



# LE MAG RH



**Focus du mois :**  
**Le complément de  
traitement  
indiciaire**

Journal Mensuel  
Mars 2021, Numéro 31

**Au sommaire :**

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



## RIFSEEP – Nouveaux plafonds applicables au cadre d'emplois des psychologues territoriaux

Suite à la publication de l'arrêté du 4 février 2021, l'IFSE et le CIA du cadre d'emplois des psychologues territoriaux sont plafonnés par de nouveaux montants (montants à la baisse) **à compter du 12 février 2021**.

Pour rappel, le décret n°2020-182 du 27 février 2020, en modifiant le décret n°91-875 relatif au régime indemnitaire, avait dans son annexe 2, établi, pour le cadre d'emplois des psychologues territoriaux, **une équivalence provisoire** avec le corps des Conseillers Techniques de Service Social des Administrations de l'Etat à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020. Les montants plafonds annuels de l'IFSE et du CIA étaient donc les suivants :

	IFSE		CIA	
	Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
<b>Groupe 1</b>	25 500 €	2 125 €	4 500 €	
<b>Groupe 2</b>	20 400 €	1 700 €	3 600 €	

À compter du 12 février 2021 (*lendemain de la publication de l'arrêté du 4 février 2021 au Journal Officiel*), les montants plafonds annuels de l'IFSE et du CIA du corps des psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse, **corps d'équivalence historique** des psychologues territoriaux, sont les suivants :

	IFSE		CIA	
	Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut mensuel	Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
<b>Groupe 1</b>	22 000 €	1 833,33 €	3 100 €	
<b>Groupe 2</b>	18 000 €	1 500 €	2 700 €	

**Attention** : Par application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'organe délibérant peut décider de maintenir l'application, à titre individuel, des montants applicables par référence au corps d'équivalence provisoire dès lors que la publication de l'arrêté portant application du RIFSEEP au sein du corps d'équivalence historique entraîne une diminution des montants plafonds.

Par conséquent, et concernant le cadre d'emplois des psychologues territoriaux, **les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui avaient délibéré sur la base du corps d'équivalence provisoire peuvent maintenir les anciens montants**.

➤ [Arrêté du 4 février 2021](#)

## Etat d'urgence sanitaire – Prorogation jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021

La loi n°2021-160 du 15 février 2021 proroge l'état d'urgence sanitaire, déclaré par le [décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020](#), **jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021 inclus**.

➤ [Loi n°2021-160 du 15 février 2021](#)

## Rémunération – Extension du bénéfice du complément de traitement indiciaire aux agents publics de la fonction publique territoriale

Le décret n°2021-166 du 16 février 2021 prévoit le versement, en application de l'[article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) de financement de la sécurité sociale pour 2021, du **complément de traitement indiciaire** aux agents publics concernés exerçant dans les établissements publics de santé, les groupements de coopération sanitaire, les hôpitaux des armées, l'Institution nationale des invalides et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par des établissements publics de santé **ou par des collectivités territoriales ou leurs groupements**.

➤ [Décret n°2021-166 du 16 février 2021](#)

## Protection sociale – Modification temporaire des modalités de calcul du montant du capital décès

Le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé **entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 décembre 2021**.

Ce texte s'applique aux ayants droit des agents publics relevant d'un **régime spécial** de sécurité sociale (CNRACL) et des agents publics relevant du **régime général** de sécurité sociale (IRCANTEC).

Le montant du capital décès n'est plus forfaitaire mais **déterminé en fonction de la rémunération perçue par l'agent avant son décès**.

Agents publics concernés	Montant du capital décès
<b>Fonctionnaires CNRACL décédés</b> : - avant l'âge d'ouverture des droits à pension et se trouvant dans l'une des positions visées à l'article D.712-19 du code de la sécurité sociale - à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle - à la suite d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes	<b>Dernière rémunération brute annuelle du fonctionnaire décédé</b> (traitement afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour du décès)
<b>Fonctionnaires CNRACL décédés</b> après l'âge d'ouverture du droit à pension	$\frac{1}{4}$ de la dernière rémunération brute annuelle (traitement afférent à l'indice détenu au jour du décès)
<b>Fonctionnaires et agents contractuels affiliés à l'IRCANTEC</b>	<b>Somme des émoluments perçus au cours des douze mois précédant le décès à laquelle est appliqué un abattement égal au montant du capital décès prévu à l'article D.361-1 du code de la sécurité sociale</b> (soit 3 472€ jusqu'au 31 mars 2021).  <i>Ce calcul ne s'applique pas si le montant obtenu est inférieur à 75% des émoluments soumis à cotisation au cours des douze mois d'activité précédant la date du décès de l'affilié.</i>

➤ [Décret n°2021-176 du 17 février 2021](#)

## Loi TFP – Négociation et accords collectifs dans la fonction publique

Pour rappel, l'[article 14 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à prendre toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de « favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans l'ensemble de la fonction publique ».

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 a pour objectif est de « promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics » (rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance).

➤ [Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 / Rapport](#)

## Loi TFP – Protection sociale complémentaire

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique vise à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

Les nouvelles dispositions fixent une **obligation de participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire en matière de « santé »** fixée a minima à **50 % d'un montant de référence fixé par décret**. Cette obligation ne s'impose aux employeurs territoriaux **qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026**.

Les employeurs territoriaux sont soumis à une **obligation de participation financière à la protection sociale complémentaire « prévoyance »** qui ne peut être inférieure à **20 % d'un montant de référence fixé par décret**. Ce décret fixera également les garanties minimales que devront comprendre ces contrats de prévoyance. Cette obligation ne s'impose **qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**.

➤ [Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 / Rapport](#)

## Discipline : Sanction d'un fonctionnaire d'astreinte qui est intervenu tardivement

Dans un arrêt du 8 décembre 2020, la CAA de Nancy a estimé qu'alors que l'astreinte implique, par définition, la disponibilité entière et permanente de l'agent, celui-ci ne peut sérieusement soutenir qu'une intervention tardive ne serait pas fautive du seul fait qu'aucun temps d'intervention lors d'une astreinte n'aurait été préalablement défini.

Dans le cas d'espèce, un fonctionnaire d'astreinte exerçant les fonctions d'électricien de maintenance dans une usine d'incinération, a fait l'objet d'une sanction pour n'avoir été joignable au téléphone qu'une heure après le premier appel de son supérieur hiérarchique, et ne s'être déplacé sur le site qu'une heure après ce dernier appel, alors qu'une panne avait entraîné l'arrêt total de l'usine.

Or, l'astreinte à laquelle était soumis l'agent répondait à un besoin impératif de maintenance des installations de l'usine, soumise au régime des installations classées pour la protection de l'environnement, ce que ne pouvait ignorer l'intéressé qui se prévaut de son ancienneté de 16 ans.

Compte tenu du mauvais comportement général persistant de l'intéressé, auquel il est par ailleurs reproché de s'être livré, de connivence avec un petit groupe d'agents du pôle maintenance et pendant plusieurs mois, à des agissements de harcèlement vis-à-vis d'un agent, et d'avoir, en dépit de plusieurs rappels à l'ordre, persisté dans un mauvais comportement général d'insubordination, la sanction de révocation prononcée à son encontre n'est pas disproportionnée.

➤ [CAA Nancy, 8 décembre 2020, n°19NC00518](#)

## Mise en disponibilité provisoire : l'avis de la commission de réforme n'est pas obligatoire

Dans un arrêt du 26 janvier 2021, le Conseil d'Etat a précisé que l'avis préalable de la commission de réforme n'est pas requis en cas de décision provisoire de mise en disponibilité d'office d'un agent, prise dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur.

En l'espèce, le Conseil d'Etat était saisi du pourvoi du ministre de la transition écologique et solidaire contre un arrêt de la CAA de Paris annulant l'arrêté de mise en disponibilité d'office de M. C., pris à la suite de la saisine du comité médical supérieur après expiration de ses droits à congé de longue durée. La cour s'est fondée sur le motif tiré de ce que cet arrêté n'ayant pas été précédé d'un avis de la commission de réforme, il avait été pris au terme d'une procédure irrégulière.

Le Conseil d'Etat relève que (...) « le comité médical supérieur est saisi d'une contestation de l'avis du comité médical, il appartient à l'employeur de prendre une décision provisoire dans l'attente de son avis pour placer le fonctionnaire dans l'une des positions prévues par son statut ». Et « si l'agent a épuisé ses droits à congé de longue durée et ne peut reprendre le service en raison de l'avis défavorable du comité médical, la circonstance que l'administration ait saisi le comité médical supérieur ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé soit placé, par une décision à caractère provisoire et sous réserve de régularisation ultérieure par une décision définitive statuant sur sa situation y compris pendant la période couverte par la décision provisoire, en disponibilité d'office ».

L'exigence de l'avis préalable de la commission de réforme (...) n'est « pas applicable à une décision provisoire prise en l'attente de l'avis du comité médical supérieur, l'avis de la commission de réforme, puis la décision définitive elle-même, ne pouvant intervenir qu'après que ce comité se sera prononcé sur l'inaptitude présumée de l'agent », juge le Conseil d'Etat. Dès lors, en ne recherchant pas si l'arrêté présentait un caractère provisoire le dispensant en tout état de cause de l'avis préalable obligatoire de la commission de réforme, la CAA a commis une erreur de droit.

➤ [CE, 30 décembre 2020, n°428015](#)

## Discipline : Annulation de la révocation d'un agent bipolaire

Dans un arrêt du 19 janvier 2021, la CAA de Marseille a annulé la révocation d'un agent bipolaire qui tenait des propos outranciers et menaçants.

Dans cette affaire, il était reproché à un attaché territorial, travaillant au sein d'une région, d'avoir tenu des propos outranciers à caractère sexuel à l'égard d'une collègue, d'une élue et de sa supérieure et d'avoir proféré des menaces de violences physiques. Il aurait harcelé ces personnes en leur envoyant un très grand nombre de courriers électroniques comminatoires en donnant des ordres perturbant le bon fonctionnement du service, alors même qu'il était dépourvu de tout pouvoir hiérarchique.

Si ces faits sont fautifs et justifient qu'une sanction disciplinaire soit prise à l'encontre de l'agent qui en est l'auteur, restait encore au juge à apprécier la proportionnalité de la sanction contestée. En effet, l'intéressé a été diagnostiqué comme souffrant de troubles bipolaires médicalement constatés à plusieurs autres reprises, notamment à l'occasion de faits similaires à ceux reprochés en l'espèce. Un certificat médical a ainsi attesté de l'état de santé de l'agent qui nécessitait un suivi psychiatrique et une prise en charge médicamenteuse. Il est en outre établi que son état de santé constituait un « handicap pour sa vie professionnelle ».

Dans ces conditions, compte tenu de l'état de santé de l'intéressé, de nature à altérer son discernement, sa révocation, qui met définitivement fin à la qualité de fonctionnaire, est hors de proportion avec les fautes commises. L'autorité disciplinaire aurait dû choisir une sanction moins sévère dans l'éventail de sanctions de nature et de portée différentes dont elle disposait. Ainsi, la sanction litigieuse a été annulée.

➤ [CAA Marseille, 19 janvier 2021, n°19MA00735](#)

## QUESTION ECRITE

### Régimes social et fiscal de l'indemnité de licenciement des agents contractuels

Question :

**Les indemnités de licenciement versées à un contractuel de la fonction publique employé dans les conditions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 sont-elles assujetties à cotisations sociales ?**

Réponse :

Sauf au titre d'une sanction disciplinaire, le licenciement d'un agent contractuel de la fonction publique territoriale lui ouvre droit à une indemnité de licenciement en vertu des dispositions de l'article 43 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Les dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale prévoient que ne sont pas assujetties aux cotisations sociales les indemnités de rupture du contrat de travail qui sont exonérées d'impôts sur le revenu en vertu des dispositions de l'article 80 duodecies du code général des impôts.

Or, l'indemnité de licenciement d'un agent contractuel de la fonction publique n'est pas exonérée d'impôts sur le revenu en vertu des dispositions de cet article. Par conséquent, comme l'a confirmé la Cour de cassation (civ. 2, 25/01/2018, n° 17-11442), cette indemnité de licenciement est assujettie aux cotisations sociales.



Suite au Ségur de la santé, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 crée, dans son article 48, un **complément de traitement indiciaire** pour les agents exerçant leurs fonctions dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Le décret n°2021-166 du 16 février 2021 modifie le décret n°2020-1152 du 19 septembre 2020 pour préciser les conditions et les modalités de versement de ce complément de traitement pour les agents de la Fonction Publique Territoriale.

Le complément de traitement indiciaire est une mesure de **revalorisation des rémunérations** des agents exerçant leurs fonctions dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

### Les agents bénéficiaires

Le complément de traitement est versé aux **fonctionnaires**, titulaires ou stagiaires, exerçant leurs fonctions au sein des **établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes** créés ou gérés par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

Sous réserve de précisions ultérieures, il semble, au vu de la formulation du décret du 19 septembre 2020, que les agents exerçant leurs fonctions dans des **services d'aide à domicile ne sont pas concernés** par le versement du complément de traitement indiciaire.

Une **indemnité équivalente** à ce complément de traitement est également versée aux **agents contractuels de droit public** exerçant leurs fonctions dans les mêmes établissements.

Sont concernés les agents contractuels de droit public relevant du décret n°88-145 du 15 février 1988 soit les recrutements sur **emplois permanents et emplois non permanents**.

Les agents contractuels de droit privé (apprentis, PEC) ne peuvent pas bénéficier du complément de traitement indiciaire.

Dans la Fonction Publique Territoriale, le complément de traitement **n'est pas applicable** aux cadres d'emplois :

- des médecins,
- des biologistes, vétérinaires et pharmaciens.

Il en est de même pour les agents de la filière médico-sociale n'exerçant pas leurs fonctions en EHPAD (puéricultrices ; auxiliaires de puériculture ; sages-femmes).

Dès lors qu'ils exercent leurs fonctions dans des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les agents territoriaux relevant des cadres d'emplois suivants peuvent bénéficier du complément de traitement :

- auxiliaires de soins,
- agents sociaux,
- cadres de santé paramédicaux,
- infirmiers en soin généraux,
- psychologues.

### Le montant

Les fonctionnaires bénéficient de :

- **24 points** d'indice majoré **au 1<sup>er</sup> septembre 2020**, soit un montant de 112,46 euros bruts mensuels ;
- **49 points** d'indice majoré **au 1<sup>er</sup> décembre 2020**, soit un montant de 229,62 euros bruts mensuels.

Le montant de l'indemnité versée aux agents contractuels est équivalent à celui du complément de traitement indiciaire, **après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux**.

Le montant brut de l'indemnité équivalente au complément de traitement indiciaire est défini par référence à la valeur du point d'indice. Il suit son évolution.

### Les modalités de versement

Le complément de traitement indiciaire est versé **mensuellement à terme échu**. Il est réduit, le cas échéant, dans les **mêmes proportions que le traitement**.

Ainsi, il est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent ou réduit en cas de passage à demi-traitement.

Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures, le complément de traitement est **calculé au prorata du temps accompli** dans les structures ouvrant droit à son versement.

Le montant de ce complément est **exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunérations calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire**.

Ainsi, le **supplément familial de traitement** ne prend pas en compte, dans son calcul, les points d'indices majorés octroyés au titre du complément de traitement.

De même, ces derniers ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'assiette de la cotisation **RAFP**.

Enfin, le complément de traitement indiciaire ne doit pas être pris en compte pour le calcul des **heures supplémentaires** (IHTS) ou **complémentaires** ou de l'**indemnité différentielle du SMIC**.

Le complément de traitement indiciaire est **versé, de manière rétroactive, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020**.

Cet élément de rémunération est **versé de droit**. Aucune délibération n'est nécessaire.

Les agents ayant quitté la collectivité (mutation, retraite...) doivent également percevoir le complément de traitement indiciaire dès lors qu'ils exerçaient les fonctions en permettant le versement.

### Le régime social

Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial, le complément de traitement indiciaire est soumis aux cotisations CNRACL, à la CSG et à la CRDS.

Pour les agents relevant du régime général, le complément de traitement indiciaire est soumis à l'ensemble des cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

### Le régime fiscal

Le complément de traitement indiciaire est soumis à l'impôt sur le revenu.

### Le supplément de pension lié au complément de traitement indiciaire

Les fonctionnaires territoriaux admis à faire valoir leurs droits à la retraite à compter du 2 septembre 2020 ont droit à un supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire. Un décret est attendu pour en fixer les modalités.

Le supplément de pension s'ajoute à la pension.

La CNRACL a déjà précisé que pour en bénéficier, le fonctionnaire doit **avoir perçu le complément de traitement indiciaire au moins une fois au cours des six derniers mois précédant la cessation des services valables pour la retraite**.

Les conditions de jouissance, de réversion et de revalorisation de ce supplément de pension sont identiques à celles de la pension elle-même.

L'information relative à la perception du complément de traitement indiciaire étant portée par la déclaration (DADS et DSN), la CNRACL pourra réviser les pensions concernées afin d'attribuer le supplément de pension aux agents retraités concernés sans intervention de la part des collectivités.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter [cette page](#).

A priori, le dispositif de supplément de pension ne concerne que les fonctionnaires CNRACL. La CARSAT n'a communiqué aucune information sur ce dispositif.



### ? Peut-on imposer des congés annuels à un agent ?

Réponse : **NON**

L'autorité territoriale ne peut pas placer un agent d'office en congé annuel, **en l'absence de demande ou de consultation de l'agent** (CE, 25 juin 2014, n°354376).

Cependant, le juge administratif a reconnu la possibilité pour le chef de service d'imposer aux agents, **dans l'intérêt du service**, de prendre une partie de leurs congés à des dates qu'il détermine (TA Bordeaux, 6 juillet 2020, n°1904527). Il précise également qu'une telle décision peut faire l'objet d'un recours contentieux. Le droit à congés payés étant un droit fondamental, le juge est compétent pour contrôler la décision de l'administration.

### ? Est-ce que la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit à des congés annuels supplémentaires ?

Réponse : **NON**

Seules sont prises en compte, pour le calcul de la durée du congé annuel auquel peut prétendre un fonctionnaire territorial, ses obligations hebdomadaires de service **à l'exclusion des heures supplémentaires** qu'il a éventuellement effectuées (CAA Lyon, 20 juin 2017, n°15LY02438).

Par contre, si la collectivité a institué, par délibération prise après avis du comité technique, l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS), l'agent pourra prétendre, selon les termes de la délibération, à une compensation des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur ou, à défaut, à une indemnisation (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 2 du décret n°91-2875 du 6 septembre 1991, décret n°2002-60 du 14 janvier 2002).

### ? Un agent en congé de maladie est-il toujours soumis à la réglementation sur le cumul d'activités ?

Réponse : **OUI**

Un agent placé en congé de maladie est **toujours soumis aux règles en matière de cumul d'activités** (CE, 22 mai 1996, n°147020).

Pour **les congés de longue maladie et de longue durée**, l'article 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoit que le fonctionnaire placé dans cette situation doit cesser tout travail rémunéré, à l'exception d'activités de réadaptation sous contrôle médical. L'agent doit donc **cesser tout cumul**.

Pour **le congé de maladie ordinaire**, rien n'est expressément prévu.

Pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC) : l'article L.323-6 du Code de la Sécurité sociale dispose que l'indemnité journalière est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée ; le code de la Sécurité sociale traite uniquement la question du point de vue de la perception des indemnités journalières mais il est possible d'en déduire une interdiction de cumul entre une activité professionnelle et un congé de maladie sauf autorisation médicale.

L'arrêt de travail du médecin devra donc **prévoir expressément les activités compatibles** avec le congé de maladie. A défaut, le cumul n'est pas possible.

Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial (CNRACL) : la circulaire du 31 mars 2017 NOR : RDFF1710014C relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique, évoque ce sujet. Elle rappelle ainsi le principe de cesser toute activité rémunérée lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie et longue durée. Elle ajoute que cette règle d'interdiction d'activité rémunérée admet quelques exceptions très limitées pour le congé de maladie ordinaire. L'employeur public doit s'assurer qu'un agent placé en congé de maladie se consacre exclusivement au rétablissement de sa santé. Il pourra donc effectuer un contrôle administratif des autorisations de cumul d'activités de l'agent public en congé de maladie en s'assurant que l'activité exercée au titre du cumul est compatible avec l'état de santé qui a justifié le placement en congé de maladie.

Il appartient donc à l'autorité territoriale de **vérifier la compatibilité entre l'arrêt maladie et le cumul d'activités autorisé**. Elle peut s'appuyer sur une expertise médicale pour vérifier la compatibilité.

- ✎ **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**  
Le 20/05/2021  
(date limite de réception des dossiers : le 20/04/2021)
- ✎ **Comité Médical**  
Le 08/04/2021  
Le 29/04/2021
- ✎ **Commission de Réforme**  
Le 06/05/2021  
(date limite de réception des dossiers : le 15/04/2021)



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

## Informations

### ✎ AVIS DE RECHERCHE D'UNE SALLE POUR LA PROCHAINE RÉUNION D'INFORMATION STATUTAIRE

Dans le cadre de son projet d'établissement, le Centre de Gestion de la F.P.T. de la Charente souhaite délocaliser ses réunions d'information afin de valoriser son rôle de «proximité».



C'est pourquoi, nous recherchons une salle (à titre gracieux) pour accueillir nos experts R.H lors d'une matinée de la semaine n° 24 ; **idéalement le mardi 15 juin 2021.**

Cet espace devra pouvoir contenir 80 personnes, distancées suivant les mesures sanitaires en vigueur, et disposer d'un écran de projection complété de micros et d'une sonorisation.

Pour toute information, vous pouvez contacter Madame Martine LANDRAUD, Directrice-Adjointe du Centre de Gestion au 05.45.69.45.75.

### ✎ REMPLACEMENT – RENFORT : INTERDICTION DU RECOURS A UNE AGENCE D'INTERIM

*Le recours à une entreprise de travail temporaire par une collectivité est subordonné à l'impossibilité par le Centre de Gestion de répondre à la demande (loi N° 84-53, article 25-circulaire 03/08/2010 NOR : MTSF1009518C).*

Pour gérer vos besoins en remplacements / renforts, le **service Recrutement-Remplacement-Renfort (R.R.R)** du Centre de Gestion de la F.P.T de la Charente est dorénavant à vos côtés, pour plus d'information, veuillez cliquer sur le lien suivant : [Service R.R.R](#)



Il convient donc de contacter ce service avant d'avoir éventuellement recours à une entreprise de travail temporaire.

### ✎ MISE EN CONFORMITE AVEC LA DUREE REGLEMENTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Si besoin, les collectivités qui ont saisi le Comité Technique Paritaire en 2001, pour mise en place de leur accord ARTT au 01/01/2002, peuvent obtenir l'avis et le contenu de cette saisine par courriel en effectuant la demande auprès du secrétariat à l'adresse suivante : [a.chauvet@cdg16.fr](mailto:a.chauvet@cdg16.fr).

## Informations suite

### ✎ PROMOTION INTERNE 2021

La campagne de la promotion interne 2021 est lancée, en application des lignes directrices de gestion arrêtées par le Président du Centre de Gestion.

L'ensemble des documents, qui ont été adressés par courriel aux collectivités et établissements affiliés, sont consultables sur le site internet, rubrique «Nos services», «Gestion des carrières», «Promotion interne».

#### [Promotion interne](#)

Les dossiers de candidature sont à déposer **au plus tard le 30 avril 2021.**

Leur examen par la commission placée auprès du président du CDG16 interviendra en juin 2021 en vue de l'établissement des listes d'aptitude qui prendront effet au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

### ✎ LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (L.D.G)

La Direction Générale des Collectivités Locales (D.G.C.L) vient de confirmer que l'absence de L.D.G. ne permet pas de procéder à des promotions et que la rétroactivité sur les dates d'effet de ces dernières, n'est pas admise.

Pour vous aider à mettre en place ce nouveau dispositif, de nombreux outils sont à votre disposition et une séance du Comité Technique est programmée chaque mois (hors période d'été).

### ✎ COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE : MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR

Le 23 mars 2021, les Commissions Administratives Paritaires (A, B et C) ont adopté leur règlement intérieur afin de prendre en compte les modifications réglementaires apportées par la loi de transformation de la Fonction Publique et ses décrets d'application. Ce document sera diffusé prochainement à l'ensemble des collectivités.



### ✎ APPEL A PROJET AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

La FNP de la CNRACL lance un **appel à projets** portant sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques des auxiliaires de puériculture.

Vous trouverez ci-après le lien vers la [page dédiée à cet appel](#) à projets.

La date limite de dépôt des dossiers est fixée au 16 Avril 2021.

### ✎ NOUVELLE CAMPAGNE DE QUALIFICATION DES COMPTES INDIVIDUELS RETRAITE (Q.C.I.R)

La CNRACL lance une nouvelle campagne de Q.C.I.R, pour les agents nés en 1963 (catégorie A uniquement) et 1968 (toutes catégories) qui bénéficieront d'une EIG en 2023.

Vos portefeuilles sont automatiquement alimentés depuis le 2 février 2021.