



LE MAG RH



Focus du mois :
Le don de jours de repos

Journal Mensuel
Juin 2021, Numéro 34

Au sommaire :

- **Actualités statutaires** 2
- **Jurisprudences** 3
- **Question écrite** 3
- **Focus** 4
- **FAQ** 5
- **Votre CDG & Vous** 6



Covid-19 : Assouplissement du télétravail dans la Fonction Publique

La circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l'Etat assouplit, de manière progressive, les mesures d'application du télétravail.

Ces mesures ont été reprises dans le « [questions réponses](#) » de la [DGCL](#) sur la prise en compte de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 et sont donc **applicables à la Fonction Publique Territoriale**.

Les employeurs territoriaux sont invités à mettre en place un **régime transitoire dérogatoire** de nature à assurer un retour progressif sur le lieu de travail **articulé autour du calendrier du déconfinement progressif** :

- Depuis le **26 mai**, les agents peuvent revenir sur site un jour par semaine sans avoir besoin d'en faire la demande expresse ;
- Depuis le **9 juin** prochain, les agents pourront exercer leurs fonctions en télétravail trois jours par semaine ;
- **À compter du 1^{er} juillet**, si la situation sanitaire le permet, les agents pourront télétravailler deux jours par semaine ;
- **À compter du 1^{er} septembre**, si la situation sanitaire le permet, l'exercice des fonctions en télétravail s'effectuera, de nouveau, selon les modalités de droit commun telles que définies par le décret du 11 février 2016 modifiée avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé.



L'ensemble de ces préconisations s'applique sous réserve du maintien de l'amélioration de la situation sanitaire et ne remet pas en cause le régime juridique spécifique applicable aux agents vulnérables tel que précisé par la [note du 12 novembre 2020](#).

➤ [Circulaire du 26 mai 2021](#)

Formation : Parution de l'ordonnance renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle

L'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle, publiée au JORF du 27 mai 2021, est prise sur le [fondement du 3^e de l'article 59 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#).

L'objectif est de **favoriser la formation et l'évolution professionnelles des agents les moins qualifiés, ou en situation de handicap, ou exposés aux risques d'usure professionnelle** des agents publics (fonctionnaires et agents contractuels).



Un décret est attendu pour préciser les modalités d'application.

➤ [Ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021](#)

Covid-19 : Suspension de la journée de carence

La loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a été publiée au JORF du 1^{er} juin 2021. L'[article 11](#) de cette loi prolonge la dérogation temporaire à l'application de la journée de carence aux agents publics placés en congés de maladie directement en lien avec la Covid-19.

Le lien direct est établi par un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

Pour mémoire, la journée de carence est **suspendue depuis le 10 janvier 2021** et jusqu'au 1^{er} juin inclus pour les agents publics positifs à la Covid-19 et placés en arrêt de travail, en application du décret n°2021-15 du 8 janvier 2021.

Cette suspension se poursuit donc à compter **du 2 juin 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021**.

➤ [Loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#)

Covid-19 : Prolongation des règles dérogatoires de formation et de titularisation

Le décret n°2021-706 du 2 juin 2021 prolonge le dispositif prévu par le [décret n°2020-1082 du 21 août 2020](#) permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Sont concernés les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale à l'exception des sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de catégorie A visés à l'article 45 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La liste des cadres d'emplois concernés est plus précisément définie en **annexe du décret du 21 août 2020**.

Ainsi, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir **au plus tard le 31 octobre 2021**, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, avant le 31 octobre 2021. Dans ce cas, la formation d'intégration doit être réalisée **avant le 30 juin 2022**.

L'article 2 du décret prévoit des mesures particulières pour les stagiaires relevant des cadres d'emplois de la **police municipale** et pour lesquels la titularisation intervient **au plus tard le 31 octobre 2021**.

Ces agents bénéficient, sur décision du CNFPT, selon leur situation, des mesures suivantes :

- La comptabilisation, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, des services accomplis par les stagiaires auprès de la collectivité territoriale qui les emploie, sous réserve que cette collectivité effectue une évaluation du stage. Cette évaluation, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage, est communiquée au CNFPT, au Préfet et au Procureur de la République ;
- Une dispense d'une durée maximale de quinze jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Les stagiaires qui bénéficient de l'une de ces dérogations restent soumis à une évaluation globale par le CNFPT.

Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue à l'[article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure](#). Dans ce cas, ils interviennent au cours de la première période pluriannuelle mentionnée à l'article R. 511-35 du même code.

➤ [Décret n°2021-706 du 2 juin 2021](#)

Rémunération : Modalités du supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire

Le décret n°2021-728 du 8 juin 2021 acte la création d'un supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour les **fonctionnaires relevant du régime spécial (CNRACL notamment)** conformément à ce que prévoit l'article 48 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020.

Il détermine ainsi les modalités de prise en compte au titre de la retraite du complément de traitement indiciaire **à compter du 1^{er} septembre 2020**.

Le décret n°2021-731 du 8 juin 2021 intègre le complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires relevant du régime spécial (CNRACL notamment) exerçant leurs fonctions à temps partiel.

➤ [Décret n°2021-728 du 8 juin 2021](#)

➤ [Décret n° 2021-731 du 8 juin 2021](#)

Recrutement : Pas de transformation de CDD en CDI en dehors des cas prévus par la loi

Dans un arrêt du 8 février 2021, la CAA de Bordeaux a rappelé qu'il n'est pas possible de transformer un CDD en CDI en dehors des cas prévus par la loi.

Un contribuable a contesté la délibération de sa commune qui prévoyait la transformation en contrat à durée indéterminée des contrats à durée déterminée des agents de catégorie B et C. Pour bénéficier de cette transformation, la délibération litigieuse exigeait que les agents aient été recrutés en application des articles 3 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et justifient aussi d'une ancienneté de deux ans.

Or, selon les termes de la loi du 26 janvier 1984, ce sont les contrats conclus pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, qui doivent être conclus pour une durée indéterminée.

Ainsi, la délibération litigieuse méconnaissait les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 et a dès lors été annulée.

➤ [CAA Bordeaux, 8 février 2021, n°19BX00811](#)

Allocations chômage : Refus de renouvellement de CDD et considérations d'ordre personnel

Par un arrêt en date du 2 avril 2021, le Conseil d'État précise que l'agent public qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus ne soit fondé sur un motif légitime, qui peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle et sans justification par l'employeur.

C'est le cas dans cette affaire. Le juge reconnaît que les considérations personnelles invoquées par Mme B., tirées de la nécessité d'assurer seule, en raison de la séparation récente d'avec son conjoint, la garde de ses deux jeunes enfants, dont un n'était pas scolarisé, et de son emménagement dans un nouveau domicile distant d'une vingtaine de kilomètres de son lieu de travail, constituaient un motif légitime de refus de renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée pour une durée de trois mois.

➤ [Conseil d'État, 2 avril 2021, n°428312](#)

Temps de travail : Les trajets effectués entre la résidence administrative et différents sites d'exercice des fonctions constituent du temps de travail effectif

Dans un arrêt du 25 février 2021, la CAA de Lyon précise que les déplacements effectués par un agent entre sa résidence administrative et les différents sites d'exercice des fonctions, dont il ne peut déterminer librement la distance et le temps et sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, sont au nombre de ses obligations de service qui doivent être regardées comme du temps de travail effectif et être rémunérées à ce titre.

Dans cette affaire, la résidence administrative de M. E., assistant d'enseignement artistique en CDI, était fixée au siège principal de l'école de musique à Bourg-Saint-Maurice. Dans le cadre de ses missions, il devait se déplacer sur les sites annexes de l'école situés sur les territoires des communes de Tignes et Val d'Isère.

Ces déplacements constituent des obligations de service qui doivent être regardées comme du temps de travail effectif, au sens des dispositions de l'article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000.

La circonstance que M. E. dispose d'un véhicule de service pour se déplacer depuis le siège de l'école de musique, est sans incidence sur la qualification de travail effectif des trajets en litige, alors même que le véhicule de service permet à l'agent de disposer des équipements indispensables à l'utilisation d'une route de montagne et qu'il n'est pas contesté qu'en provenance de Chambéry, pour se rendre à Tignes ou Val d'Isère, le fait de passer par Bourg-Saint-Maurice constitue le trajet le plus direct.

➤ [CAA Lyon, 25 février 2021, 20ly01646](#)

Agressions des agents publics et dépôt de plainte

Question :

Les collectivités, en leur qualité d'employeur, peuvent-elles déposer plainte en lieu et place des agents victimes ?

Réponse :

Principe général du droit repris à l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la protection fonctionnelle oblige l'administration à protéger les agents qu'elle emploie contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont ils pourraient être victimes dans le cadre, ou à l'occasion de l'exercice de leur fonction.

En outre, lorsqu'un agent a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ne lui est pas imputable, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

À ce titre, lorsqu'elle accorde la protection fonctionnelle à un agent, l'administration doit apporter une réponse par tout moyen approprié pour éviter, ou faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé, et assurer la juste réparation du préjudice subi par l'agent dans le cadre de ses fonctions.

Dans ce cadre, s'il décide d'ester en justice, l'agent public victime d'agressions verbales ou physiques dans l'exercice de ses fonctions peut être soutenu financièrement par la collectivité, en sa qualité d'employeur, selon les modalités fixées par le décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit.

L'employeur peut se constituer partie civile devant les juridictions de jugement si elle-même a subi un préjudice directement causé par l'infraction poursuivie (C. cassation 2 sept. 2014 n° 13-84663). En revanche, la protection fonctionnelle ne lui permet pas, en l'état actuel du droit, de déposer plainte en lieu et place de l'agent victime afin de sanctionner l'auteur des faits.

Toutefois, dans le cadre du projet de loi confortant le respect des principes républicains, une disposition, ayant reçu l'avis favorable du gouvernement, prévoit la possibilité pour l'administration de porter plainte pour les actes commis à l'encontre de leurs agents, après recueil du consentement de l'agent.

En outre, le projet de loi vise à élargir le dispositif de signalement à la disposition des agents publics qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983, aux actes constitutifs d'atteinte à l'intégrité physique des agents ou aux menaces dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

[Question écrite n°18799 publiée au JO du Sénat, 18/03/2021](#)



Le don de jour de repos

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 a prévu la possibilité pour les salariés **parents d'enfant gravement malade** de bénéficier de dons de jours de repos. Ce dispositif a été transposé aux agents publics par le décret n°2015-580 du 28 mai 2015.

Le don de jours de repos a, par la suite, été étendu aux **proches aidants d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap** (décret n°2018-874 du 9 octobre 2018) et plus récemment aux **parents confrontés à la perte de leur enfant de moins de 25 ans ou de la personne de moins de 25 ans dont ils assument la charge effective et permanente** (décret n°2021-259 du 9 mars 2021).

Le principe

Un agent public peut, sur sa demande, **renoncer anonymement et sans contrepartie** à tout ou partie de ses **jours de repos non pris**, affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un **autre agent public relevant du même employeur** qui :

- assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap ;
- est parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

La notion de personne proche

Les personnes « proches » de l'agent sont celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L.3142-16 du code du travail c'est-à-dire :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire de PACS ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les jours de repos concernés

Peuvent faire l'objet d'un don :

- **les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)**. Ils peuvent être donnés en partie ou en totalité ;
- **les jours de congés annuels** pour tout ou partie de sa durée excédant 4 semaines ;
- **les jours épargnés sur un compte épargne-temps (CET)**. Ils peuvent être donnés à tout moment, en partie ou en totalité.

Les jours non épargnés sur un CET peuvent être donnés jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.



En revanche, les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifiés ne sont pas cessibles. Cependant, à compter du 5 juillet 2024, les agents publics pourront faire don de leurs jours de congés bonifiés suite à la modification de la réglementation sur ces congés.

La procédure

❖ L'agent qui cède

Une demande écrite doit être adressée à l'autorité territoriale en précisant la **nature des jours donnés** et le **nombre de jours de repos afférents**.

Le don de jours non épargnés sur un CET peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis

❖ L'agent qui bénéficie du don

Une demande écrite doit être adressée à l'autorité territoriale, accompagnée **des pièces justificatives nécessaires** à l'étude de la demande :

- **Pour un enfant de moins de 25 ans malade, handicapé ou accidenté** : la demande est accompagnée d'un **certificat médical** attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant.
- **Pour un aidant familial** : la demande est accompagnée d'un **certificat médical** attestant la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont l'aidé est atteint, ainsi qu'une **déclaration sur l'honneur** de l'aide effective apportée par l'agent.
- **Pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans** : la demande est accompagnée du **certificat de décès**. Si l'agent n'est pas le parent de l'enfant, il doit joindre une **déclaration sur l'honneur** attestant de la charge effective et permanente.

Le don est **définitif après accord du chef de service**. Toutefois, dans le **cas du décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans**, le chef de service est informé du don de jours de repos et **ne peut pas s'y opposer**.



L'autorité territoriale dispose de 15 jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos.

La durée du congé

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est **plafonnée à 90 jours par enfant ou par personne concernée et par année civile**.

En cas d'**enfant malade**, cette durée est **fractionnable à la demande du médecin** qui suit l'enfant malade.

Dans le cas d'un **enfant ou d'une personne à charge décédé avant 25 ans**, le congé pris au titre des jours donnés peut **intervenir pendant un an à compter de la date du décès** ; il peut être **fractionné à la demande de l'agent**.

Les agents publics bénéficiaires d'un don de jours de repos peuvent **s'absenter pendant plus de 31 jours consécutifs**.



Jusqu'au 4 juillet 2024, la durée du congé bonifié (congé annuel + bonification) peut être cumulée consécutivement avec les jours de repos donnés à l'agent bénéficiaire.

Les modalités d'utilisation

Le don est fait sous forme de **jour entier** quelle que soit la quotité de travail de l'agent qui en bénéficie.

Le bénéficiaire n'est **pas tenu d'avoir épuisé ses autres droits** (congés annuels, jours ARTT ou jours versés dans le CET) pour utiliser les jours donnés. Les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire.



Aucune indemnité n'est versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don. Le reliquat de jours donnés et non consommés par l'agent bénéficiaire au cours de l'année civile est restitué à l'autorité territoriale.

La rémunération et carrière de l'agent bénéficiaire

L'agent bénéficiaire a droit au **maintien de sa rémunération** pendant sa période de congé (à l'exclusion des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail).

La durée de ce congé est prise en compte pour l'application des dispositions statutaires soumises à une condition de durée de services effectifs (**déroulement de carrière notamment**).



? **Une indemnité de mise à la retraite peut-elle être instaurée par l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local ?**

Réponse : NON

L'indemnité de mise à la retraite, prévue aux articles L.1237-5 à L.1237-10 du code du travail, concerne les seuls salariés de droit privé. Aucune disposition législative ou réglementaire n'est intervenue pour transposer cette indemnité aux agents publics.

Par suite, en l'absence de texte l'autorisant, l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local ne peut pas instituer une telle indemnité.

Toutefois, si la collectivité adhère à un organisme paritaire (CNAS, Plurélya...) ou s'il existe un comité des œuvres sociales (COS), amicale du personnel... au sein de la collectivité, ce dernier peut éventuellement verser une prime de départ à la retraite. Cette prime est soumise à l'ensemble des cotisations de droit commun.

? **Une collectivité doit-elle procéder à une déclaration de vacance d'emploi lorsqu'elle recrute un agent par le biais d'une mutation interne ?**

Réponse : OUI

Une collectivité territoriale ou un établissement public doit faire une déclaration de vacance d'emploi lorsqu'elle recrute un agent par le biais d'une mutation interne afin d'assurer notamment le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics (*article 6 de la DDHC / article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 / CE, 11 août 2009, n°309132*).

Un arrêté devra également être pris pour matérialiser le changement d'emploi du fonctionnaire.

? **Dans le cadre d'une modification de temps de travail assimilée à une suppression de poste, faut-il prendre en compte le temps de travail réellement effectué par l'agent (ex : agent à temps partiel) ?**

Réponse : NON

Pour rappel, la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL (*article 97 I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Le temps de travail hebdomadaire à prendre en compte est celui du poste occupé par l'agent (c'est-à-dire le besoin de la collectivité) tel que mentionné dans la délibération le créant et non celui effectué par l'agent.

Exemple : pour un poste créé par délibération à 26 heures hebdomadaires mais occupé par un agent à temps partiel de droit à hauteur de 80%, le temps de travail hebdomadaire qui doit être pris en compte lors de la procédure de modification du temps de travail est 26 heures hebdomadaires (temps de travail fixé par la délibération créant le poste).

? **Une collectivité peut-elle recruter des agents contractuels en accroissement temporaire d'activité en adoptant une délibération de principe ?**

Réponse : NON

Les agents contractuels recrutés pour accroissement temporaire d'activité ont vocation à satisfaire un besoin non permanent de la collectivité. Par conséquent, leur recrutement implique une appréciation du besoin au cas par cas et l'adoption d'une délibération qui constate l'étendue de ce besoin. Sur ces bases, la collectivité doit délibérer à chaque fois afin de mesurer son besoin.

Le juge administratif estime que les créations et les suppressions d'emplois dans une collectivité territoriale impliquent une décision en matière budgétaire. Ainsi, l'organe délibérant est seul compétent pour créer les emplois et procéder à leur suppression (*CAA Nancy, 23 octobre 2018 n°17NC00971 et n°17NC00972*).

Une délibération de principe ne peut donc pas intervenir pour les accroissements temporaires ou saisonniers d'activités. La collectivité devra délibérer à chaque fois qu'un besoin justifie ce type de recrutement.

✎ **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**
Le 06/09/2021
(date limite de réception des dossiers : le 06/08/2021)

✎ **Commission Administrative Paritaire**
Le 16/09/2021
(date limite de réception des dossiers : le 13/08/2021)

✎ **Comité Médical**
Le 08/07/2021
Le 26/08/2021
Le 09/09/2021

Commission de Réforme
Le 02/09/2021
(date limite de réception des dossiers : le 12/08/2021)
Le 07/10/2021
(date limite de réception des dossiers : le 13/08/2021)



ATTENTION à partir du 1^{er} juillet, nouvelle organisation de votre CDG



✎ **RÉUNION D'INFORMATION DU 15 JUIN 2021**

Voici le [support de la réunion](#) d'information qui a réuni plus de 100 participants à LINARS.



✎ **PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (P.S.C.)**

Les collectivités et établissements qui avaient donné mandat au CDG 16 pour lancer la consultation peuvent à présent délibérer, après avis du Comité Technique, pour adhérer.

[Toutes les infos et documents ici](#)

✎ **LA CAMPAGNE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (R.S.U.) A DÉMARRÉ**

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le R.S.U. remplace le Bilan Social (Rapport sur l'État de la Collectivité).



**Date limite
30 septembre**

L'application données-sociales est désormais accessible, vous avez dû recevoir vos identifiants et mots de passe.

Le Centre de Gestion vous accompagne, pour cela vous pouvez contacter Madame Caroline DANTON au 05.45.69.70.08.

[Accéder au Webinaire de présentation](#)

✎ **G.P.E.E.C. : UN NOUVEL OUTIL A VOTRE DISPOSITION**

Depuis 2018, le Centre de Gestion, met à votre disposition une application « Données sociales » qui facilite les campagnes de Bilan Social, leur exploitation par la production de synthèses thématiques, leur analyse et leur comparaison.

Aujourd'hui, un outil complémentaire dit « **Module GPEEC** » permet de réaliser un état des lieux et une prospective métiers et compétences à l'échelle d'une collectivité, ou concernant un agent en particulier dans le cadre d'un accompagnement individualisé de parcours professionnel.

Afin de mettre cet outil à disposition des collectivités qui le souhaitent, une convention précisant la nature et les conditions de l'accompagnement prévu par le CDG16, a été adopté par le Conseil d'Administration du 29 juin.

[Renseignements complémentaires et contacts](#)

✎ **PAIES A FAÇON**



La confection des paies du personnel et des élus est une opération exigeant la connaissance approfondie d'une législation complexe et en constante évolution.

Le CDG peut prendre en charge cette prestation pour votre collectivité.

Pour l'année 2022, les demandes sont à formuler avant le 30 septembre.

[Informations complémentaires](#)



✎ **L'ACCÈS MULTI COMPTES DANS PEP'S FACILITE LE QUOTIDIEN DES CENTRES DE GESTION ET DES COLLECTIVITÉS**

Le Centre de Gestion peut désormais, directement à partir de notre compte Pep's, accéder aux comptes Pep's des collectivités qui lui donnent leur approbation afin de mieux les accompagner dans la constitution des dossiers.

Pour aller plus loin et mettre en place ce système de délégation, veuillez cliquer sur le lien suivant :

[Délégation Pep's](#)