

LE MAG RH

Journal Mensuel
Novembre 2020, Numéro 27



Focus du mois :

*L'action sociale au sein de la fonction
publique territoriale*

Dans ce numéro :

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



Covid-19 : une circulaire précise les instructions à suivre par les administrations

Suite à la déclaration d'état d'urgence sanitaire à compter du 27 octobre 2020, le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques a communiqué, via une circulaire, les instructions relatives à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.



Selon toute vraisemblance, cette circulaire a également vocation à s'appliquer aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

Ainsi, et à compter du 30 octobre 2020, les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement **être placés en télétravail 5 jours par semaine**. Pour ceux dont les fonctions ne peuvent qu'accessoirement être exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.



*Dans sa FAQ du 5 novembre 2020, la DGCL tempère cette position en précisant que le télétravail doit désormais être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent. S'agissant des agents dont les fonctions peuvent être exercées à distance, les employeurs **sont fortement invités** à les placer en télétravail 5 jours par semaine*

Pour les agents amenés à travailler principalement ou totalement en présentiel (lorsque les nécessités de service l'exigent notamment), les conditions de travail doivent être aménagées tout en veillant à la continuité des activités et des missions de service public (*exemple : aménagement des horaires de travail et d'ouverture, organisation d'un système de prise de rendez-vous dans les services ouverts au public, etc..*).

Enfin, le placement en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) est reconnu aux seuls agents identifiés comme cas contact, les agents considérés comme vulnérables, ainsi que les agents parents devant assurer la garde d'un enfant de moins de 16 ans en raison de la fermeture de la crèche, école ou collège ou lorsque l'enfant est identifié comme cas contact.

> [Circulaire du 29 octobre 2020](#)

Contractuels : parution du décret relatif à l'indemnité de fin de contrat

Instaurée dans la fonction publique par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'indemnité de fin de contrat, également dénommée « prime de précarité » sera versée pour les contrats conclus **à compter du 1^{er} janvier 2021**.

Le décret n°2020-1296 en date du 23 octobre 2020 détermine les modalités d'attribution et de calcul de cette nouvelle indemnité.

Sont concernés par cette indemnité, les contrats d'une durée inférieure ou égale à un an, conclus, le cas échéant renouvelés, sur la base des articles suivants :

- Article 3 I 1° de la loi n° 84-53 : Accroissement temporaire d'activité
- Article 3-1 de la loi n°84-53 : Remplacement temporaire
- Article 3-2 de la loi n°84-53 : Vacances temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Article 3-3 de la loi n°84-53 : Recrutement sur emploi permanent

À noter que les contrats saisonniers, pris en application de l'article 3 I 2° de la loi n°84-53, ainsi que les contrats de projet ne sont donc pas concernés par cette indemnité de fin de contrat.

Dans le même sens, cette indemnité de fin de contrat ne sera pas octroyée lorsqu'au terme du contrat, l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours, lorsque le contractuel bénéficie du renouvellement de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, ou

lorsque le contractuel refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour prétendre au bénéfice de cette indemnité, le décret du 23 octobre 2020 précise que la rémunération perçue par l'agent doit être inférieure ou égale à deux fois le montant du SMIC, soit, en 2020, 3 078 euros par mois.

Enfin, le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à hauteur de 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre du contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements. L'indemnité devra être versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

> [Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020](#)

GIPA : prolongation pour les années 2020 et 2021

Un décret en date du 23 octobre 2020 proroge la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) jusqu'en 2021.

Au titre de l'année 2020, la période de référence est fixée du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019 ; et les valeurs de référence indispensables au calcul de cette indemnité ont été fixées par un arrêté du 23 octobre 2020 comme suit :

- Inflation : **3,77%**
- Valeur annuelle moyenne du point pour 2015 : **55,5635 €**
- Valeur annuelle moyenne du point pour 2019 : **56,2323 €**

Pour l'année 2021, aucune précision réglementaire n'est apportée. Sur ce point, la publication d'un nouvel arrêté sera nécessaire.

> [Décret n°2020-1298 du 23 octobre 2020](#)
> [Arrêté du 23 octobre 2020](#)

SFT : des précisions sur le partage en cas de résidence alternée de l'enfant

Pris en application de l'article 41 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un décret du 10 novembre 2020 apporte des clarifications sur les modalités de partage du Supplément Familial de Traitement (SFT) en cas de résidence alternée de l'enfant.

Pour mémoire, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être partagée par moitié entre les deux parents dans les cas ci-après :

- Lorsque les parents en ont fait la demande conjointe ;
- Lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique.

À ce titre, le SFT dû à chacun des parents est égal au montant dû pour l'ensemble des enfants dont il est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen de ses enfants et le nombre total d'enfants dont il est le parent ou a la charge effective et permanente.

Le calcul du nombre moyen d'enfants pour chaque parent est opéré comme suit :

- chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5 ;
- les autres enfants à charge comptent pour 1.



Lorsque son ancien conjoint est fonctionnaire ou agent public, le bénéficiaire peut demander à ce que le SFT qui lui est dû soit calculé du chef de son ancien conjoint. Dans ce cas, le SFT est calculé sur la base de l'indice de traitement de l'ancien conjoint. Le montant du supplément familial de traitement est alors égal au montant dû au titre du nombre d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente, multiplié par un coefficient résultant du rapport entre le nombre moyen d'enfants du parent bénéficiaire et le nombre total d'enfants dont l'ancien conjoint est le parent ou dont il a la charge effective et permanente.

> [Décret n°2020-1366 du 10 novembre 2020](#)

Jurisprudence

Discipline : un agent public qui participe à des réunions à caractère politique durant un arrêt de travail peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire

Par application de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983, " toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. "

À ce titre, l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 répartit en quatre groupes les sanctions disciplinaires applicables aux agents publics territoriaux. Sur ce point, le blâme est intégré au premier groupe de sanctions disciplinaires

En l'espèce, ne se sentant pas apte à la poursuite de son activité professionnelle, un fonctionnaire territorial consulte un médecin qui lui délivre un arrêt de travail d'une journée. À cette occasion, le fonctionnaire décide de rentrer à son domicile, à 300 km de son lieu de travail, pour récupérer sa réserve de médicaments et pour consulter, cette fois-ci, son médecin de référence.

Toutefois, il ressort des éléments en l'espèce que l'agent a mis à profit son temps libre au cours de sa journée d'arrêt de travail pour assister à deux réunions publiques à caractère politique, tout en faisant état à son employeur de sa présence à ces événements publics pendant cette journée d'arrêt de travail, et d'autant plus que cette présence a été médiatisée, l'agent ayant été filmé à ces occasions.

Dans ces conditions, la Cour administrative d'Appel de Versailles estime que l'agent public a commis une faute de nature à justifier légalement la sanction disciplinaire de blâme qui lui a été infligée.

[CAA de Versailles, 8 octobre 2020, n°19VE02175](#)

Maladie : la collectivité doit inviter l'agent à présenter une demande de reclassement à l'issue des droits à congé maladie de longue durée

Suite à l'épuisement de ses droits à congé maladie de longue durée, et dans l'attente d'un reclassement professionnel demandé par le médecin du travail, un agent public est placé en disponibilité d'office pour maladie, ce qui est contesté par celui-ci.

Par principe, lorsqu'un fonctionnaire a été, à l'issue de ses droits statutaires à congé de maladie, reconnu inapte à la reprise des fonctions qu'il occupait antérieurement et alors que le comité médical ne s'est pas prononcé sur sa capacité à occuper, par voie de réaffectation, de détachement ou de reclassement, un autre emploi, éventuellement dans un autre corps ou un autre grade, l'autorité hiérarchique ne peut placer cet agent en disponibilité d'office sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement. La mise en disponibilité d'office peut ensuite être prononcée soit en l'absence d'une telle demande, soit si cette dernière ne peut être immédiatement satisfaite.

En l'espèce, et à la suite des demandes de reclassement professionnels du médecin du travail, la collectivité a effectivement proposé un poste de garde de jardin et d'agent polyvalent de traitement du courrier, que l'agent a refusé. En outre, l'agent ne pouvant être reclassé dans l'immédiat dans un autre emploi, la collectivité pouvait légalement placer l'agent en position de disponibilité d'office, dans l'attente de l'avis du comité médical saisi à sa demande.

[CAA de Bordeaux, 8 octobre 2020, n°18BX02844](#)

Mobilité : la priorité de mutation des fonctionnaires séparés de leur conjoint ne s'applique pas lorsque ces derniers ne sont plus séparés

Au titre de l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984, sont examinées en priorité, les demandes de mutation concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé ainsi que les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens des articles L.3142-16 et suivants du Code du travail.

Dans un arrêt en date du 8 octobre 2019, les juges administratifs de la Cour Administrative d'Appel de Lyon ont jugé qu'un agent placé en disponibilité pour suivre son conjoint, sur le fondement de l'article 24 du décret du 13 janvier 1986, ne peut bénéficier de l'examen prioritaire de sa demande de mutation par application de l'article 54 de la loi du 26 janvier 1984 précité, dans la mesure où, suite à son placement en disponibilité, l'agent ne se trouve plus séparé de son conjoint.

[CAA de Lyon, 8 octobre 2019, n°17LY03400](#)



Question écrite

Inclusion des collectivités territoriales au plan en faveur de l'apprentissage

Face aux conséquences économiques de la crise sanitaire, le Gouvernement envisage-t-il de tenir compte de l'importance des collectivités territoriales dans le soutien à l'apprentissage, et de les inclure dans le plan de relance de l'apprentissage?

En raison des difficultés économiques nées de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le Gouvernement a mis en œuvre un plan de relance de l'apprentissage, dont les modalités ont été précisées par le décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.

Applicable au secteur privé, le plan de relance de l'apprentissage consiste notamment en la création d'une aide financière exceptionnelle versée au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage dont le montant varie selon l'âge de l'apprenti :

- 5 000€ pour un apprenti de moins de 18 ans ;
- 8 000 € pour un apprenti d'au moins 18 ans.

Cette aide financière est versée au profit de toutes les entreprises et **pour les contrats d'apprentissage signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021**.

En ce qui concerne la Fonction Publique Territoriale, les collectivités territoriales bénéficieront d'une aide de l'État de 3 000 € pour le recrutement d'un apprenti dont les modalités de versement seront prochainement précisées par décret.

Cette prime exceptionnelle complète la prise en charge des frais de formation à hauteur de 50% par le CNFPT, prévue par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

N.B. : Selon le projet de décret, cette aide exceptionnelle forfaitaire est versée en une seule fois pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 au profit des collectivités territoriales et leurs établissements publics également.

[Question écrite n°17580 publiée au JO du Sénat, le 22 octobre 2020](#)

L'action sociale au sein de la fonction publique territoriale

« **L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles** » (article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

L'action sociale relève d'une logique de solidarité mise en œuvre par l'employeur territorial dans un but d'amélioration et non d'une logique de prestation.


La mise en œuvre de l'action sociale

Dans la continuité du principe de libre administration des collectivités territoriales, chaque organe délibérant détermine les actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations en matière d'action sociale, après avis du Comité technique (article 88-1 de la loi du 26 janvier 1984). Il s'agit d'une **dépense obligatoire des collectivités territoriales**.

À ce titre, la délibération détermine notamment la nature des prestations, le champ des bénéficiaires ou encore les règles relatives à la participation de chaque agent à la dépense engagée.

En effet, l'action sociale relève d'une double participation :

- Une participation individuelle de chaque agent : la collectivité territoriale ou l'établissement public tient compte de la situation familiale et du revenu de chacun. Il incombe à l'agent de prendre à sa charge une partie du coût des prestations
- Une participation de l'employeur : celle-ci est limitée par les crédits fixés par la délibération mais aussi par la dépense réellement engagée par l'agent. Ainsi, la somme versée au titre d'une prestation d'action sociale ne peut en aucun cas être supérieure à la dépense réellement engagée par l'agent.

 *Attention, les prestations sociales individuelles ou collectives sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir de l'agent. De facto, elles ne sont donc pas soumises au principe de parité avec l'Etat comme c'est le cas pour le RIFSEEP par exemple.*

Sont concernés par la politique d'action sociale, les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les agents publics contractuels de droit public et de droit privé, qu'ils soient à temps complet, non complet, temps partiel ou en congé.

L'agent public est tenu d'adresser **une demande** pour bénéficier d'une prestation d'action sociale ; l'employeur ne peut obliger un agent à demander à bénéficier des prestations si celui-ci ne le désire pas ou n'en fait pas la demande expresse.

La gestion de l'action sociale

Plusieurs possibilités de gestion de la politique d'action publique sont ouvertes aux collectivités territoriales :


- **Une gestion autonome de l'action sociale**
- **Une gestion par une association nationale/locale ou par un organisme à but non lucratif** (exemple : Comité d'Œuvres Sociales (COS), Comité d'Action Sociale (CAS) ou encore le Comité National d'Action Sociale (CNAS)).
- **Une gestion par le Centre de Gestion, au titre des missions facultatives** (article 25 alinéa de la loi du 26 janvier 1984)

A contrario, les sociétés privées à titre lucratif ne sont pas autorisées à gérer les prestations d'action sociale versées par les collectivités locales et leurs établissements publics.

L'exemple de la gestion par le Centre de Gestion

Les collectivités territoriales peuvent confier, par voie de convention, la gestion de l'action sociale au Centre de Gestion de leur ressort. Dans ce cadre, le Centre de Gestion peut souscrire des contrats-cadres avec des organismes à but non lucratif permettant aux agents de bénéficier de prestations d'action sociale mutualisées plus avantageuses.

À leur tour, les collectivités et établissements publics ayant conventionné avec le Centre de Gestion peuvent adhérer à ces contrats afin de faire profiter leurs agents des prestations offertes par ces contrats. Toutefois, cette adhésion nécessite une délibération préalable de l'organe délibérant de la collectivité.

 *Attention, le législateur ne considère pas que l'action sociale est une prestation de service soumise aux règles de la commande publique. Il n'y a donc pas obligation de mise en concurrence préalable au choix de l'organisme chargé de la gestion des prestations d'action sociale.*

Les prestations d'action sociale

Elles sont nombreuses et non exhaustives dans la mesure où seule l'assemblée délibérante définit librement le périmètre d'action de ces prestations. À titre d'exemple, on peut citer les domaines tels que la restauration, le logement ou encore les loisirs.



Outre le champ d'action, les prestations d'action sociale se matérialisent généralement par des chèques-vacances, des chèques-repas, des bons d'achats, etc...

L'exemple des bons d'achats

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public peut décider d'attribuer des bons d'achats dans le cadre de sa politique sociale à l'attention des agents publics, pour la période de Noël par exemple ou en cas de rentrée scolaire des enfants des agents par exemple.


Si tel est le souhait de la collectivité, trois conditions principales doivent être mises en œuvre dans le cadre d'attribution de bons d'achats :

- Première condition : leur attribution doit être en relation avec l'évènement visé.
- Deuxième condition : leur utilisation doit être en relation avec l'évènement visé également.
- Troisième condition : Le montant des bons-d'achats ne doit pas dépasser un seuil de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par évènement et par année civile, **soit 171 euros pour l'année 2020** (Lettre ministérielle du 12 décembre 1998).

À noter que pour la rentrée scolaire, ce seuil de 5% est applicable pour chaque enfant, tandis que pour la période de Noël, le seuil de 5% s'applique pour chaque enfant et pour chaque agent.

Une exonération des bons d'achat aux cotisations de Sécurité Sociale est applicable dès lors que leur montant ne dépasse pas le seuil de 5% du plafond mensuel de sécurité sociale.

A contrario, si ces conditions ne sont pas remplies, les bons sont soumis aux cotisations de Sécurité Sociale pour leur montant global et dès le premier euro.

 *Exemple : Un agent se voit attribuer un bon d'achat pour la période de Noël d'un montant de 70€ ainsi qu'un bon d'achat pour son enfant d'un montant de 60€. La valeur totale étant de 130€, le seuil de 5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale n'est pas dépassé et aucune cotisation ne sera due.*

Le versement d'une prime de fin d'année

Toute prime versée par l'employeur public ne correspond pas à une prestation d'action sociale mais à du régime indemnitaire. La seule possibilité de verser une prime de fin d'année serait de mettre en place le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).



- Suite à la suspension d'activité de son entreprise en raison de la crise sanitaire, un agent à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise peut-il utiliser les heures habituellement consacrées à son entreprise pour exercer dans le secteur privé ?

NON. Par principe, la demande d'exercice des fonctions à temps partiel est octroyée, sur autorisation, uniquement pour ladite création ou reprise d'entreprise (article 25 septies III de la loi du 13 juillet 1983). L'agent ne saurait valablement utiliser la quotité de travail dédiée à cette entreprise pour exercer une tierce activité dans le secteur privé en raison de la suspension de l'activité de son entreprise, sans méconnaître les dispositions de l'article 25 septies III précitées.

Toutefois, et par application de l'article 25 septies IV de cette même loi, l'agent peut être autorisé, par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice (*conformément à la liste exhaustive de l'article 11 du décret du 30 janvier 2020*).

Sur ce point, la DGAFP a confirmé qu'une activité accessoire peut aussi bien être réalisée dans le cadre d'un service à temps complet ou d'un service à temps partiel. Dans les deux cas, cette activité doit toujours s'exercer en dehors des heures de service (*et sous réserve du respect du Chapitre III du décret du 30 janvier 2020 qui organise la procédure à suivre en matière d'activité accessoire*).

- Les formations professionnelles des agents publics sont-elles maintenues au regard de la crise sanitaire ?

OUI. Dans une circulaire en date du 3 novembre 2020, la DGAFP affirme que l'organisation de **la formation à distance devient la règle** pour les établissements qui assurent la formation professionnelle des agents publics. L'accueil en présentiel des stagiaires et élèves est autorisé aux seules fins de permettre l'accès aux formations lorsque celles-ci ne peuvent être effectuées à distance, compte tenu de leur caractère pratique.

À ce titre, les travaux pratiques devront notamment :

- s'accompagner d'un strict respect des gestes barrières, avec notamment la mise à disposition de chaque élève ou stagiaire des moyens et équipements de protection individuelle adaptés et le rappel régulier des règles en la matière ;
- se tenir avec un nombre d'agents publics, stagiaires et élèves, présents limité à 50% de la capacité d'accueil maximale des espaces et locaux fréquentés par ceux-ci pour les seuls besoins de ces activités pratiques.

> [Circulaire du 3 novembre 2020 relative à l'organisation de la formation dans les établissements assurant la formation professionnelle des agents publics au regard de la situation sanitaire](#)

- Les périodes d'activités dans les réserves militaires, de sécurité civile ou sanitaire ainsi que dans la réserve civile nationale sont-elles prolongées pendant la crise sanitaire ?

OUI. Par principe, l'article 57 12° de la loi du 26 janvier 1984 permet à un agent public de bénéficier d'un congé avec traitement pour accomplir une période d'activité ou de formation au sein des réserves précitées.

La durée de ce congé est de plusieurs ordres :

- **Une durée inférieure ou égale à 30 jours cumulés par année civile** pour une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle
- **Une durée inférieure ou égale à 15 jours cumulés par année civile** pour une période d'activité dans la réserve de sécurité civile
- **Une durée de 45 jours pour une période d'activité** dans la réserve sanitaire ou une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale.

Dans un contexte inédit lié à la propagation de l'épidémie de Covid19, l'article 16 de la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 opère **une prolongation des durées maximales des activités prévues à l'article 57 12° précitées de la durée de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020, à savoir jusqu'au 16 février 2021 inclus.**

N.B : Sont également concernés par la prolongation des durées maximales d'activité, les agents contractuels de la fonction publique.

> [Loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020](#)



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

Informations

📌 Nouvelle offre de services : «Recrutement – Remplacement – Renfort»

Les collectivités territoriales et les établissements publics de la Charente peuvent solliciter les services du Centre de Gestion pour assurer un appui ou un accompagnement au recrutement d'agents sur emplois permanents, titulaires ou contractuels ainsi que la mise à disposition d'agents pour assurer les remplacements, renforts ou missions permanentes dans les collectivités territoriales.

L'adhésion au service est **gratuite** et conditionnée à la signature préalable d'une convention de service dont vous avez été destinataire par mail le 10 Novembre 2020.

Seules les interventions réalisées à la demande sont facturées.

[Toutes les infos et documents](#)

NB : A partir du 1^{er} janvier prochain, les anciennes conventions «Intérim» «SMI» seront caduques.

📌 Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Un temps d'échanges «LDG pour les petites structures» a réuni 12 participants le 16 novembre dernier.

Une [FAQ](#) a été réalisée à partir des questions traitées lors de cette rencontre.

[Toutes les infos et documents LDG](#)

📌 Composition des instances

Lors du Conseil d'Administration d'installation du Centre de Gestion qui a eu lieu le 6 Novembre 2020, les collègues «Collectivités» des instances paritaires ont été recomposés, vous les trouverez en cliquant sur les liens suivants :

- [CAP, CCP, CT](#)
- [Commission de Réforme](#) (collectivités affiliées au Centre de Gestion hors SDIS)

📌 Mise à jour des échelles indiciaires

Les échelles indiciaires ont été mises à jour au 01/10/2020, afin d'intégrer les cadres d'emplois des pédicures-podologue, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux, et des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes territoriaux.

[Echelles indiciaires au 1^{er} octobre](#)

Les échelles indiciaires en vigueur au 1^{er} janvier 2021 (suite au dernier reclassement en application du protocole PPCR) seront mises en ligne courant décembre.

📌 Protection Sociale Complémentaire (RAPPEL)

Les collectivités qui ont souhaité donner mandat au Centre de Gestion pour la consultation «Protection Sociale Complémentaire» doivent retourner la délibération et les statistiques correspondantes **dans les plus brefs délais**.

Votre CDG & Vous



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

Le 26/01/2021 (Catégories A, B et C)
(date limite de réception des dossiers : le 24/12/2020)

📌 CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 18/01/2021
(date limite de réception des dossiers : le 18/12/2020)

📌 Comité Médical

Le 12/01/2021

📌 Commission de Réforme

Le 07/01/2021
(date limite de réception des dossiers : le 17/12/2020)

Information Prévention

📌 Action Prévention

Une matinée d'information et de sensibilisation à la prévention des **risques chimiques** aura lieu le Mardi 8 Décembre 2020 de 8 heures 30 à 12 heures 15 au sein du Centre de Gestion.

Pour vous inscrire, il vous suffit de cliquer sur le lien suivant :

[Risques chimiques](#)



📌 Réunions d'informations

Deux nouvelles réunions d'information des actifs «**Je prépare ma retraite**» ont réuni environ 45 participants le 6 novembre 2020.

Le support de ces réunions est disponible en cliquant sur le lien suivant :

[Support des réunions.](#)

📌 Elections CNRACL 2021



Par courriel en date du 10/11/2020, vous avez été destinataire de l'information suivante : [cliquer ici](#).