



Actualités :
Retrouvez toutes les informations sur notre site internet :
www.cdg36.fr

mensuel – JANVIER 2020



Membre du Centre de Gestion depuis 1988, Président depuis 2005, Monsieur Roger CAUMETTE s'est éteint le 19 décembre dernier. Durant toutes ces années, Monsieur CAUMETTE a souhaité construire le Centre de Gestion au service des collectivités comme il s'est lui-même mis au service des Maires dont il connaissait l'investissement auprès des administrés. Convaincu par les valeurs du service public dont il était un fervent défenseur, bienveillant et attentif dans son action, humaniste par conviction, Monsieur CAUMETTE a profondément marqué l'histoire du Centre de Gestion qui poursuivra le déploiement de son action auprès des collectivités avec cet esprit d'engagement.

CHANGEMENTS AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Suite au décès de notre Président, M. Roger CAUMETTE, M. Gérard MAYAUD, Maire de Chaillac, devient membre titulaire du Conseil d'Administration.

Le 21 janvier 2020, M. Pascal COURTAUD, Président de la CDC de la Marche Berrichonne, a été élu Président du Centre de Gestion. Ont été élus au titre de Vice-Présidents : M. Jacques PERSONNE (adjoint au Maire d'Issoudun), M. Régis BLANCHET (Maire de Buzançais) et M. Jacques PALLAS (Maire de Saint-Georges-sur-Arnon).

Le Centre de Gestion remercie les collectivités ayant manifesté leur sympathie suite au décès de Monsieur CAUMETTE.

PROCÉDURE DE RECRUTEMENT APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS

Le [décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#) (paru au Journal Officiel du 21 décembre 2019) relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

Dans le respect des dispositions prévues par le présent décret, l'autorité compétente peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation définie ci-après. L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

L'autorité compétente procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018, www.emploi-territorial.fr

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf



Actualités :
Retrouvez toutes les informations sur notre site internet :
www.cdq36.fr

mensuel – JANVIER 2020

urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis.

Pour pourvoir les emplois permanents prévus aux articles 3-1,3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir ou à renouveler relève du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

L'autorité territoriale, ou son représentant, accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

L'autorité territoriale, ou son représentant, peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications, sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement, sauf, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois.

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale. L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement. « Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature. »

Le présent décret s'applique aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1^{er} janvier 2020.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le [décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) instaure une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le décret est pris pour l'application des I et III de l'article 72 de la loi no 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, les ouvriers de l'Etat et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Ce décret est complété par le [décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019](#) relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles. Il fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation publique et fixe un montant plafond à cette indemnité. En outre, le décret tire les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle en abrogeant à compter du 1^{er} janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la Fonction Publique de l'Etat et la Fonction Publique Territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.

L'indemnité de départ volontaire s'appliquera désormais au seul cas de démission en raison d'une restructuration de service.

REVALORISATION DU SMIC AU 1^{er} JANVIER 2020

Le décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance porte le montant du SMIC brut horaire à 10,15 euros (augmentation de 1,20 %), soit 1 539,42 euros (au lieu de 10.03 euros de l'heure et 1 521.22 euros par mois). Indices correspondants : IB 353 / IM 329.



Actualités :
Retrouvez toutes les informations sur notre site internet :
www.cdg36.fr

mensuel – JANVIER 2020

REVALORISATION DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG AU 1^{er} JANVIER 2020

L'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée créée par la loi de finances pour 2018 est réévaluée au 1^{er} janvier 2020 en cas de progression de la rémunération constatée entre 2018 et 2019. Le [décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019](#) complète à cet effet le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017, qui en fixe notamment les modalités de calcul.

RÉMUNÉRATION DES AGENTS ACCOMPLISSANT DES TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES DANS LE CADRE DES ÉLECTIONS

Les agents de catégorie B et C employés à temps complet, selon le choix de l'autorité territoriale, soit percevront des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), soit récupéreront ces heures sous forme de repos compensateur. Une délibération les instituant devra être préalablement prise après avis du comité technique.

Les agents de catégorie A éligibles à l'IFTS ou bénéficiant du RIFSEEP pourront percevoir des indemnités complémentaires pour élections (IFCE), et ce même si le montant de l'IFCE est déterminé en fonction de la valeur de l'IFTS, sous réserve du respect des plafonds. Il appartient à l'organe délibérant de prendre une délibération spécifique déterminant le montant de l'IFTS qui entre dans le calcul de l'IFCE.

Les agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes aux fonctionnaires peuvent bénéficier des mêmes dispositions dès lors qu'une délibération l'a prévu.

CUMUL RÉGIME INDEMNITAIRE (IFSE) ET L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE COMPLÉMENTAIRE POUR ÉLECTION (IFCE)

Aucun principe issu des textes ne s'oppose au cumul des deux indemnités. Selon une circulaire de la DGCL en date du 28 décembre 2016, l'IFCE peut être servie en sus du RIFSEEP. Elle compense une sujétion particulière qui n'entre pas dans le champ des primes et des indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, dont le cumul n'est pas autorisé avec le RIFSEEP (article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014). En effet, il s'agit de rémunérer un travail supplémentaire lié à une opération datée et ponctuelle, la tenue d'élections.


Les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) qui peuvent être pris en compte par l'organe délibérant sont fixés par l'arrêté du 12 mai 2014 pour les services déconcentrés

de l'Etat, lesquels sont indexés sur la valeur du point fonction publique (article 2 décret 2002-63).

DÉMARCHE POUR UNE RETRAITE IRCANTEC D'ÉLU

Vous devez avoir cessé d'exercer toutes les fonctions électives indemnisées d'une même catégorie de mandat. Les points acquis au titre de chaque catégorie de mandat font l'objet d'un calcul et d'un versement spécifiques. Pour votre première demande de retraite en tant qu'élu, vous pouvez :

- Faire votre demande de retraite en ligne, sur votre espace personnel, en vous connectant via FranceConnect

 Vous ne pouvez formuler qu'une seule demande de retraite d'élu en ligne. En cas de mandats multiples liquidés à des moments différents, vous devrez formuler vos autres demandes en contactant l'Ircantec (Téléphone 02 41 05 25 25)

- Compléter le formulaire de contact, depuis votre espace personnel, pour recevoir un dossier de retraite personnalisé. Une fois votre dossier complété, signé et accompagné des justificatifs demandés, vous devez l'envoyer à l'Ircantec dans les 4 à 6 mois précédant votre date de départ à la retraite.

- adresser par courrier à l'IRCANTEC (24 rue Louis Gain 49100 ANGERS), un courrier de demande de retraite en tant qu'élu précisant vos Nom, Prénom, Numéro de Sécurité Sociale ainsi que les noms de la ou des collectivités dans la/lesquelles vous exercez votre mandat

- de les contacter par téléphone 02 41 05 25 25 en vous munissant de votre numéro de sécurité sociale.

Dans les deux dernières situations l'IRCANTEC vous enverra un dossier papier à remplir.

CNRACL QUALIFICATION DES COMPTES INDIVIDUELS RETRAITE : NOUVELLE CAMPAGNE

La nouvelle campagne débutera mi-février. Elle ciblera les agents nés en 1961 et en 1966 qui bénéficieront d'une EIG en 2021.

Vous devez vous connecter à l'espace personnalisé, service Qualification des Comptes Individuels Retraite, la liste des dossiers à qualifier s'affiche dans le portefeuille.

- Demandez la qualification d'un dossier.
- Vérifiez et complétez la carrière de l'agent.
- Déclarez les congés maladie pour les agents qui pourraient bénéficier d'un départ anticipé au titre des carrières longues, détenant le nombre de trimestres suffisant avant 16 ou 20 ans et la durée d'assurance cotisée exigée au moment du départ.

Deux possibilités pour l'envoi des dossiers :



Actualités :
Retrouvez toutes les informations sur notre site internet :
www.cdg36.fr

mensuel – JANVIER 2020

- soit pour contrôle au Centre de Gestion et vous adresserez alors les pièces demandées, par mail à s.demouveaux@cdg36.fr,
 - soit vous l'enverrez directement et vous adresserez par téléversement exclusivement, l'ensemble des pièces demandées (ONGLET PIECES JUSTIFICATIVES)
 Votre interlocutrice : Sabine DEMOUEAUX
 Service CNRACL - 02 54 34 11 75 – s.demouveaux@cdg36.fr (Présente les mardis/jeudis et mercredis semaine paire).

AGENDA PRÉVISIONNEL 1^{er} SEMESTRE 2020 DU CDG

Dates	Dates limites de dépôt des dossiers
COMITE TECHNIQUE ⁽¹⁾	
27 janvier	clos
9 mars	10 février
COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES ⁽¹⁾	
5 mars (CAP A et B)	31 janvier (pour les AG* et PI*) 7 février (pour les questions générales)
6 mars (CAP C)	31 janvier (pour les AG* et PI*) 7 février (pour les questions générales)
COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES ⁽¹⁾	
6 mars matin	7 février
COMITÉ MÉDICAL ^{(1) (2)}	
11 février	clos
17 mars	25 février
21 avril	31 mars
19 mai	28 avril
16 juin	26 mai
COMMISSION DE RÉFORME ^{(1) (2)}	
23 janvier	clos
5 mars	4 février
9 avril	10 mars
28 mai	28 avril
RENCONTRES TERRITORIALES	
6, 8, 13 et 15 octobre	
RENDEZ-VOUS RH⁽³⁾	
28 avril	Le temps de travail
9 juin	A définir

⁽¹⁾ Tout dossier arrivé après la date limite fixée sera présenté lors de la séance suivante

Attention, compte-tenu des respects des principes d'annualité et d'unicité du tableau d'AG* et de PI*, il convient de présenter, lors de la même CAP, l'ensemble des agents concernés par un même grade d'avancement.

⁽²⁾ Les dossiers doivent être transmis, complets, sous pli confidentiel

^(a) Dossiers relatifs aux avancements de grade et tout autre dossier

⁽³⁾ Bulletin d'inscription à télécharger sur le site 3 semaines/1 mois avant le début des séances

* AG = avancement de grade / PI = promotion interne



Actualités :
Retrouvez toutes les informations sur notre site internet :
www.cdq36.fr

mensuel – JANVIER 2020

Spécial Prévention



MOUVEMENT DU PERSONNEL AU SEIN DU CENTRE DE GESTION

Sabine MARCELIN, Conseillère en prévention complète le service Prévention depuis le 1^{er} janvier. Elle interviendra dans les collectivités pour les missions de Conseil et prévention, d’accompagnement à l’élaboration du document unique et d’inspection. Sabine MARCELIN déploiera l’animation de l’intervention du Centre de Gestion en matière de prévention. Elle remplacera Pascal GLOMOT qui a fait valoir ses droits à la retraite pour septembre 2020.

LES TARIFS POUR CERTAINES INTERVENTIONS DU CONSEILLER EN PRÉVENTION ET TARIFS SPÉCIFIQUES POUR LES FONCTIONS D’INSPECTION

Tarif de la prestation pour l’accompagnement à l’élaboration du document unique d’évaluation des risques professionnels :

Strate	Nombre d'agents	Tarif pour l'élaboration du Document Unique	Mise à jour annuelle
1	0-4	500,00 €	125,00 €
2	5-19	750,00 €	250,00 €
3	20-49	2 000,00 €	250,00 €
4	50-99	4 500,00 €	500,00 €
5	100-349	8 500,00 €	1 000,00 €
6	350 et +	sur mesure au prix de journée de 250€	

Collectivités non affiliées : + 10%

Tarif de la prestation pour la réalisation de missions d’inspection :

Strate	Nombre d'agents	tarif annuel pour la mission d’inspection
1	0-4	300,00 €
2	5-19	450,00 €
3	20-49	750,00 €
4	50-99	1 800,00 €
5	100-349	2 800,00 €
6	350 et +	sur mesure au prix de journée d’inspection sur site de 750€ avec un minimum de 30 jours sur 6 ans

La tarification inclut la participation au CHSCT dans la limite de 3/an

Collectivités non affiliées : + 10%

Autres tarifs :

- Participation aux comités d’hygiène et de sécurité : 150€ la demi-journée (hors convention d’inspection).
- Autres interventions spécifiques dans les collectivités à la demande des autorités territoriales : 250€ par jour
- Collectivités non affiliées : les tarifs seront majorés de 10%.