

LE MAG RH

Journal Mensuel
Mai 2020, Numéro 23



Focus du mois :

Loi de Transformation de la fonction publique : le point sur les derniers décrets d'application publiés et les décrets à venir – Partie 1

Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	1
Jurisprudences	3
Question écrite	3
Focus	4
FAQ	5
Votre CDG & Vous	6

Actualités Statutaires



Accident du travail et maladie professionnelle : renforcement de la protection sociale des fonctionnaires affiliés au régime général de la sécurité sociale (IRCANTEC)

Depuis le 20 février 2020 et l'entrée en vigueur du décret n°2020-132 du 17 février 2020, le fonctionnaire relevant du régime général de sécurité sociale (- 28h hebdomadaires) bénéficie de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé pour invalidité imputable au service (auparavant dénommé congé pour accident temporaire de service ou maladie professionnelle).

Jusqu'à présent, l'article 37 du décret n°91-298 précisait que le fonctionnaire avait droit au versement de son plein traitement pendant une durée de 3 mois.

Désormais, les agents confrontés à cette situation bénéficient de leur plein traitement jusqu'à la guérison complète ou la consolidation, selon le principe de coordination suivant :

- pour les 28 premiers jours d'arrêt de travail : 40 % par la collectivité + 60 % d'indemnités journalières de sécurité sociale,
- du 29^{ème} jour d'arrêt de travail, jusqu'à la guérison ou la consolidation : 20 % par la collectivité et 80 % d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Le décret du 17 février 2020 n'apporte aucune précision quant à l'application de ces dispositions pour les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle accordés préalablement à la date d'entrée en vigueur.



Dans l'attente d'une interprétation contraire de la DGCL, il apparaît opportun de considérer que ces nouvelles dispositions concernent les accidents ou les maladies professionnelles déclarées à compter du 20 février 2020.

> [Décret n°2020-132 du 17 février 2020](#)

Chiffre de la paie : Revalorisation du Revenu de Solidarité Active (RSA) et de la prime d'activité

Un décret en date du 29 avril 2020 procède à la revalorisation annuelle, au 1^{er} avril 2020, du montant forfaitaire du Revenu de Solidarité Active.

Désormais, et jusqu'au mois de mars 2021, le RSA pour un allocataire est fixé à **564,78 euros**. Jusqu'à présent, ce montant était fixé à 559,74 euros, **soit une revalorisation de 0,9%**.

> [Décret n°2020-490 du 29 avril 2020](#)

Concernant la prime d'activité, dont les agents publics peuvent bénéficier sous certaines conditions, une revalorisation de 0,3% du montant forfaitaire est appliquée depuis le début du mois d'avril. Ainsi, le montant forfaitaire mensuel de la prime d'activité applicable à un foyer composé d'une seule personne est égal à **553,16 euros** (contre 551,51 euros jusqu'à présent).

> [Décret n°2020-491 du 29 avril 2020](#)

Covid-19 : Les modalités de versement de la prime exceptionnelle sont connues

Paru au Journal Officiel du 15 mai 2020, un décret très attendu permet aux employeurs publics de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles dans le cadre de la période d'état d'urgence sanitaire liée au Covid-19.

Ce texte précise que la prime est versée aux agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.

À ce titre, sont considérés comme particulièrement mobilisés, les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement du service, conduit à un surcroît significatif de travail.



La prime exceptionnelle est exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu. À noter que cette prime est exclusive de toute autre prime exceptionnelle versée en application de l'article 11 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative.

> [Décret n°2020-570 du 14 mai 2020](#)

Déontologie : des précisions pour les agents de police municipale

Des précisions déontologiques ont été apportées par un décret en date du 2 mai 2020 pour les agents de police municipale.

Désormais, l'article R.515-7 du Code de la sécurité intérieure précise que l'agent de police municipale accorde la même attention et le même respect à toute personne et n'établit aucune distinction dans ses actes et ses propos de nature à constituer l'une des discriminations prévues à l'article 225-1 du Code pénal, à savoir l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

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

Temps de travail : Majoration et calcul de la rémunération des heures complémentaires pour les emplois permanents à temps non complet

Suite à son examen par le CSFPT en janvier dernier, le décret relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet restait en attente de parution au Journal Officiel. C'est désormais chose faite avec le décret en date du 15 mai 2020.

Le texte définit les heures complémentaires comme les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif, c'est-à-dire 35 heures hebdomadaires.

Jusqu'à présent, les agents à temps non complet sur emploi permanent voyaient leurs heures complémentaires rémunérées sur la base horaire résultant d'une proratisation du traitement tant que le total des heures effectuées ne dépassait pas le seuil de 35 heures.

Désormais, les heures complémentaires pourront être majorées selon les règles de calcul suivantes :

- Une majoration des heures complémentaires à hauteur de 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet ;
- Une majoration de 25% pour les heures suivantes.



Il s'agit uniquement d'une possibilité pour la collectivité, l'organe délibérant devant prendre une délibération pour mettre en œuvre ce dispositif de majoration.

> [Décret n°2020-592 du 15 mai 2020](#)

Formation : une demande de formation à caractère personnel peut être refusée par l'employeur territorial

Un adjoint administratif territorial a sollicité la prise en charge d'un stage d'une durée de 100 heures au titre du Droit Individuel à la Formation (aujourd'hui dénommé Compte Personnel de Formation), dans le cadre de la préparation d'une licence. Le DGS de la commune a rejeté la demande de cet agent public et l'affaire a alors été portée devant le juge administratif.

Il ressort du règlement interne de formation de la commune, et de l'article 1^{er} de la loi du 2 juillet 1984, que l'action envisagée n'entre pas dans le périmètre des formations éligibles au droit individuel à la formation et qu'à la lecture des éléments indiqués, ce projet semble s'inscrire dans une démarche personnelle plus que dans un projet professionnel construit avec un objectif précis.

En effet, l'agent, alors affecté au service des parkings de la commune ne démontre pas que les compétences acquises au cours de ce stage (utilisation des outils bureautiques, traitement et analyse des données statistiques, etc.) seraient utiles dans le cadre de ses fonctions ou lui offriraient des possibilités de mobilité.

Si ce stage s'inscrit dans le cadre d'un projet professionnel construit avec un objectif précis, il ne fait état que de la possibilité, après obtention de sa licence, de s'inscrire en master ou à un concours de la fonction publique, qu'il n'identifie d'ailleurs pas précisément, alors que rien ne faisait obstacle à ce qu'il passe des concours en interne sans avoir à justifier d'une licence.

L'employeur est donc fondé à refuser la demande de formation.

CAA de Lyon, 24 septembre 2019, n°17LY03425

Discipline : Des difficultés relationnelles sont de nature à fonder un refus de titularisation

Après avis de la CAP, le président d'un conseil départemental refuse de titulariser un agent nommé attaché territorial de conservation du patrimoine stagiaire. Par principe, le fonctionnaire a le droit d'accomplir son stage jusqu'à son terme, sauf si un licenciement en cours de stage, motivé par des insuffisances ou manquements professionnels intervient.

Il ressort en l'espèce que des capacités relationnelles insuffisantes avec la hiérarchie et des difficultés à accepter les décisions prises par cette dernière révèlent l'insuffisance professionnelle du fonctionnaire stagiaire dans l'exercice de ses fonctions d'attaché territorial de conservation du patrimoine, même si ses qualités professionnelles ne sont, elles-mêmes, pas remises en cause.

Si différents témoignages produits par l'agent soulignent ses aptitudes techniques et relationnelles, ces éléments ne sont pas de nature à remettre en cause l'exactitude matérielle des manquements qui sont suffisamment établis.

En l'espèce, le président du conseil départemental n'a donc pas commis d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions en refusant sa titularisation et en procédant à son licenciement pour insuffisance professionnelle à l'issue de son stage.

CAA de Nancy, 4 juin 2019, N°17NC01274

Fins de fonction : l'administration est tenue de réintégrer automatiquement un agent suite à l'annulation de son licenciement

Par un arrêté en date du 5 mars 2014, un adjoint administratif titulaire a été licencié pour insuffisance professionnelle. Le Tribunal administratif ayant annulé cet arrêté, le juge enjoint la commune de prendre les mesures d'exécution qui découlent de l'annulation de ce licenciement.

Toutefois, la commune n'a pas procédé à la réintégration de l'agent, ni procédé à la reconstitution de sa carrière au titre que ce dernier n'a sollicité de mesure d'exécution que le 28 novembre 2018, soit plus de 2 ans après la décision du Tribunal Administratif.

La Cour administrative d'appel affirme qu'à la suite de l'annulation d'une décision d'éviction d'un agent public, l'administration est tenue de procéder à la réintégration de l'agent concerné sans que ce dernier n'en fasse la demande. La circonstance que l'agent ne se soit pas manifesté ne permet pas de considérer qu'il aurait expressément renoncé à sa réintégration effective au sein de la commune.

CAA de Versailles, 28 avril 2020, n°19VE01295



Question écrite

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et Accueil du public

Les conditions d'emploi d'un agent chargé d'assurer une permanence téléphonique et le contact permanent avec les usagers du service public permettent-elles de bénéficier de l'attribution de la NBI « Fonction d'accueil » ?

Au sein de l'organisation des services des collectivités, certains agents publics, sans être affectés de manière statique et permanente, assurent des fonctions d'accueil. C'est le cas par exemple des agents en charge de la gestion et de l'entretien des aires des gens du voyage, dont les missions exigent un sens particulier du contact et de l'accueil.

Pour mémoire, la NBI consiste en l'attribution d'un certain nombre de points d'indice majoré qui intervient en supplément de l'indice détenu par l'agent, sans incidence sur le classement indiciaire afférent au grade et à l'échelon détenu par le fonctionnaire.

Le point 33 de l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale prévoit que peuvent percevoir une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) de 10 points d'indice majoré, les fonctionnaires assurant à titre principal des fonctions d'accueil, au sein, notamment :

- Des conseils régionaux,
- Des conseils départementaux,
- Des communes de plus de 5000 habitants, des établissements publics communaux et intercommunaux en relevant,
- Des établissements publics locaux d'enseignement,
- Du CNFPT et ses délégations régionale et interdépartementales,
- Des CDG,
- Et des OPHLM départementaux et interdépartementaux.

La notion d'accueil du public implique des contacts directs et permanents avec le public (que ce soit un rapport physique ou téléphonique).

Dans le même sens, les fonctions d'accueil du public doivent constituer l'essentiel de l'activité des agents, **et non pas une activité donnant lieu épisodiquement à l'accueil des usagers.** Exemple : les fonctions d'accueil constituent une partie intégrante des emplois de guichet.

Il appartient donc à chaque employeur d'apprécier le droit au versement de la NBI conformément à la réglementation, sous le contrôle éventuel du juge administratif.

Question écrite n°24381 publiée au JO de l'Assemblée Nationale le 25 février 2020

Loi de Transformation de la fonction publique : le point sur les derniers décrets d'application publiés et les décrets à venir - Partie 1



Si l'actualité récente est centrée autour du contexte lié à l'épidémie de Covid-19 et l'ouverture du pays au déconfinement, le circuit législatif et réglementaire poursuit son chemin, et notamment au niveau de la Loi de Transformation de la fonction publique.

Après un coup d'arrêt au mois de mars, de nombreux décrets d'application sont parus au Journal Officiel ces deux derniers mois. Votre Centre de Gestion vous propose, dans une première partie, de faire le point sur certaines des dernières nouveautés.

Le congé parental des fonctionnaires et la disponibilité pour élever un enfant

Pris pour application des dispositions de l'article 85 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, [le décret n°2020-529 du 5 mai 2020](#) introduit de nouvelles dispositions tant pour le congé parental que pour la disponibilité pour élever un enfant.

Concernant le congé parental, le congé était accordé par périodes de six mois renouvelables, sous réserves de règles dérogatoires prévues par les statuts particuliers des cadres d'emplois. Également, les demandes de renouvellement devaient être présentées deux mois avant l'expiration de la période de congé en cours.

Désormais, le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

Concernant la disponibilité pour élever un enfant, elle était accordée sur demande pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Désormais, cette disponibilité est accordée pour élever un enfant de moins de 12 ans.

 Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires qui s'appliquent à compter du 7 août 2019.

Égalité professionnelle

Instauré pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle doit être désormais établi dans chaque collectivité territoriale et EPCI de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après

consultation du Comité Social Territorial (CST) compétent.

Les modalités de mise en œuvre de ce plan d'action ont été définies par [le décret n°2020-528 du 4 mai 2020](#). Ce texte prévoit dans un premier temps que le plan précise la période sur laquelle il porte, **dans la limite de la durée de trois années**.

Ce plan d'action précise pour chacun de ces domaines (rémunération, accès à l'emploi, etc.) les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. **Le plan est transmis au préfet avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent**. À défaut de transmission, le préfet demande à l'employeur public de se conformer à cette obligation. En cas d'absence d'envoi du plan dans un délai de deux mois, le préfet met en demeure l'employeur de transmettre le plan dans un délai de cinq mois.

À l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, le préfet prononce une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

En cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 %.

 Les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle sont établis par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre 2020 ([article 94 XVII de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)).

Le télétravail ponctuel

Très attendu, notamment au cours de la période de confinement lié au Covid-19, [le décret n°2020-524 du 5 mai 2020](#) pris en application de l'article 49 de la loi de transformation de la fonction publique organise les modalités de recours au télétravail ponctuel.

Jusqu'à la publication du décret, le télétravail devait être « régulier » ou bien sur des jours fixes et non modulables.

Désormais, le décret du 5 mai 2020 facilite la mise en œuvre du travail à distance ponctuel. En pratique, il est désormais possible d'attribuer à l'agent :

- des jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ;
- un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an.

Pour mémoire, l'exercice des fonctions en télétravail était limité par la règle suivante : un maximum de trois jours par semaine et deux jours en présentiel obligatoire.

S'il était possible de déroger à cette règle pour les agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail, le décret du 5 mai dernier prévoit une nouvelle possibilité de dérogation **lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site**.

Le décret précise également que le télétravail peut s'organiser au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Jusqu'à présent, le travail à distance était organisé au domicile de l'agent ou dans un local professionnel identifié par l'administration.

 Le décret s'applique aux demandes initiales, ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à **compter du 7 mai 2020**. À noter que la CAP demeure compétente pour les décisions de refus opposées à une demande initiale ou à une demande de renouvellement formulée par l'agent.

Les décrets à venir

Si les mesures et les textes d'application de la loi du 6 août 2019 sont publiés au compte-goutte, l'échéancier de mise en application de la loi a pris du retard face à l'épidémie de Covid-19.

Pour pallier ce retard, la DGAFP a annoncé que différentes réunions sont prévues jusqu'à la fin du mois de juillet sur plusieurs textes.

- La mise en place des CST

La loi du 6 août 2019 crée le Comité Social Territorial, opérant la fusion des CT et des CHSCT actuels, au prochain renouvellement général des instances de 2022.

Si l'article 33 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précise d'ores-et-déjà les compétences du CST, un décret en Conseil d'État est attendu en la matière.

- Le listing des autorisations spéciales d'absences (ASA)

L'article 21 de la loi du 13 juillet 1983, modifié par l'article 45 de la loi du 6 août 2019, prévoit qu'un décret en Conseil d'État détermine la liste des autorisations spéciales d'absences liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains événements familiaux. Ce décret a pour objet d'harmoniser les ASA au sein des trois versants de la fonction publique.

 Le MAG RH du mois de juin sera consacré aux décrets d'application spécifiques au handicap.



- La prise en charge des frais de repas des agents mobilisés par les plans de continuité de l'activité dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 est-elle toujours applicable ?

OUI. Le décret n°2020-404 du 7 avril 2020 adapte les modalités de prise en charge des frais de repas des agents publics civils et militaires assurant la continuité du fonctionnement des services publics pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire, en l'absence de restauration collective.

À ce titre, les personnels civils et militaires dont la présence physique sur leur lieu de travail est impérative pendant toute ou partie de la durée de l'état d'urgence sanitaire peuvent prétendre, sur autorisation de l'autorité territoriale à la prise en charge ou au remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter, au cours de leur temps de service en cas d'impossibilité de recours à la restauration administrative.

Pour mémoire, cette prise en charge est valable jusqu'au terme de la période d'état d'urgence sanitaire initialement prévue au 24 mai 2020. Toutefois, conformément au I de l'article 1er de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020, l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19 est prorogé jusqu'au 10 juillet 2020 inclus.

Ainsi, la prise en charge des frais de repas des personnels mobilisés dans le cadre des plans de continuité de l'activité sera donc toujours possible jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, et sous réserve du respect des conditions fixées, soit le 10 juillet 2020.

- Les délais de dépôt de déclaration de situation patrimoniale et d'intérêts sont-ils prolongés au regard de l'état d'urgence sanitaire ?

OUI. Conformément à l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, modifiée en dernier lieu par l'ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire, les délais de dépôt des déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts sont étendus.

Désormais, les déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts dues entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus devront être déposées **avant le 24 août 2020**.

Pour mémoire, sont notamment concernés par la déclaration de situation d'intérêts, les Directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoints et directeurs généraux des services techniques des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants.

Concernant la déclaration de patrimoine, sont concernés les emplois de directeur général des services des communes et EPCI de plus de 150 000 habitants.

- La suppression du jour de carence pour les arrêts maladie est-elle toujours applicable ?

OUI. Initialement, la loi du 23 mars 2020 prévoyait le maintien du traitement ou de la rémunération des périodes de congé pour raison de santé pour tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels) « *dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la loi, soit le 24 mars 2020, et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi* ».

Avec la parution de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions, la date de fin de l'état d'urgence sanitaire est prorogée jusqu'au 10 juillet 2020 inclus.

Ainsi, au même titre que la prise en charge des frais de repas des agents mobilisés, **le délai de carence demeure suspendu pour les agents en arrêts maladie jusqu'à cette date du 10 juillet 2020**.

- Les jours de congés et de RTT peuvent-ils être imposés jusqu'au terme de l'état d'urgence sanitaire ?

NON. Par principe, l'article 1er de l'ordonnance du 15 avril 2020 susvisée prévoyait une imposition de jours de congés et de RTT sur la période comprise entre le 16 mars 2020 le terme de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020 susvisée ou, si elle est antérieure, la date de reprise de l'agent dans des conditions normales.

Toutefois, l'article 10 de l'ordonnance du 13 mai 2020 modifie cette disposition et prévoit que **l'imposition des congés ne pourra pas avoir lieu au-delà du 31 mai 2020**.



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

Informations

\\ Promotion interne 2020

Au vu des circonstances exceptionnelles, l'examen des dossiers de promotion interne est reporté au dernier trimestre 2020.

La date limite de réception des dossiers est désormais fixée au 30 juin 2020.

\\ Loi TFP

Compte-tenu de la crise sanitaire, la réunion d'information statutaire annoncée en juin est reportée au dernier trimestre 2020.

La FNCDG a élaboré un document retraçant les premiers textes d'application publiés entre novembre 2019 et le 15 mai 2020.

[Note décret d'application de la loi N° 2019-828 du 6 août 2019](#)

\\ Protection Sociale Complémentaire : prolongation des conventions pour un an et lancement nouvelle consultation

Les conventions de participation avec la Mutuelle Nationale Territoriale (gérées par le Centre) pour le risque santé et Territoria Mutuelle pour le risque prévoyance en cours ont été prorogées d'une année soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a décidé, par délibération du 28 avril 2020 d'accompagner à nouveau les collectivités dans la mise en place d'un régime de protection sociale des agents. Ainsi, une consultation est lancée pour l'élaboration de deux nouvelles conventions de participation pour les risques SANTE et PREVOYANCE au **1^{er} janvier 2022 et pour une durée de 6 ans**.

Les collectivités recevront prochainement une information par courrier à ce sujet, qui précisera les prochaines étapes de cette démarche. Des informations seront également disponibles sur le site www.cdg16.fr (partie : nos services / Protection sociale complémentaire). Les collectivités sont invitées à les consulter.

\\ COVID 19

Retrouvez les informations relatives au COVID 19 en cliquant sur le lien suivant : [Actualités](#)

\\ Plan de Reprise d'Activité (PRA) : bientôt un modèle à votre disposition en ligne

Le PRA est un outil méthodologique résultant de l'anticipation de l'évolution de l'état sanitaire en France. La reprise des missions des collectivités doit se faire de façon progressive. En effet, le déconfinement ne signifie pas un retour à la situation antérieure à l'épidémie mais bien un retour avec des mesures de protection renforcées telles que les gestes barrières et la distanciation sociale. Son objectif est de relancer certaines activités, (le cas échéant) continuer le travail à distance et reporter d'autres activités, en imaginant les manières diverses, permettant aux collectivités de fonctionner et d'affronter le risque, tout en protégeant la santé de leurs agents.

Il doit préciser à la fois :

- Les mesures spécifiques en matière de prévention et les consignes à transmettre aux agents (affiche, fiche réflexe,...),
- L'organisation des équipes, pour réaliser les missions ainsi que le nombre d'agents indispensables,
- Les moyens matériels nécessaires à mettre en œuvre.



\\ 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)

\\ 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 11/06/2020

Le 25/06/2020

\\ Commission de Réforme

Le 02/07/2020 (date limite de réception des dossiers : le 11/06/2020)



\\ Votre espace personnalisé évolue et devient PEP's

A compter du **8 juin 2020** votre espace personnalisé évolue, lors de votre première connexion à PEP's, vous devrez réinitialiser votre mot de passe. Pour cela, vous seront demandés obligatoirement :

- Votre identifiant
- L'adresse courriel liée à votre espace personnalisé

Pour réussir votre première connexion et ainsi assurer la continuité de votre travail, veillez d'ici le **4 juin 2020** à :

- Si vous êtes utilisateur : mémoriser votre identifiant et vérifier que votre adresse courriel est bien à jour. Si ce n'est pas le cas rapprochez-vous de votre administrateur pour faire le changement,
- Si vous êtes administrateur : mémoriser votre identifiant et vérifier la validité des adresses de courriel des comptes que vous administrez.

J'accède à mon espace personnalisé en cliquant sur le lien suivant : [Plateforme Employeurs Publics](#).