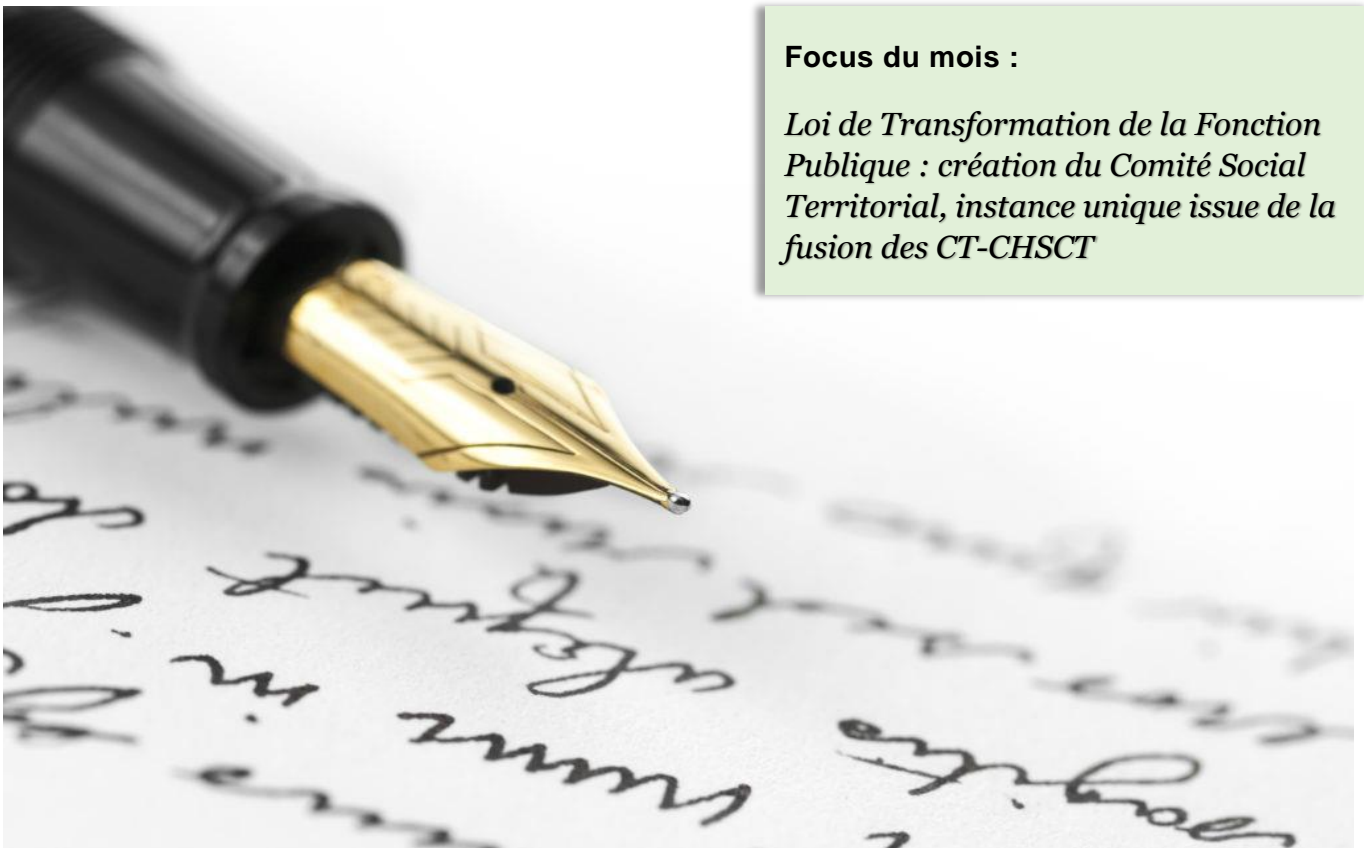


# LE MAG RH

Journal Mensuel  
Octobre 2019, Numéro 16



## Focus du mois :

*Loi de Transformation de la Fonction  
Publique : création du Comité Social  
Territorial, instance unique issue de la  
fusion des CT-CHSCT*

## Dans ce numéro :

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

# Actualités Statutaires

## Loi de Transformation de la Fonction Publique : les modalités de rémunération des apprentis du secteur public alignées sur celles du secteur privé

Si la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 traite des agents contractuels de droit public, elle n'en délaisse pas moins les agents contractuels de droit privé, et notamment les apprentis.

A ce titre, les modalités de rémunération pour les apprentis du secteur public sont alignées sur celles du secteur privé.

A cet effet, le nouvel article L.6222-27 du Code du travail reconnaît la possibilité pour les employeurs publics d'attribuer une rémunération plus favorable aux apprentis que celle prévue réglementairement, par la voie conventionnelle ou contractuelle.

Si cette rémunération pourra toujours varier selon l'âge du bénéficiaire, le législateur reconnaît également que la rémunération puisse varier en fonction de la progression dans le ou les cycles de formation (et non plus selon l'ancienneté et le niveau de diplôme préparé). Cette disposition est d'**application immédiate**.

> [Article 63 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

A noter que pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le CNFPT prendra en charge à hauteur de 50% les frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements publics locaux. Les frais de formation des apprentis seront versés au CFA.

> [Article 62 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

## SPP /SPV – engagement différencié des SPV au sein des SDIS et nouvelles modalités pour l'examen professionnel de Commandant de SPP

Datée du 22 août 2019, une circulaire présente les modalités d'engagement différencié des Sapeurs-Pompiers Volontaires (SPV) au sein des Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS) dans le cadre d'un plan d'action pour le volontariat aux fins de : susciter et dynamiser le recrutement de SPV, fidéliser les effectifs existants en facilitant leur engagement, fixer et diffuser des bonnes pratiques en matière de volontariat.

> [Circulaire NOR INTE1921745C du 22 août 2019](#)

Un décret du 9 septembre 2019 fixe de nouvelles modalités pour l'examen professionnel de commandant de Sapeurs-Pompiers Professionnels (SPP). Désormais, l'examen professionnel est composé :

- D'une phase d'admissibilité qui comprend une épreuve écrite de résolution d'un cas pratique d'une durée de 4 heures (et non plus la transmission d'un dossier comme ce fut le cas jusqu'alors)
- D'une phase d'admission qui comprend une épreuve orale d'entretien avec le jury (le questionnaire à réponses ouvertes et courtes est supprimé).

> [Décret n°2019-945 du 9 septembre 2019](#)

## GIPA – Prolongation de l'indemnité en 2019

Un décret et un arrêté en date du 8 octobre 2019 prorogent la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) en 2019. A ce titre, il fixe la période de référence qui sera prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

En effet, il est ajouté à l'article 5 du décret du 6 juin 2008 un nouvel alinéa qui dispose que : « Pour la mise en œuvre de la garantie en 2019, la période de référence est fixée du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018 ».

Les valeurs de base du calcul sont les suivantes :

- ↳ Le taux de l'inflation : + 2,85 % ;
- ↳ La valeur moyenne du point en 2014 : 55,5635 euros ;
- ↳ La valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros.

> [Décret n°2019-1037 du 8 octobre 2019](#)

> [Arrêté du 8 octobre 2019](#)



## Loi de Transformation de la Fonction Publique : deux projets de décret en cours

Publiée au Journal officiel le 6 août 2019, la loi de Transformation de la Fonction Publique nécessite la rédaction et la publication d'une cinquantaine de décrets définissant les conditions d'application de certaines dispositions. Dans ce contexte, deux projets de décrets concernant à la fois les agents publics contractuels ainsi que les instances paritaires et de dialogue social sont à l'étude.

Le projet de décret sur la procédure de recrutement des contractuels pour occuper des emplois permanents met en avant le respect de « principes généraux » dans la procédure de recrutement des agents contractuels aux fins de garantir l'égal accès aux emplois publics prévus par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, c'est-à-dire sans discrimination (article 6,6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies). Les modalités de cette procédure de recrutement devront faire "l'objet d'une publicité préalable par tout moyen approprié, par l'autorité de recrutement" et devront être "mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi".

Enfin, pour la fonction publique territoriale, le projet de décret met en lumière la nécessité de publier une offre de recrutement lorsque l'emploi à pourvoir relève de l'article 3-3 2° de la loi n°84-53, c'est-à-dire lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions justifient le recrutement.

Autre projet de décret, celui relatif aux lignes directrices de gestion aux politiques de mobilité et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Comme prévu par la loi du 6 août, ce projet de texte supprime la compétence des CAP sur les décisions individuelles relatives aux mobilités, à la promotion interne et aux avancements, afin de se centrer essentiellement sur les décisions individuelles dites défavorables à l'agent (licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de titularisation de poste, décision refusant l'acceptation de la démission, etc.).

Dans le même sens, s'agissant des projets de lignes directrices de gestion, le projet de texte affirme la compétence du Comité Technique, jusqu'au renouvellement général des instances de la Fonction Publique et la création du Comité Social Territorial. Ces lignes directrices de gestion, définies par l'autorité territoriale de chaque collectivité et établissement public, pourront comporter des orientations propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories hiérarchiques.

S'agissant de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les lignes directrices de gestion devront notamment déterminer les orientations générales en matière de recrutement et de mobilité parmi lesquelles figurent « *l'adaptation des effectifs et des compétences aux évolutions des missions et des métiers ; la diversité des profils et des parcours professionnels et la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».



Pour rappel, ces lignes directrices de gestion ont un effet échelonné.

# Jurisprudence

## Indemnités de fonctions versées aux élus municipaux : nécessité d'annexer le tableau récapitulatif de l'ensemble des indemnités allouées à la délibération du conseil municipal

Par un arrêt du 16 septembre 2019, la CAA de Marseille a annulé la délibération relative à la fixation des indemnités accordées aux maires, adjoints et conseillers municipaux délégués d'un conseil municipal, au motif qu'elle n'était pas accompagnée, au moment de son vote, du tableau récapitulatif de l'ensemble des indemnités allouées aux membres du conseil municipal.

En effet, l'article L.2123-20-1 du Code général des collectivités territoriales prévoit que : « *Toute délibération du conseil municipal concernant les indemnités de fonctions d'un ou de plusieurs de ses membres est accompagnée d'un tableau annexe récapitulatif l'ensemble des indemnités allouées aux membres du conseil municipal* ».

La production de ce document, postérieurement à l'édition de la délibération, n'a pas pour effet de régulariser cette omission dès lors que la légalité d'une décision s'apprécie à la date à laquelle elle a été prise.

**CAA de Marseille, 16 septembre 2019, n°17MA02946**

## Prolongation d'activité : nécessité d'abroger ou de retirer l'arrêté de maintien en activité en cas de placement en CLM ou CLD

Maintenu en position d'activité à l'issue de son cinquante-cinquième anniversaire, un capitaine de police a été placé en congé de longue durée rétroactivement et antérieurement à cette période de maintien en activité. Ce placement a entraîné une baisse de son taux de pension de retraite, au motif que la période de maintien en activité ne pouvait pas être prise en compte pour le calcul de ses droits à pension, dans la mesure où il ne remplissait pas la condition d'aptitude physique mentionnée à l'article 1-1 de la loi du 13 septembre 1984.

En effet, le placement en CLM ou CLD d'un agent maintenu en activité peut justifier l'abrogation, par l'autorité compétente, de la décision de maintien en activité au motif que la condition d'aptitude physique requise par l'article 1-1 de la loi du 13 septembre 1984 n'est plus satisfaite ; d'autant que le bénéficiaire d'un CLM ou un CLD ne peut reprendre ses fonctions à l'expiration ou au cours dudit congé que s'il est reconnu apte.

En revanche, en l'absence de retrait ou d'abrogation de cette décision, le ministre chargé des pensions ne peut se fonder sur le seul placement de l'intéressé en congé de longue maladie ou de longue durée pour refuser de prendre en compte la prolongation d'activité correspondante au titre de la constitution et de la liquidation du droit à pension.

Ainsi, le placement en CLM du fonctionnaire à effet antérieur à une période de maintien en activité ne rend pas caduque cette décision de maintien du moment que l'autorité compétente n'a pas décidé d'abroger ou de retirer la décision maintenant l'intéressé en activité.

**CE, 20 septembre 2019, n°423639**

## Le rejet d'une candidature d'un agent en état de grossesse ne constitue pas une mesure discriminatoire

Une agent en état de grossesse, ayant déjà travaillé en qualité de contractuelle au sein de la collectivité, se porte candidate à une offre d'emploi. Pour justifier le rejet de sa candidature, **le jury a relevé, au vu des échanges lors de l'entretien, un manque de dynamisme et un manque d'aisance relationnelle, mais il ne ressort en aucun cas que la candidate aurait fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de grossesse** au titre de l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

De plus, si l'intéressée avait déjà travaillé comme contractuelle, elle ne bénéficiait pas d'un droit de priorité pour autant sur les autres candidats.

**CAA de Nancy, 23 juillet 2019, n°17NC01126**



## Question écrite

### Astreintes et communication à l'employeur d'un numéro de téléphone privé

**Un maire peut-il exiger du directeur général des services et du chef de la police municipale qu'ils lui communiquent leur numéro de téléphone privé afin de pouvoir les joindre en cas d'urgence ?**

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un agent territorial de fournir à son employeur son numéro de téléphone privé.

La transmission des données personnelles étant protégée par la loi et le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), une telle communication ne peut ainsi être effectuée qu'à titre volontaire. En dehors du temps de travail effectif qui s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, les agents territoriaux ne sont pas contraints d'être joignables en cas d'urgence.

Toutefois, l'article 5 du décret n° 2016-23 du 12 juillet 2016 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale reconnaît que :

« *L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés* ».

À ce titre, une délibération peut prévoir qu'un téléphone professionnel soit ou non mis à la disposition de l'agent en astreinte. Le juge administratif considère que doivent être regardées comme étant des périodes d'astreinte les périodes durant lesquelles un fonctionnaire, bien qu'il ne se soit pas déplacé pour effectuer des interventions, a été pourvu d'un téléphone portable professionnel afin d'être joignable à tout moment (CAA de Versailles, 7 novembre 2013, n° 12VE00164).

En outre, conformément à l'article 9 du même décret, l'organe délibérant peut définir, après avis du comité technique, d'autres situations imposant des obligations de travail sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, tel est notamment le cas des permanences. Si l'exercice de ces missions implique que l'employeur territorial soit en capacité de contacter l'agent en astreinte voire en permanence, ces modalités devront être définies d'un commun accord entre eux. Par ailleurs, ces obligations de travail feront l'objet d'une rémunération ou d'une compensation, dans les conditions prévues par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005.

Question écrite n°11295,  
publiée au JO Sénat du 26 septembre 2019.



## Loi de Transformation de la Fonction Publique : création du Comité Social Territorial, instance unique issue de la fusion des CT-CHSCT



Instauré par l'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Comité Social Territorial (CST) est issu de la fusion du Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels.

L'objectif du législateur est de créer une instance unique de concertation pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail, et qui sera amenée à débattre de sujets d'intérêt collectif.

### Quelles sont les conditions de création du CST ?

Le législateur se calque sur ce qui était applicable pour les comités techniques, puisqu'un CST est créé :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,
- auprès de chaque Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents,
- par délibérations concordantes des organes délibérants d'un EPCI, de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents,
- par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie.

Néanmoins, le CST ne verra le jour qu'à compter du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, prévu lors des élections professionnelles de 2022 (article 94 loi n°2019-828).

### Quelles sont les mesures prises en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est créée de manière obligatoire ou facultative selon plusieurs critères, à savoir :

- Le CST devra comprendre une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour les collectivités de + 200 agents et pour les SDIS sans condition d'effectifs,
- En dessous de ce seuil, cette formation spécialisée peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

Cette formation spécialisée exerce les compétences énumérées au septième de l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 telles que la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail ou encore à l'amélioration des conditions de travail.

Une formation complémentaire à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée par décision de l'organe délibérant pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

### Les compétences du CST


L'article 4 de la loi n°2019-828, modifiant l'article 33 de la loi 84-53, prévoit que le CST est compétent pour émettre des avis sur les questions relatives :

- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

### La composition du CST

Comme pour les CT, les Comités Sociaux Territoriaux ainsi que les formations spécialisées sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant (nécessairement un élu).

Les CST comprennent des représentants de la collectivité territoriale (ou de l'établissement public) et des représentants du personnel. Ces derniers seront toujours élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

 Comme les CT, le Comité Social Territorial ainsi que les formations spécialisées ne sont pas soumis au principe de paritarisme, c'est-à-dire que les avis sont rendus lorsqu'ont été recueillis l'avis du collège des représentants du personnel de la collectivité, et d'autre part, l'avis des représentants de la collectivité (dans ce dernier cas, uniquement si une délibération le prévoit).

### Le rapport social unique de la collectivité

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les collectivités devront élaborer annuellement un rapport social unique.** Ce document, qui se substitue au REC (Rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social), permet de déterminer la stratégie de pilotage RH de chaque collectivité ou établissement public, dont découleront les lignes directrices de gestion.

En outre, il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité ou l'établissement public concerné (la GPEEC, les recrutements, la formation, etc.)

Pour les collectivités, les CDG mettront à disposition une plateforme numérique permettant la collecte de ces données.

Le rapport servira de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et sera rendu public.

Il devra être présenté non seulement au Comité Social Territorial, mais aussi à l'assemblée délibérante, après avis du CST ([article 9 bis A de la loi n°83-654](#)).



En attente de décret

*Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par **décret en Conseil d'Etat**.*

### Les lignes directrices de gestion

En vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale dans chaque collectivité et établissement public, après avis du CST.

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En matière de promotion interne, c'est le Président du CDG qui définit un projet soumis pour avis de son propre CST. Ce projet est transmis pour consultation aux collectivités affiliées à l'établissement et pour avis aux collectivités qui disposent de leur propre CST. A l'issue de cette procédure, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion.



En attente de décret

*Un **décret en Conseil d'Etat** précisera les modalités d'application de cette disposition.*



*Dans l'attente de la création du CST en 2022, le Comité Technique demeure compétent pour les questions relatives au rapport social unique ainsi que les lignes directrices de gestion (article 4 II de la loi n°2019-828).*



- Une collectivité recrutant un agent titulaire d'un CDI au sein d'une autre collectivité par le biais de la portabilité du contrat (article 3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) doit-elle maintenir un niveau de rémunération identique ?

**NON.** Seul le maintien de la durée indéterminée du contrat est prévu (article 3-5 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

En conséquence, une collectivité recrutant un agent en CDI par le biais de la portabilité peut proposer une rémunération inférieure, équivalente ou supérieure à celle que l'agent percevait dans sa précédente collectivité.

A noter que [l'article 71 II de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique](#) est venu favoriser la mobilité inter-versants de la fonction publique, en reconnaissant la possibilité pour un agent contractuel employé par une personne publique de l'un des trois versants de la fonction publique, de conserver le bénéfice de son CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

- Un agent à temps non complet ou à temps partiel doit-il bénéficier d'une récupération s'il accomplit une journée de formation de perfectionnement sur une journée non travaillée habituellement ?

**OUI.** [L'article 2 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007](#) énonce que « lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation prévue aux 2°, 5° et 6° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration ».

Ces actions de formations précédemment citées concernent la formation de perfectionnement, les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ainsi que les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle

Dès lors, le dépassement du cycle de travail de l'agent donne lieu, soit à récupération, soit s'il s'agit d'un agent à temps non complet, à rémunération des heures complémentaires effectuées (sans majoration).

(Cf. [Question écrite JO Sénat n° 1635 du 05 février 2003](#))

- Les services de la commune peuvent-ils fonctionner avec des DGAS, sans qu'un emploi de DGS soit pourvu ?

**OUI, MAIS A CONDITION QUE L'EMPLOI DE DGS SOIT CREE.** [L'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987](#) précise que le ou les DGAS est/sont chargé(s) de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS dans ses fonctions. Le ou les emplois de DGAS ne peut(vent) donc être créé(s) que si l'emploi fonctionnel de DGS figure au tableau des emplois de la collectivité.

Toutefois, il n'y a aucune obligation à ce qu'un emploi créé par l'assemblée délibérante soit pourvu, la nomination relevant exclusivement des prérogatives de l'autorité territoriale.

Les services de la commune peuvent donc fonctionner avec des DGAS sans que l'emploi de DGS soit pourvu.

(Cf. [Question écrite JO Sénat n°11700 du 29 août 2019](#))



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

## Informations

### Loi de transformation de la Fonction Publique

⇒ Une journée d'actualité est organisée en collaboration avec l'Association des Maires de la Charente (AMF 16), le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et le Centre de Gestion de la Charente **le 13 Novembre 2019**.

Quelques places restent disponibles !  
Pour vous inscrire cliqué sur le lien ci-dessous :  
[Inscription](#)

⇒ Une mallette pédagogique proposée par les douze Centres de Gestion de la région Nouvelle-Aquitaine est disponible sur notre site Internet – rubrique Actualités :  
[Mallette pédagogique](#)

⇒ Des réunions d'échanges autour de l'application des dispositions de la loi vous seront proposées par le Centre de Gestion au fur et à mesure de la parution des décrets d'application.  
Un premier rendez-vous fixé **au Lundi 09 Décembre 2019**, est à réserver sur votre agenda (l'ordre du jour et le bulletin d'inscription seront disponibles première quinzaine du mois de Novembre 2019).



### Prévention des risques professionnels

Nous avons le plaisir de vous convier à une journée d'échanges dans les locaux du Centre de Gestion sur :

**«La Prévention du Risque Routier»**  
en partenariat avec la **MNT**

**Le Mardi 10 Décembre 2019**  
**de 9 heures à 12 heures**  
(avec de 14 heures à 16 heures 30, **sur inscription**, différents ateliers pratiques)






Vous trouverez ci-dessous le programme ainsi que le bulletin d'inscription en cliquant sur les liens suivants :

[Programme de la réunion](#)  
[Bulletin d'inscription](#)

### Enquête INSEE de recensement 2020

Mesdames Catherine FRANÇOIS ([c.francois@cdg16.fr](mailto:c.francois@cdg16.fr)) et Romy FENIOU ([r.feniou@cdg16.fr](mailto:r.feniou@cdg16.fr)) peuvent être contactées pour vos questions afférentes **aux recrutements et à la rémunération**, des agents recenseurs.



-  **Commission Administrative Paritaire**  
Le 26/11/2019 : tous dossiers catégories A, B et C.
-  **Commission Consultative Paritaire**  
Le 26/11/2019 : tous dossiers catégories A, B et C.
-  **CT (formation CHSCT) + Comité Technique**  
Le 18/11/2019  
Le 16/12/2019 (date limite de réception des dossiers le 14/11/2019)
-  **Comité Médical**  
Le 14/11/2019  
Le 28/11/2019
-  **Commissions de Réforme**  
Le 07/11/2019  
Le 05/12/2019 (date limite de réception des dossiers le 14/11/2019)

### Organisation du concours de Technicien territorial

Le Centre de Gestion de la Charente organise les concours (externe, interne et 3<sup>ème</sup> voie) de Technicien territorial (spécialité Espaces verts et naturels) **le 16 Avril 2020**.

La date limite de retrait des dossiers est fixée au 13/11/2019 et la date limite de dépôt des dossiers au 21/11/2019.

Pour les inscriptions via notre site Internet, cliquez sur le lien suivant : [www.cdg16.fr](http://www.cdg16.fr)

### Rappel : Entretiens professionnels

Différents documents sont à votre disposition sur notre site Internet pour vous aider dans la procédure des entretiens professionnels, notamment :

- Le guide de l'entretien professionnel,
- Le support de préparation à l'entretien.

### Avancements de grade et d'échelon

Pour l'année 2020, les propositions d'avancement de grade et la liste des avancements d'échelon vous seront adressées au cours du mois de Décembre 2019.