

# LE MAG RH

Journal Mensuel  
Juin 2020, Numéro 24



## Focus du mois :

*Loi de Transformation de la fonction publique : le point sur les derniers décrets d'application publiés – Partie 2 Volet Handicap*

## Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2
Jurisprudences	3
Question écrite	3
Focus	4
FAQ	5
Votre CDG & Vous	6



## Mobilité : des précisions pour le détachement d'office en cas d'externalisation du service

Lorsqu'une personne morale de droit public organise le transfert d'une activité auprès d'une personne morale de droit privé, les fonctionnaires peuvent être détachés d'office auprès de la personne morale de droit privé pour la durée du contrat liant ces deux organismes (*Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*).

Le détachement, qui s'opère sur un contrat de travail à durée indéterminée pour la durée du contrat liant les deux organismes, est tenu de comprendre une rémunération au moins égale à la rémunération versée par l'administration d'origine au fonctionnaire détaché et ne peut être inférieure à celle versée aux salariés exerçant des fonctions similaires.

Un décret en date du 11 juin 2020 organise les modalités de ce détachement d'office pour les fonctionnaires territoriaux.

L'autorité territoriale est tenue de veiller à la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire **au cours des trois dernières années**. En cas de doute sérieux, le référent déontologue ou, le cas échéant, la Haute Autorité pour la Transparence de la vie Publique (HATVP) est saisie.

Le fonctionnaire est informé par son administration au moins trois mois avant la date de son détachement, de sa rémunération et de ses conditions d'emplois. Au plus tard huit jours avant le détachement, l'administration informe l'agent de la proposition de CDI au sein de l'organisme d'accueil.



*Le détachement du fonctionnaire prend fin selon diverses modalités : 1° Sur sa demande, en cas d'affectation dans un emploi vacant d'une administration / 2° Sur sa demande, s'il bénéficie d'un nouveau détachement, d'une mise en disponibilité ou d'un congé parental / 3° Sur sa demande s'il est radié des cadres / 4° Si l'organisme d'accueil prononce son licenciement / 5° Si le contrat est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil, sans que le fonctionnaire ne soit placé en détachement, en disponibilité ou en congé parental.*

> [Décret n°2020-511 du 2 mai 2020](#)

## Covid-19 : La prime exceptionnelle au sein des établissements sociaux et médico-sociaux

Pris pour application de la loi de finances rectificative pour 2020, le décret n°2020-711 fixe les modalités de versement d'une prime exceptionnelle au profit du personnel des établissements et services publics sociaux et médicaux sociaux.

Au niveau de la fonction publique territoriale, peuvent bénéficier d'une prime de 1000 euros\*, les fonctionnaires et contractuels de droit public exerçant dans les établissements mentionnés aux 6°, 7° et 9° de l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

Pour les agents exerçant dans plusieurs des établissements ou structures susmentionnés, le montant de la prime est calculé au prorata du temps accompli dans chaque établissement ou service.

Si le plafond allouable de la prime est fixé à 1000 euros par le présent décret, les bénéficiaires, le montant et les modalités de versement sont déterminés par l'autorité territoriale.



*\* Le plafond du versement varie selon le département dans lequel se situe l'établissement concerné : soit un montant de 1500 euros, soit un montant de 1000 euros. Pour les départements de la Charente, de la Dordogne et du Lot-et-Garonne, figurant dans la liste des départements relevant du deuxième groupe mentionné par le décret du 12 juin 2020, le plafond de la prime allouable est de 1000 euros.*

> [Décret n°2020-711 du 12 juin 2020](#)

## Police municipale : reconnaissance de l'engagement professionnel et promotions à titre posthume

Pris en application de l'article 44 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique, le décret n°2020-722 du 12 juin 2020 précise, en modifiant chaque statut particulier des cadres d'emplois de la police municipale, les conditions dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux de ces cadres d'emplois font l'objet d'avancement ou de promotion en

cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

## Avancement des policiers municipaux suite à un acte de bravoure ou une blessure grave

Par application de l'article L.412-56 du Code des communes, les policiers municipaux peuvent être promus, par l'autorité territoriale, après avis préalable du Préfet :

- à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions ; ils peuvent, en outre, être nommés dans un cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances ;
- promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Les promotions prononcées dans ce cadre peuvent l'être nonobstant les conditions d'accès aux grades et échelons prévues par les statuts particuliers.

Les fonctionnaires bénéficiant d'un avancement d'échelon, reclassés à l'échelon immédiatement supérieur, conservent leur ancienneté dans l'échelon. Les fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade sont reclassés dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

## Promotion à titre posthume

Les dispositions du décret élargissent les promotions susceptibles d'être attribuées, à titre posthume, à un fonctionnaire de police municipale décédé en service et cité à titre posthume à l'ordre de la Nation, en prévoyant que celui-ci puisse désormais être promu au cadre d'emplois supérieur.

> [Décret n°2020-722 du 12 juin 2020](#)

## Compte Épargne Temps (CET): une dérogation fixe le plafond à 70 jours

Par dérogation à l'article 7-1 du décret du 2 août 2004, et dans un souci de conciliation avec les objectifs de conservation des droits à congés après la période de confinement liée au Covid-19, un décret du 12 juin porte à **70 jours le plafond du nombre de jours inscrits au sein du CET au titre de l'année 2020**.

> [Décret n°2020-723 du 12 juin 2020](#)

## Sapeurs-pompiers volontaires : un arrêté fixe le montant de l'indemnité horaire

Un arrêté du 10 juin 2020 revalorise, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, le montant de l'indemnité horaire de base, pour les grades suivants comme suit :

- Officiers : **11,91 €** (contre 11,77€ en 2019)
- Sous-officiers : **9,60€** (contre 9,49€ en 2019)
- Caporaux : **8,50€** (contre 8,40€ en 2019)
- Sapeurs : **7,92€** (contre 7,83€ en 2019)

> [Arrêté du 10 juin 2020](#)

## Décès : le montant du capital décès est revalorisé au 1<sup>er</sup> avril 2020

L'article 81 de la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2020 revalorise le montant du capital décès applicable au **1<sup>er</sup> avril 2020**.

Pour mémoire, l'article D.361-1 du Code de la sécurité sociale prévoit une revalorisation du montant du capital décès chaque année.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, le montant forfaitaire du capital décès est fixé à **3 472 €** (contre 3 461 € depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019).

Ainsi, pour un fonctionnaire n'ayant pas atteint l'âge d'ouverture des droits à retraite et dont la date de décès intervient entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021, le montant du capital décès est de **13 888€** (soit quatre fois le montant du capital décès forfaitaire).

## Mandat électif : le trop-perçu d'un agent territorial titulaire d'un mandat électif doit être réclamé

Un agent public territorial, employé au sein du CCAS d'une commune, et également adjoint au maire d'une commune, a bénéficié d'un crédit d'heures en application de l'article L.2123-2 du CGCT afin d'exercer ses fonctions liées à son mandat d'élu local. Au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mars 2015 et le 21 octobre 2015, l'agent a perçu son traitement sans retenue. L'agent s'est vu réclamer, par son employeur territorial, la somme trop-perçue.

Le juge administratif indique que le versement de rémunérations indues à un agent par l'administration qui n'a pas pris en compte le bénéfice d'un crédit d'heures non rémunérées accordé au regard d'un mandat électif détenu par le dit agent, ne révèle pas une décision accordant un avantage financier. Un tel versement indu constitue une simple erreur de liquidation non créatrice de droits.

En l'espèce, le fait d'avoir versé par erreur à l'intéressé la totalité de son traitement alors qu'il avait bénéficié d'un crédit d'heures au titre de son mandat d'adjoint au maire ne constitue pas une décision créatrice de droits, et l'employeur est tenu de demander le remboursement du trop-perçu.

**CAA de Marseille, 12 mai 2020, n°18MA03240**

## Promotion interne : justification du refus de proposer l'inscription sur la liste d'aptitude

Une agent public, appartenant au cadre d'emplois des adjoints territoriaux de conservation du patrimoine, remplit depuis 1998 les conditions d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine. Toutefois, chaque année, sa demande est rejetée par son employeur, une communauté d'agglomération. L'agent estime que ces refus sont motivés par son engagement syndical et revêtent, de facto, un caractère discriminatoire.

Il ressort du cas en l'espèce que deux collègues de l'agent ont été inscrits sur cette liste et promus, alors que leur ancienneté était moindre que la requérante, et que dans le même sens, l'agent s'est vu confier des missions de gestion des collections dévolues en principe aux assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, sur avis favorable de son chef de service.

Cependant, la collectivité employeur précise devant le juge administratif qu'en raison du faible effectif global des services culturels de cet établissement public, il n'a pu être procédé entre 1998 et 2011 qu'à deux intégrations, par voie de promotion interne, dans le cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

En l'espèce, si l'agent disposait d'une ancienneté supérieure aux deux agents promus, ces derniers avaient obtenu une notation et une évaluation professionnelle plus favorables que celles de la requérante.

Notamment, l'un d'entre eux avait exercé l'intérim du poste de chef de la section jeunesse de la médiathèque.

Ainsi, le juge administratif estime que l'administration justifie, par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à raison de l'engagement syndical de l'agent requérant, la non-inscription de cette dernière sur la liste d'aptitude.

**Conseil d'État, 29 mai 2020, n°422294**

## Discipline : manquements aux obligations de réserve, de discrétion professionnelle et de loyauté

Par un arrêté en date du 25 juillet 2017, un maire a prononcé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de deux ans à l'encontre de son agent.

Cette sanction découle d'une attitude excessivement critique à l'égard de sa hiérarchie, de son désaccord avec l'organisation interne de la mairie et du maire, tout en divulguant des informations internes et confidentielles, caractérisant un manquement aux obligations de réserve et de discrétion professionnelle.

Dans le même sens, un manquement à l'obligation de loyauté est notamment caractérisé lorsque l'agent a dissimulé une partie des éléments de son dossier administratif, relatifs à la nature des missions exercées au sein de son précédent emploi, et aux périodes de congés de maladie dont il avait bénéficié.

**CAA de Marseille, 5 mars 2020, n°18MA04231**



## Question écrite

### Travail partiel sur autorisation des agents territoriaux à temps complet dans plusieurs collectivités

**Le Gouvernement envisage-t-il de permettre aux agents publics territoriaux à temps non complet et occupant différents emplois au sein de plusieurs collectivités de bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ?**

Par principe, l'article 1er du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale prévoit que les fonctionnaires à temps complet peuvent, en application de l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps.

A contrario, les fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet sont exclus du bénéfice des dispositions relatives au temps partiel (*article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991*).

Ainsi, seuls les fonctionnaires territoriaux occupant des emplois à temps complet peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps.

Toutefois, et conformément aux dispositions de l'article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984 précitée et de l'article 5 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts peuvent bénéficier d'un temps partiel de plein droit en cas :

- pour élever un enfant né ou adopté jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,
- pour donner des soins à un conjoint, enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident
- aux agents en situation de handicap tels que limitativement énumérées par l'article 60 bis précité.

Le Gouvernement n'envisage pas, à ce stade, de modifier les règles relatives au temps partiel dans la fonction publique territoriale.

*Question écrite n°14007 publiée au JO du Sénat le 28 mai 2020*

## Loi de Transformation de la fonction publique : le point sur les derniers décrets d'application publiés - Partie 2

### Volet Handicap



Dans la continuité du MAG-RH du mois de mai 2020, votre Centre de Gestion vous propose de faire le point sur les derniers décrets d'application de la Loi n°2019-828 de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Ce mois-ci, le Focus est consacré au Volet Handicap des décrets d'application de la loi de transformation de la Fonction publique.

#### La titularisation dans un corps/cadre d'emplois de la fonction publique à l'issue d'un contrat d'apprentissage

L'article 91 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique introduit, à titre expérimental, la possibilité pour les personnes en situation de handicap d'être titularisées à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

[Le décret n°2020-528 du 5 mai 2020](#) définit les modalités de cette expérimentation.

 *Expérimentation initialement prévue pour une durée de 5 ans, la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 est venue prolonger cette expérimentation d'une année en raison de la période de crise sanitaire issue du Covid-19. Ainsi cette expérimentation est ouverte jusqu'au 7 août 2025 pour les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi et ayant conclu un contrat d'apprentissage dont le terme prend effet à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020.*

Dans un premier temps, lors de l'entrée en apprentissage, l'autorité territoriale est tenue d'informer l'agent de la possibilité de demander à être titularisé à l'issue du contrat d'apprentissage.

La demande, auprès de l'autorité territoriale, s'effectue trois mois au moins avant le terme du contrat d'apprentissage.

L'autorité territoriale dispose d'un délai d'un mois à compter de la demande pour soit :

- transmettre une proposition de titularisation ainsi que plusieurs offres d'emplois ;
- informer le candidat du refus fait à sa demande.

Le candidat dresse un dossier composé de divers documents énumérés à [l'article 14 du décret](#). Tels qu'un CV, ou encore une copie des diplômes et titres détenus par exemple.

Une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat reçoit le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage. La commission examine notamment la capacité à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder, sa motivation, son parcours professionnel, etc. (article 15 alinéa du décret précité).

Dans le cas où la commission décide de procéder à la sélection du candidat, un entretien est mis en œuvre au plus tard un mois avant le terme du contrat.

L'entretien, qui ne peut excéder 45 minutes, se déroule comme suit :

- Présentation du candidat (parcours, motivation, etc.) d'une durée maximale de 10 minutes ;
- Échange avec la Commission ;
- Une possible interrogation sur l'environnement professionnel ;

À l'issue, la Commission émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé.

 *L'autorité territoriale peut déléguer au Centre de Gestion la mise en œuvre de cette procédure (article 17 du décret).*

L'autorité territoriale peut procéder à la titularisation du candidat déclaré apte à être titularisé par la Commission. Dans ce cas, la titularisation intervient suivant deux modalités :

- Au terme du contrat d'apprentissage, lorsque le candidat a obtenu le diplôme ou le titre préparé ;
- Le cas échéant, à la date d'obtention du diplôme ou du titre, sous réserve que cette obtention intervienne dans un délai de 6 mois après le terme du contrat d'apprentissage.

Le fonctionnaire titularisé est classé au 1<sup>er</sup> échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil. Il bénéficie d'une formation d'intégration dans l'année suivant sa titularisation, ainsi que d'un accompagnement adapté à sa situation en vue de favoriser son insertion professionnelle (article 20 du décret).

 *Toutefois, les agents justifiant, avant la conclusion du contrat d'apprentissage d'une activité professionnelle, bénéficient des dispositions spécifiques au cadre d'emplois permettant la prise en compte de ces services.*

#### Le détachement sur un cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieur

Également prévu par la loi de transformation de la Fonction Publique, le détachement sur un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure est ouvert, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2026, aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue par l'article 5212-13 du Code du travail.

[Le décret n°2020-569 du 5 mai 2020](#) fixe les modalités d'exercice de cette voie d'accès dérogatoire par la voie du détachement.

L'autorité territoriale fixe le nombre d'emplois susceptibles d'être ouverts au détachement dans un cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieur au bénéfice des fonctionnaires précédemment cités.

Pour bénéficier de cette voie dérogatoire, le candidat devra justifier de la durée de services publics exigée par le statut particulier du cadre d'emplois concerné par la voie du concours interne.

 *Pour les cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèques, le candidat doit justifier les conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.*

L'autorité territoriale assure la publication de l'avis d'appel à candidatures sur son site internet ou à défaut par tout moyen assurant une publicité suffisante (article 18 du décret).

 *Un dossier de candidature est dressé par chaque candidat, dont l'autorité territoriale vérifie la recevabilité.*

Au même titre que l'expérimentation de la titularisation, les candidatures sont évaluées par une Commission dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale qui en assure la présidence (article 20 du décret).

La Commission évalue l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions auquel il prétend.

Une fois les dossiers examinés, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien permettant d'apprécier la motivation et les qualités nécessaires pour exercer les missions du cadre d'emplois dans lequel le candidat a vocation à être détaché (article 21 du décret).

 *L'autorité territoriale peut déléguer au Centre de Gestion la mise en œuvre de cette procédure (article 22 du décret).*

À l'issue de cette procédure, la Commission établit une liste de candidats proposés au détachement auprès de l'autorité territoriale.

La durée de la période de détachement correspond à la durée du stage ou de la formation initiale prévue par le statut particulier du cadre d'emplois de détachement pour les lauréats du concours interne.

Lorsque le statut particulier n'en prévoit pas, le détachement est prononcé pour une année.

Enfin, le décret précise les modalités de formation ainsi que d'appréciation de l'aptitude professionnelle au terme de la période de détachement.

#### La portabilité des équipements de travail lors d'une mobilité

Toujours en matière d'handicap, et prévu par la loi du 6 août 2019, [le décret n°2020-523 du 4 mai 2020](#) permet aux agents publics en situation de handicap de conserver, dans une nouvelle administration, les équipements liés au poste de travail, lorsque le coût de cette portabilité représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail.

Une convention doit être mise en œuvre entre les deux administrations, afin de définir les modalités de cette portabilité et notamment la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents.



- Des modalités dérogatoires d'utilisation des titres-restaurants sont-elles organisées au regard de la période de confinement liée à l'épidémie de Covid-19 ?

**OUI.** Le décret n°2020-706 du 10 juin 2020 adapte de manière dérogatoire et limitée **jusqu'au 31 décembre 2020**, les modalités d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants.

À ce titre, le législateur prévoit deux modalités dérogatoires d'utilisation des titres-restaurant :

- Première modalité dérogatoire : les titres-restaurant, lorsqu'ils sont utilisés dans des restaurants, des hôtels-restaurants ou des débits de boissons assimilés à ceux-ci dans les conditions prévues à l'article R. 3262-27 du Code du travail, sont utilisables **les dimanches et jours fériés**.
- Deuxième modalité dérogatoire : les titres-restaurant peuvent être utilisés **dans la limite d'un montant de 38 euros**. Pour mémoire, et jusqu'à présent, l'utilisation des titres-restaurant était limitée à un montant de 19 euros par jour.

L'objectif est d'encourager l'utilisation des titres-restaurant et ainsi, de répondre aux difficultés économiques de ces établissements résultant de leur fermeture durant l'état d'urgence sanitaire.

> [Décret n°2020-706 du 10 juin 2020](#)

- Les agents reconnus comme vulnérables au cours de la période de confinement peuvent-ils reprendre le travail en présentiel ?

**OUI MAIS.** Dans une FAQ intitulée « sortie du confinement dans la fonction publique » et datée du 11 mai 2020, la DGAFP précise que l'employeur qui s'interroge sur les risques encourus par un agent, qu'il sait faire partie d'une des catégories « personnes vulnérables » et qui souhaiterait venir travailler en présentiel, doit demander à celui-ci de fournir un certificat médical l'autorisant à venir travailler.

Néanmoins, il se peut que le médecin traitant de l'agent refuse de fournir un tel certificat. Dans ce cas, votre Centre de Gestion préconise que le médecin de prévention du CDG soit consulté, le cas échéant pour avis.

Concernant la date de fin du dispositif d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour les personnes vulnérables, il est à noter que sur le site internet « service-public.fr », il est indiqué que *"Les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public en arrêt de travail pour ces mêmes motifs pourront continuer à être indemnisés dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire"*, soit jusqu'au 10 juillet 2020.

Pour mémoire, il ne faut pas oublier que le dispositif d'ASA pour les agents publics est calqué sur le dispositif de chômage partiel du secteur privé. A ce titre, l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative, qui précise les modalités d'application du chômage partiel pour les personnes à risque, indique que ces mesures sont valables "jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020". Aucun décret n'ayant encore été pris pour y mettre fin, les salariés vulnérables peuvent donc toujours bénéficier du chômage partiel à ce jour.

Ainsi, et face à l'absence de précision, le dispositif d'ASA pour personne vulnérable peut soit s'arrêter avant le 10 juillet 2020, soit être maintenu jusqu'au 10 juillet 2020, ou soit prolongé au-delà. **Un décret ou une note de la DGCL est attendu sur ce point.**

- Un agent qui souhaite bénéficier d'une rupture conventionnelle peut-il renoncer à ses allocations d'assurance chômage ?

**NON.** Le bénéfice d'une allocation chômage résultant d'une rupture conventionnelle **constitue un droit** pour les agents titulaires et contractuels en CDI des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs (*article 72 IV de la loi n°2019-828 du 6 août 2019*).

Une éventuelle convention ou un accord entre les parties prévoyant le renoncement de la perception de l'ARE ne saurait déroger à ce droit prévu par la loi. Et quand bien même un accord écrit le prévoit, cet accord n'aurait aucune valeur juridique.

*N.B : Paru au Journal Officiel du 18 juin 2020, [le décret n°2020-741 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#) prévoit, à son article 1<sup>er</sup>, que les caractéristiques de l'allocation d'assurance chômage dans le cadre d'une rupture conventionnelle sont définies par les articles L. 5422-20 et L. 5524-3 du code du travail et par les dispositions du dit décret.*



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

## Informations

### Report des épreuves écrites pour le concours de Technicien territorial 2020 spécialité « Espaces verts et naturels »

En raison du contexte sanitaire, les épreuves du concours de Technicien territorial initialement prévues le 16 Avril 2020 sont reportées au **15 Avril 2021**.

### Protection Sociale Complémentaire ; lancement d'une nouvelle consultation

Rappel information adressée par courriel et par courrier postal.

- première étape : **saisie du Comité Technique** afin de l'informer de votre intention de donner mandat au Centre pour cette consultation, pour le risque Santé ou Prévoyance ou pour les deux risques.
  - Pour les collectivités relevant du **Comité Technique du C.D.G 16**, afin de présenter la saisine à la séance du 7 septembre 2020, celle-ci doit nous être adressée avant le **10 août 2020**.
  - Pour les collectivités disposant de leur propre Comité Technique, **seul le coupon réponse est à retourner d'ici le 31 août 2020**.

Une documentation et des modèles sont disponibles sur notre site Internet, rubrique « Nos services » / « Protection sociale complémentaire ».

Vous serez informé(e)s( des prochaines étapes par mail.

**Merci de vérifier la bonne réception des mails envoyés par la liste de diffusion du Centre de Gestion**, sinon il convient de contacter le secrétariat [cdg16@cdg16.fr](mailto:cdg16@cdg16.fr).

### Bilan Social 2019

La campagne de collecte des données sociale 2019 est lancée.

Vous avez dû recevoir vos identifiants et mots de passe par voie postale (collectivité de moins de 50 agents), ou par mail (pour les collectivités de plus de 50 agents).

Pour la saisie de vos données, le Centre de Gestion de la Charente met à votre disposition l'application : [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

La période de saisie se terminera le **31/08/2020**. Pour vous aider l'application comprend une foire aux questions (F.A.Q), des infobulles et un guide utilisateur.

Compte tenu de la situation actuelle la Direction Générale des Collectivités Locales (D.G.C.L) a décidé de reporter la date de présentation initialement prévue au 30 juin 2020, au plus tard au **30 septembre 2020**.

**Sur votre demande : des synthèses disponibles**

Une fois votre bilan social transmis et validé, vous pouvez demander des synthèses chiffrées et graphiques spécifiques à votre collectivité sur certaines thématiques : absentéisme, risques psychosociaux, égalité professionnelle, santé et sécurité.

Ces synthèses peuvent être de véritables outils de dialogue social (**élaboration des lignes directrices de gestion**) et de communication à destination des élus par exemple.



### Commissions Administratives Paritaires / Commissions Consultatives Paritaires (sous réserve de la réception de dossiers dans les délais impartis)

Le 15/09/2020 : tous dossiers catégories A, B et C (date limite de réception des dossiers : le 14/08/2020)  
Promotion interne – Accès au grade d'Agent de maîtrise (réception des dossiers clôturée le 30/06/2020).

### CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 07/09/2020  
(date limite de réception des dossiers : le 10/08/2020)  
Le 12/10/2020  
(date limite de réception des dossiers : le 10/09/2020)

### Comité Médical

Le 27/08/2020  
Le 10/09/2020  
Le 24/09/2020

### Commission de Réforme

Le 03/09/2020  
(date limite de réception des dossiers : le 13/08/2020)



### A réserver dans votre agenda : 2 réunions d'information pour les actifs

En partenariat avec la CNRACL, le Centre de Gestion organise une réunion d'information qui se déroulera le **Lundi 26 octobre 2020** sur deux demi-journées.

Le thème sera « Je prépare ma retraite ». Celle-ci est à destination **des fonctionnaires affiliés à la CNRACL âgés de 57 ans et plus**.

Au cours de cette réunion seront présentés les grands principes de la retraite et les modalités pratiques pour bien préparer celle-ci.

Le programme et le bulletin d'inscription vous seront transmis ultérieurement.

## Informations suite

### Prorogation des conventions de services du CDG 16

(Paie à façon, Santé et prévention des risques professionnels, Diététique et hygiène alimentaire)

Le Conseil d'Administration du Centre a adopté lors de sa séance du 23 juin 2020 une proposition d'avenant qui sera proposée aux collectivités pour proroger la durée de validité des conventions jusqu'à une date fixée au 31 décembre 2026 avec l'introduction d'une souplesse pour faciliter, le cas échéant, la dénonciation de celles-ci. **Un courrier d'information sera prochainement envoyé aux collectivités concernées.**