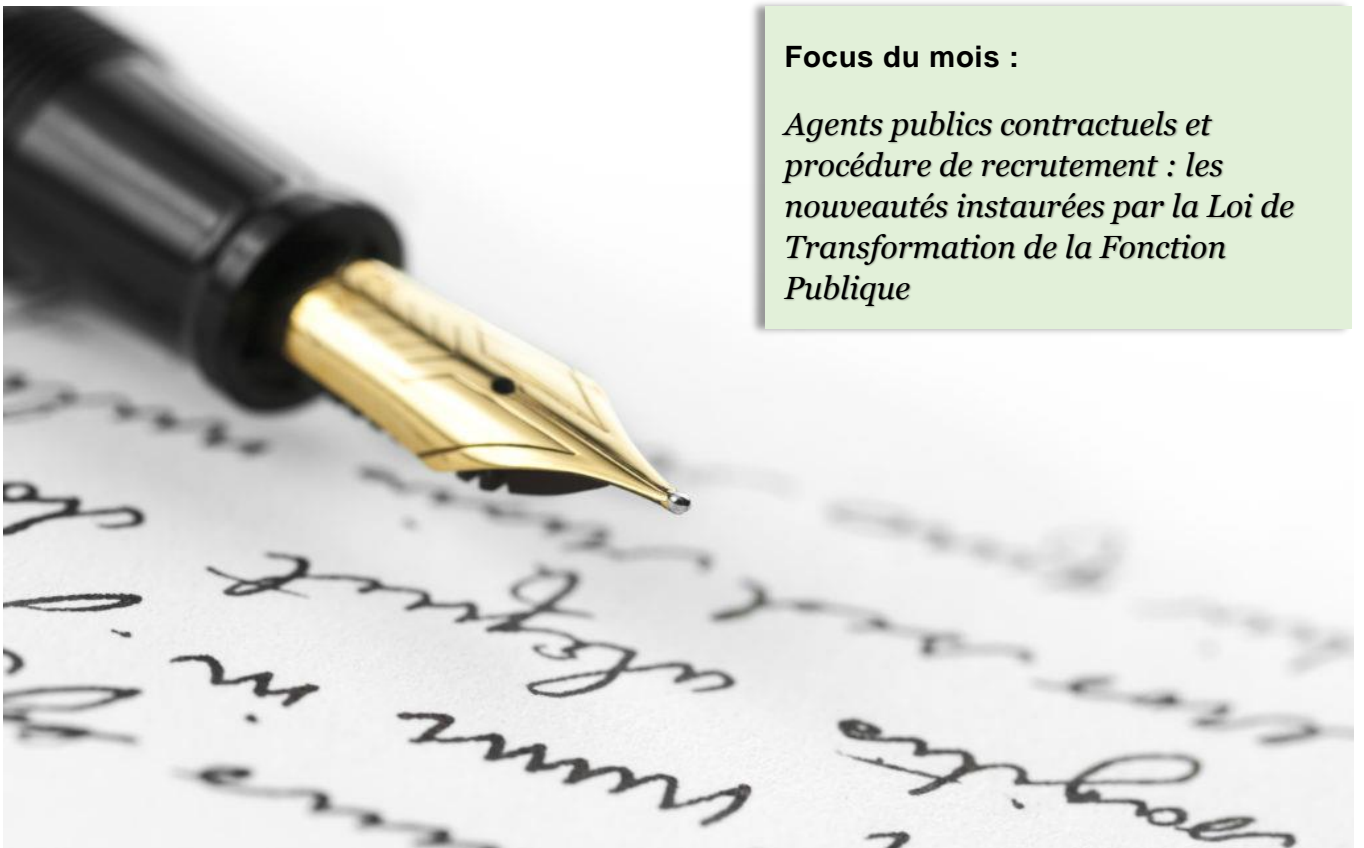


LE MAG RH

Journal Mensuel
Janvier 2020, Numéro 19



Focus du mois :

*Agents publics contractuels et
procédure de recrutement : les
nouvelles instaurées par la Loi de
Transformation de la Fonction
Publique*

Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2
Chiffres de la paie pour 2019	3
Jurisprudences	4
Question écrite	4
Focus	5
FAQ	6
Votre CDG & Vous	7

Actualités Statutaires



Loi de Transformation de la Fonction Publique : plusieurs décrets publiés pendant les fêtes de fin d'année

A l'aube de l'année 2020, le Conseil d'Etat a publié au Journal Officiel de la République Française (JORF), une pluralité de décrets d'application issus de la Loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019.

• Modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et prévenir les discriminations, l'article 6 quater de la loi n°83-634 précise qu'à compter du prochain renouvellement des conseils municipaux, les nominations dans les emplois fonctionnels de direction des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants disposant de trois emplois fonctionnels de direction minima, doivent concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe (*à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi*).

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution financière est due par les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et de moins de 80 000 habitants à hauteur de 50 000 euros.

Outre le versement de cette contribution, les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants devront déposer auprès de leur comptable assignataire de leurs dépenses, au plus tard le 30 avril de chaque année, une déclaration annuelle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

> [Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019](#)

• Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public en CDI

Très attendu suite à la publication de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, le décret n°2019-1593 relatif à la procédure de rupture conventionnelle est applicable depuis le 1^{er} janvier 2020.

Ouvert aux trois versants de la fonction publique, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires titulaires et de façon pérenne pour les agents publics contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée, le mécanisme de rupture conventionnelle résulte d'un accord mutuel entre l'agent public et son administration. Cette rupture peut être à l'initiative de l'une des deux parties.

Encadrée par une série de délais, la rupture conventionnelle implique toute une procédure à respecter afin de rendre effective le mécanisme, à savoir :

- une lettre de demande de rupture conventionnelle ;
- un entretien préalable ;
- la signature d'une convention ;
- une décision de cessation des fonctions.

> [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 précise les montants plancher et plafond de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC). En effet, la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle engage, de la part de l'administration, le versement d'une indemnité.

Le montant de l'indemnité ne pourra être inférieur à :

- Un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

- Deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années de dix ans à quinze ans ;
- Un demi de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années de quinze ans jusqu'à vingt ans ;
- Trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années de vingt ans jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant de l'ISRC ne pourra excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

A noter également que les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, sont tenus de rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'ISRC.

> [Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#)

• Nouvelles modalités relatives au Compte Personnel de Formation

Enfin, le décret d'application relatif au Compte Personnel de Formation (CPF) est paru. Désormais, l'alimentation du CPF s'effectue à hauteur de 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures (*contre 24 heures maximum jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures dans la limite d'un plafond de 150 heures*).

Le texte consacre également la portabilité des droits acquis au titre du CPF d'heures en euros et inversement, à raison d'une conversion de 15 euros par heure (et inversement).

> [Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019](#)

Publication de la Loi Engagement et Proximité au Journal Officiel

Publiée le 28 décembre dernier, la loi n°2019-1461 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique entend renforcer le rôle des communes et des maires dans les intercommunalités, tout en encourageant l'engagement dans la vie politique.

Initialement composé de 28 articles, le texte ne comporte pas moins de 118 articles structurés autour de sept chapitres, signe d'un texte riche en dispositions nouvelles.

En ce sens, l'article 92 de la loi revalorise les indemnités des élus communaux, en fonction du niveau démographique du territoire, à savoir :

- Une hausse de 50% pour les communes de moins de 500 habitants (*soit une indemnité de 991,80 euros bruts*),
- Une hausse de 30% pour les communes entre 500 et 999 habitants (*soit une indemnité de 1 567,43 euros bruts*),
- Une hausse de 20% pour les communes entre 1000 et 3499 habitants (*soit une indemnité de 2 006,93 euros bruts*).

Autre nouveauté, celle instaurée par l'article 73 de la loi Engagement et Proximité, qui précise qu'en amont de la création d'une commune nouvelle, les délibérations des conseils municipaux, et le cas échéant, de l'organe délibérant de l'EPCI sont prises après avis du Comité Technique compétent.

> [Loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019](#)

LES CHIFFRES DE LA PAIE, ce qui change au 1^{er} janvier 2020



Contribution au FNAL : changement des seuils d'effectifs

A compter du 1^{er} janvier 2020, les seuils d'effectifs déterminant le taux de la contribution FNAL sont modifiés.

Le taux à 0,10 % concerne dorénavant les employeurs occupant moins de 50 salariés (mois de 20 salariés jusqu'alors).

Le taux à 0,50 % concerne les employeurs occupant 50 salariés et plus (plus de 20 salariés auparavant).

→ Rémunération

SMIC

	Date d'effet	
	01/01/2019	01/01/2020
SMIC horaire brut	10,03 €	10,15 €
Minimum garanti	3,62 €	3,65 €

NB : les agents publics bénéficient d'une indemnité différentielle si leur rémunération mensuelle est inférieure au montant du SMIC brut mensuel. Au 1^{er} janvier 2020, la valeur du SMIC brut mensuel est de 1 539,42 €, ce montant est supérieur à la valeur du traitement indiciaire brut correspondant aux indices majorés 309 à 328.

Plafond de la Sécurité Sociale

	Date d'effet	
	01/01/2019	01/01/2020
Annuel	40 524€	41 136 €
Trimestriel	10 131€	10 284 €
Mensuel	3 377 €	3 428 €
Quinzaine	1 689 €	1 714 €
Hebdomadaire	779 €	791 €
Jour	186 €	189 €
Heure	25 €	26 €

Réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, au 1er janvier 2020

Sont concernés par cette mesure, les agents publics bénéficiant d'une indemnité compensatrice depuis le 1^{er} janvier 2018, en poste et rémunérés au 31 décembre 2017.

A compter du 1^{er} janvier 2020, si la rémunération brute perçue par un agent public a progressé entre 2018 et 2019, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression.

Prélèvement à la source : nouveau barème taux neutres

L'article 2 de la loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 fixe de nouvelles grilles « taux neutres » pour le prélèvement à la source. Le barème est consultable à l'article 204 H du Code général des impôts (en attente de mise à jour).

→ Cotisations

Fonctionnaires de l'Etat détachés et mis à disposition

	Date d'effet	
	01/01/2019	01/01/2020
Taux de contribution employeur*	74,28%	30,65%

* Le taux de la contribution employeur pour pension versée ou remboursée par la collectivité qui accueille un fonctionnaire de l'Etat en détachement ou mis à disposition, est abaissé au niveau de la contribution employeur à la CNRACL, soit 30,65% (décret n°2019-1180).

CNRACL

	Date d'effet	
	01/01/2019	01/01/2020
Taux de contribution salariale	10,83%	11,10 %

→ Indemnités des élus communaux

Revalorisation des indemnités de fonction

Population	Maires*	
	Taux maximal	Montant brut mensuel maximal
Moins de 500 habitants	25,5 %	991,80 €
De 500 à 1 000 habitants	40,3 %	1 567,43 €
De 1 000 à 3 499 habitants	51,6 %	2 006,93 €

* Tous les maires, peu importe la démographie de leur territoire, conservent le droit de bénéficier de l'indemnité au taux maximal, ou bien de faire voter en conseil municipal une indemnité inférieure aux barèmes.

→ Eléments accessoires à la rémunération

Frais de repas

	Date d'effet	
	01/01/2019	01/01/2020
Indemnité forfaitaire repas	15,25 €	17,50 €

Titres restaurant – exonération de cotisations de Sécurité Sociale

La cotisation patronale au financement de l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations sociales si deux conditions cumulatives sont réunies, à savoir :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominative du titre,
- ne pas excéder **5,55 € pour l'année 2020**.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,25 € et 11,10 €.

Avantages en nature - Nourriture

Au 1^{er} janvier 2020, l'avantage en nature nourriture est de 9,80 €, soit **4,90 € par repas**.

Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprise, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation est au moins égale à 50% de l'avantage en nature repas, soit **2,45 €** en 2020.

Avantages en nature - Logement

Rémunération brute mensuelle	Pour une pièce	Par pièces principales (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 714,00 €	70,80 €	37,90 €
De 1 714,00 € à 2 056,79 €	82,70 €	53,10 €
De 2 056,80 € à 2 399,59 €	94,30 €	70,80 €
De 2 399,60 € à 3 085,19 €	106,10 €	88,40 €
De 3 085,20 € à 3 770,79 €	129,90 €	112,00 €
De 3 770,80 € à 4 456,39 €	153,40 €	135,40 €
De 4 456,40 € à 5 141,99 €	177,00 €	165,00 €
Supérieure ou égale à 5 142,00 €	200,50 €	188,70 €

Reprise d'activité en régie : le calcul du montant de la rémunération d'un agent transféré

Suite à la reprise en régie d'une activité assurée par une association, un Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) a recruté, par un contrat à durée indéterminée, une ancienne salariée de cette association, comme l'autorise l'article L.1224-3 du Code du Travail.

Néanmoins, l'agent engage un recours devant le juge administratif aux fins de modifier son contrat de travail afin que l'autorité territoriale reprenne les clauses substantielles de son ancien contrat avec l'association.

Suite à un pourvoi en cassation, le Conseil d'Etat rappelle dans un premier temps qu'au regard de l'article L.1224-3 précité, le législateur n'a pas entendu autoriser la personne publique à proposer une rémunération inférieure à celle détenue au préalable, au seul motif que cette rémunération dépasserait celle des agents en fonctions dans l'organisme d'accueil à la date du transfert.

Toutefois, des clauses contractuelles impliquant une rémunération dont le niveau excéderait les règles fixées pour la rémunération des agents non titulaires ne sont pas légales.

De facto, pour le Conseil d'Etat, le montant de la rémunération doit résulter d'un comparatif entre la rémunération brute antérieure et postérieure, en tenant compte des salaires et des primes éventuellement accordées, dans l'ancien et le nouveau contrat.

En l'espèce, les différences existantes entre les montants bruts des deux rémunérations sont jugées sans incidence.

CE, 02 décembre 2019, n°421715

Discipline : la révocation doit être proportionnée aux manquements de l'agent

Placé en arrêt maladie suite à un accident de travail en 2011, un agent s'est vu prononcer une sanction disciplinaire de révocation, au motif qu'il a exercé une activité lucrative pour le compte d'une société de vente à domicile pendant son arrêt maladie.

Il est reproché à l'agent d'avoir méconnu les dispositions de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 qui prohibent l'exercice d'activités privées lucratives, en dehors de certaines hypothèses soumises à autorisation de la part de l'autorité territoriale.

Toutefois, compte tenu de la nature de l'activité en cause, de l'ancienneté de l'intéressée et alors qu'elle n'avait jamais auparavant fait l'objet de sanction disciplinaire, la sanction de révocation, la plus grave de l'échelle des sanctions, revêt en l'espèce un caractère disproportionné.

N.B : Depuis le décret 2019-301 du 10 avril 2019, l'article 37-15 du décret n°85-602 précise que le bénéficiaire d'un CITIS doit cesser toute activité rémunérée, à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation et des activités mentionnées au premier alinéa du V de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

CAA de Nancy, 05 mars 2019, n°17NC00455

Mobilité : La mutation d'office d'un agent peut faire l'objet d'un recours devant le juge

Justifiée par l'intérêt du service, un ingénieur territorial exerçant les fonctions de directeur des systèmes d'information s'est vu informer de sa mutation d'office. Le changement d'affectation d'un agent s'est traduit par une modification de son positionnement hiérarchique ainsi qu'une diminution sensible des responsabilités qui lui ont été confiées. En l'espèce, le requérant, qui dirigeait un ensemble de services informatiques, a été affecté dans l'un de ces services.

En somme, la décision de mutation d'office constitue non pas une simple mesure d'ordre intérieur, mais une décision susceptible de recours devant le juge administratif.

CAA de Versailles, 07 novembre 2019, n°17VE01344



Question écrite

Vérification de l'inaptitude physique d'un agent public

Confronté à un agent qui refuse d'exercer certaines tâches au motif d'une inaptitude physique, la commune peut-elle provoquer la saisine du comité médical ou du médecin du travail pour qu'il soit statué sur l'inaptitude alléguée de l'agent ?

L'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale charge les autorités territoriales des collectivités et établissements de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents publics placés sous leur autorité.

En ce sens, le service de médecine préventive, instauré par ce même décret, a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail en surveillant, notamment, les conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. Pour mener à bien sa mission, le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents ainsi que leurs représentants en matière d'adaptation des postes, des techniques ou encore des rythmes de travail à la physiologie humaine.

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade.

L'article 1^{er} du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit que l'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé.

En tout état de cause, aucune disposition réglementaire ou législative ne prévoit expressément la saisine du comité médical pour statuer sur l'inaptitude physique d'un agent qui ne sollicite pas un congé maladie.

Toutefois, il ne peut être opposé à une autorité administrative de solliciter l'avis d'un organisme consultatif sans y être légalement tenue. Dans ce cas, cette consultation devra respecter les règles procédurales applicables, comme le respect du contradictoire (CAA de Marseille, 27 mai 2003, n°00MA00555).

Question écrite n°11142
publiée au JO Sénat le 26 décembre 2019

Procédure de recrutement et recours aux agents publics contractuels : les nouveautés instaurées par la Loi de Transformation de la Fonction Publique



Texte fondamental de notre République, la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 précise à son article 6 que « *tous les citoyens, étant égaux aux yeux de la loi, sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

Près de 230 ans après la publication de ce texte, la Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 est venue garantir l'égal accès aux emplois publics en instaurant une procédure de recrutement des agents publics contractuels sur les emplois permanents de la fonction publique.

[Le décret n°2019-1414](#), en date du 19 décembre 2019, précise les règles à respecter dans le recrutement des agents contractuels pour pourvoir un emploi permanent.

Les agents concernés par cette procédure de recrutement

Sont concernés par la procédure de recrutement dans la fonction publique territoriale (FPT), les contrats suivants :

- Article 3-1 de la loi n°84-53 (agent momentanément indisponible)
- Article 3-2 de la loi n°84-53 (vacance d'emploi temporaire – dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire titulaire)
- Article 3-3 1° de la loi n°84-53 (absence de cadre d'emplois)
- Article 3-3 2° de la loi n°84-53 (lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient & sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté)
- Article 3-3 3° de la loi n°84-53 (commune de moins de 1 000 habitants et groupements de moins de 15 000 habitants)
- Article 3-3 bis de la loi n°84-53 (communes nouvelles de moins de 1 000 habitants)
- Article 3-3 4° de la loi n°84-53 (quotité de travail inférieure à 50%)
- Article 3-3 5° de la loi n°84-53 (commune de moins de 2 000 habitants ou groupement de moins de 10 000 habitants – création s'impose à l'autorité territoriale)

Ne sont pas concernés par cette procédure de recrutement, les emplois de direction mentionnés à l'article 47 de la loi n°84-53, et les emplois non permanents (accroissement temporaire et saisonnier d'activité).

Les étapes chronologiques à respecter dans la mise en œuvre de la procédure de recrutement

Le décret rappelle que les collectivités territoriales et les établissements publics doivent garder en ligne de conduite, dans cette procédure de recrutement sur emplois permanents, en respectant le principe d'égal accès aux emplois publics et les garanties

prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Dans un premier temps, les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité territoriale et font l'objet d'une publicité préalable, par tout moyen approprié. Ces modalités sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent.

Une fois la publicité des modalités relative à la procédure de recrutement, une publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi doit être assurée :

- Pour les CDD d'au moins un an : sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques (www.place-emploi-public.gouv.fr).
- Pour les CDD de moins d'un an : sur le site internet de la collectivité, ou par tout moyen assurant une publicité suffisante.


Cette publicité est accompagnée d'une fiche de poste, dont le contenu est précisé à l'article 2 III du décret n°2019-1414.

A noter les candidatures sont ouvertes dès la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi et dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois, sauf urgence.

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et vérifie la recevabilité de celle-ci au regard :

- des compétences,
- des aptitudes,
- des qualifications et de l'expérience professionnelles,
- du potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.


Lorsqu'un profil recherché ne correspond pas aux attentes, notamment au regard de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise, l'autorité territoriale peut écarter toute candidature.

 Dans le cas où l'emploi permanent concerne un contrat de l'article 3-3 2°, l'examen des candidatures s'effectue uniquement lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire.

La convocation à un ou plusieurs entretiens de recrutement

Une fois la recevabilité des candidatures réalisée, l'autorité territoriale établit une liste des candidats convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement. Ces entretiens sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi à pourvoir.

Dans les collectivités territoriales et établissements publics de plus de 40 000 habitants, lorsque le recrutement sur un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, l'entretien est conduit par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale. Au cours de l'entretien, une information relative aux obligations déontologiques est donnée à chaque candidat.

 Sont dispensés de tout entretien, les recrutements sur un emploi permanent relevant de l'article 3-1 de la loi n°84-53, lorsque le contrat est d'une durée inférieure ou égale à six mois.

A l'issue des entretiens, les personnes ayant conduit les entretiens dressent un document précisant es appréciations portées sur chaque candidat, et transmettent l'information à l'autorité territoriale. Enfin, l'autorité territoriale notifie par tout moyen approprié aux candidats non retenus, la décision de rejet de leur candidature.

L'entrée en application de dispositions « corolaires » à la procédure de recrutement sur emploi permanent

Si le décret n°2019-1414 était très attendu par les collectivités territoriales, et la sphère juridique en général, ce n'est pas uniquement pour les précisions apportées sur la procédure de recrutement.


En effet, la publication de ce décret entraîne l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2020, de deux dispositions issues de la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

En premier lieu, l'article 21 de la loi n°2019-828 étend les cas de recours aux contractuels sur les emplois permanents aux cas suivants :

- Article 3-3 2° de la loi n°84-53 : élargissement aux catégories B et C
- Article 3-3 3° de la loi n°84-53 : élargissement à l'ensemble des cadres d'emplois
- Article 3-3 4° de la loi n°84-53 : élargissement à l'ensemble des collectivités territoriales sur les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de travail est inférieure à 50%

Dans un second temps, est mis à jour l'article 47 de la loi n°84-53. Désormais, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, les emplois de DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 habitants jusqu'alors et 150 000 habitants pour les DGAS).

Le recrutement d'agents contractuels sur ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans la Fonction Publique, ni « CDisation ».

 Un décret en Conseil d'Etat est en attente à ce sujet.



→ Un fonctionnaire, radié des cadres, perçoit-il sa pension CNRACL dès l'ouverture de ses droits ?

OUI ET NON. La radiation des cadres fait perdre à l'agent la qualité de fonctionnaire.

Si le fonctionnaire radié des cadres a accompli, à compter du 1^{er} janvier 2011, au moins deux ans de services civils et militaires effectifs, il percevra sa pension dès l'ouverture de ses droits.

Si le fonctionnaire radié des cadres, à compter du 1^{er} janvier 2011, n'a pas accompli ces deux ans, et qu'il ne peut bénéficier d'une pension pour invalidité, il est rétabli dans ses droits auprès du régime général de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC. On parle alors de « rétablissement ».

<https://www.juris-cnracl.retraites.fr/motifs-conditions-de-depart/generalites/radiation-des-cadres>

→ Un agent territorial, candidat à une élection, bénéficie-t-il d'autorisations spéciales d'absence pour participer à une campagne électorale ?

NON. Les fonctionnaires et les agents publics candidats à une fonction élective ne bénéficient pas d'autorisations spéciales d'absence au sens de l'article 59 de la loi n°84-53 mais de facilités de service d'une durée variable selon le type d'élections.

Ces facilités sont limitées à :

- 20 jours pour les élections nationales (présidentielles, législatives, sénatoriales et européennes),
- 10 jours pour les élections locales (municipales, départementales et régionales).

Ces périodes sont déduites, au choix de l'agent, sur son solde de congés annuels, ou bien récupérées en aménagement du temps de travail avec l'accord de l'administration. Considérés comme du temps de travail effectif, ces jours sont sans effet sur les droits liés à l'ancienneté.

(Cf. [Circulaire FP n° 1918 du 10 février 1998](#))

→ Les nouvelles dispositions en matière de droit de grève, instaurées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, peuvent-elles être mises en place immédiatement ?

OUI et NON. Depuis l'entrée en vigueur de la loi de Transformation de la Fonction Publique, il est reconnu la possibilité d'engager des négociations entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein des instances de dialogue social. Ces négociations ont pour objet d'arriver à la signature d'un accord d'aménagement de l'exercice du droit de grève dans certains services publics.

Sont concernés, les services publics suivants :

- Collecte et traitement des déchets des ménages
- Transport public de personnes
- Aide aux personnes âgées et handicapées
- Accueil des enfants de moins de 3 ans
- Accueil périscolaire
- Restauration collective et scolaire

L'accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service, sont affectés.

Toutefois, à défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public seront déterminés par délibération de l'organe délibérant.

Autrement dit, à compter du début des négociations, les organisations syndicales et l'autorité territoriale ont une année pour convenir d'un accord. Si un accord est trouvé, les nouvelles dispositions relatives au droit de grève trouveront à s'appliquer. A défaut, ces dernières entreront en vigueur douze mois après le début des négociations.

(Cf. [Article 7-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#))



30, Rue Denis Papin – CS 12213
16022 ANGOULEME Cedex
Tel : 05.45.69.70.02 – cdg16@cdg16.fr
[Annuaire par services](#)

Informations

Réunion d'information

Mardi 18 Février 2020

- Présentation du dispositif de la période de préparation au reclassement (PPR)
- Actualités statutaires
- Loi de transformation de la fonction publique (TFP) : focus sur les décrets publiés

Pour connaître le programme détaillé et vous inscrire, cliquez sur le lien ci-après : [LCIR2020-02](#)

Mallette P.P.R

Suite au décret N° 2019-172 du 05/03/2019, vous trouverez, en cliquant sur le lien ci-après, les documents relatifs à la P.P.R (Période de Préparation au Reclassement) : [Mallette P.P.R](#)

Assurance Groupe – Risques statutaires

Contrat groupe d'assurance des risques statutaires - Rappel du courrier du 27 décembre 2019 : une délibération d'habilitation devra nous parvenir avant le 28 février 2020 pour le nouveau contrat 2021.

Protection sociale complémentaire

Gestion du contrat Prévoyance sur la plateforme en ligne de Territoria Mutuelle

Afin d'améliorer la gestion des dossiers, il vous appartient de les mettre à jour sur la plateforme, et notamment de les clôturer.

De même, nous vous conseillons de vérifier les coordonnées de votre collectivité (téléphone, courriel, etc...) et de les mettre à jour le cas échéant.

Recensement Concours et Examens Professionnels 2021

Le recensement des besoins : saisie en ligne

Suite au courriel de lancement du recensement envoyé le 09 janvier 2020, nous vous rappelons qu'il convient de saisir vos besoins (et les modifier) tant que le formulaire n'est pas validé et ce **jusqu'au jeudi 13 février 2020, délai de rigueur.**

Vous avez la possibilité d'imprimer le document mais il ne doit en aucun cas être renvoyé au Centre de Gestion ; les données saisies seront directement récupérées informatiquement.



Commissions Administratives Paritaires / Commissions Consultatives Paritaires

Le 10/03/2020 : tous dossiers catégories A, B et C (date limite de réception des dossiers : le 10/02/2020)

Le 26/05/2020 : tous dossiers catégories A, B et C (date limite de réception des dossiers : le 24/04/2020)

CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 10/03/2020 (date limite de réception des dossiers : le 10/02/2020)

Le 25/05/2020 (date limite de réception des dossiers : le 20/04/2020)

Comités Médicaux

Le 20/02/2020

Le 10/03/2020

Commission de Réforme

Le 12/03/2020 (date limite de réception des dossiers : le 20/02/2020)



Qualification des Comptes Individuels Retraite : une nouvelle campagne !

La fiabilisation des Comptes Individuels Retraite se poursuit : la nouvelle campagne débutera mi-février.

Elle ciblera les agents nés en 1961 et en 1966 qui bénéficieront d'une EIG en 2021.

Pour plus d'informations, consultez l'article en cliquant sur le lien suivant : [la qualification des comptes individuels retraite](#)