

Pandémie de Covid 19

Le Centre de Gestion vous transmet chaque fois que l'actualité le nécessite des [notes d'information](#) sur les aspects juridiques et de prévention. N'oubliez pas de vous y référer !

Le versement d'une prime pour récompenser l'engagement exceptionnel des agents publics

[Le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale](#) permet aux employeurs de l'Etat et des collectivités territoriales de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 pour assurer la continuité des services publics.

Le montant de cette prime est déterminé par l'employeur dans la limite d'un plafond de 1000€. La prime exceptionnelle est exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu.

Cette prime exceptionnelle est cumulable avec le régime indemnitaire.

Retrouvez toutes les informations sur cette prime exceptionnelle et ses modalités dans la [note 15 du Centre de Gestion relative à la gestion de la crise sanitaire](#).

Prolongation de la durée de validité des listes d'aptitude

[L'ordonnance 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19](#) prolonge la durée normale de validité des listes d'aptitude qui est de 4 ans.

Ainsi, le décompte de la période de 4 ans prévue au quatrième alinéa de l'article 44 de la [loi 84-53 du 26 janvier 1984](#) est suspendu pendant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'au 23 juillet 2020 inclus, prolongeant ainsi de 4 mois et 11 jours la durée de validité des listes d'aptitude.

Les lauréats concernés n'ont pas de démarche à accomplir pour bénéficier de ce dispositif : la prolongation sera automatiquement mise en œuvre pour les candidats ayant

sollicité leur renouvellement d'inscription dans les conditions du droit commun, soit sur la dernière année de validité de la liste d'aptitude.

Le statut

Le Congés parental et disponibilité de droit pour élever un enfant

Le [décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant](#) prévoit des mesures favorisant et assouplissant les dispositifs d'accompagnement à la parentalité.

Le congé parental :

A compter du 8 mai 2020, un fonctionnaire peut solliciter un congé parental par période de 2 à 6 mois renouvelables (6 mois minimum auparavant). Les demandes de renouvellement devront être présentées 1 mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours (avant cette date, le délai était de 2 mois).

Cette nouvelle disposition n'est pas applicable aux agents contractuels de droit public.

La disponibilité pour élever un enfant :

A compter du 8 mai 2020, un fonctionnaire peut solliciter une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans (8 ans auparavant).

Au titre de ces deux positions, le fonctionnaire peut prétendre à la conservation de ses droits à avancement d'échelon et de grade, dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière. Les périodes de congé parental et/ou de disponibilité pour élever un enfant sont prises en compte, en application des règles de conservation ci-dessus, à compter du 8 août 2019.

Rémunération des heures complémentaires

[Le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 définit les modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet.](#)

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire

Mensuel – MAI 2020

de service afférente à l'emploi permanent à temps non complet qui ne dépassent pas 35 heures.

La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

L'indemnisation des heures complémentaires est conditionnée par la mise en œuvre de moyens de contrôle automatisé permettant de les comptabiliser de façon exacte. S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut être mis en place, tout comme pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à 10.

Une majoration de l'indemnisation des heures complémentaires **peut** être décidée, sur délibération de collectivité territoriale ou de l'établissement public. Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes.

Les heures effectuées au-delà de la durée réglementaire du travail sont rémunérées comme des heures supplémentaires si l'assemblée délibérante a instauré les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans les conditions fixées par l'[article 2 du décret du 6 septembre 1991](#).

A inscrire au Comité Technique

Le télétravail

La crise sanitaire a conduit nombre de collectivités à organiser au mieux le télétravail pour concilier la continuité de l'activité avec les nécessaires précautions pour la santé des agents.

Si la collectivité/l'établissement souhaite poursuivre une organisation du travail en télétravail, il conviendra de **solliciter l'avis du Comité technique** afin de présenter les règles du télétravail mises en place, suivant les dispositions du [décret 2016-1151 modifié du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités](#)

[de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#).

Les heures supplémentaires et les cycles de travail

L'article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 sur les IHTS précise que le nombre des heures supplémentaires accomplies dans les conditions fixées par ledit décret ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 25 heures, **sauf** lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

De même, conformément au décret 2001-623 du 12 juillet 2001 qui renvoie, pour la fonction publique territoriale, aux dispositions du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (...), il est possible de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail (durée maximale de travail quotidien de 10h, durée maximale hebdomadaire de 48h, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives,...), lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

La période d'urgence sanitaire est une circonstance exceptionnelle qui peut justifier ces dérogations

Dans les deux cas, le comité technique doit être informé de la dérogation aux règles habituelles d'organisation du travail.

Désignation des membres du comité technique et du comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail

Pour mémoire, dans les communes et établissements de + de 50 agents, les membres du collège employeur des comité technique (CT) et comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail (CHSCT) sont nommés par l'autorité territoriale ; la désignation a donc lieu par voie d'arrêté du Maire ou du Président.

La parité hommes/femmes n'est pas requise.

CHSCT : [Article 31 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié](#)

CT : [Article 4 du décret 85-565 du 30 mai 1985 modifié](#)



Pour toute question
cdgindre@cdg36.fr

Mensuel – MAI 2020

Le bilan social 2019

Beaucoup de collectivités n'ont encore pas entamé la déclaration des données sociales, retardées par la crise sanitaire qui a contraint chacun(e) à repositionner ses priorités !

N'oubliez pas que le Rapport Social doit être complété par vos soins sur l'application mise à votre disposition par le Centre de Gestion, au plus tard le 26 Juin 2020.

En cas de difficulté, sollicitez par mail Margaux Gambade (m.gambade@cdg36.fr) qui vous recontactera.

Vie du Centre de Gestion



La création du pôle Santé/Prévention

Les services Santé et Prévention fusionnent pour mieux vous accompagner en se déployant sur le champ du reclassement et de l'insertion.

A compter du 16 juin prochain, le Pôle santé / Prévention se déploie, désormais constitué d'une ingénieure responsable de pôle, de notre préventrice, de notre psychologue et des instances médicales.

Au-delà des champs déjà investis de la prévention et de la gestion des instances médicales, le pôle Santé / Prévention proposera désormais de vous **accompagner dans le reclassement des agents inaptes en tout ou partie à leur poste et sur le champ de l'insertion des personnes handicapées**, en lien avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Il intégrera également le suivi du contrat collectif d'assurance du personnel.

L'organisation de l'activité

Dans le contexte sanitaire actuel, le Centre de Gestion a repris son activité habituelle depuis le 11 mai en organisant le travail sur site et en télétravail.

Cette organisation ne modifie pas la disponibilité des différents pôles qui restent engagés à vos côtés chaque jour. Vous êtes invités à continuer à nous solliciter par mail chaque fois que cela est possible, en précisant l'urgence du dossier si besoin ; votre interlocutrice vous recontactera dans les meilleurs délais.

Vous pouvez également nous contacter par téléphone ; le pôle carrières et les instances médicales sont joignables les après-midis.

ATTENTION : en raison d'un changement de logiciel, le pôle carrière ne pourra pas saisir vos dossiers entre le 22 et le 26 juin prochain. Le renseignement statutaire est maintenu.

L'accompagnement à la retraite

Depuis le 1^{er} avril dernier, Mélanie Brunet est votre interlocutrice pour le conseil et l'accompagnement en matière de retraite. La période de confinement a pu retarder le traitement de votre dossier.

Ne vous inquiétez pas, les demandes sont suivies et les dossiers traités par ordre d'urgence.

m.brunet@cdg36.fr

La mise en œuvre de la mission archivage

Emmanuelle BONNAFOUX, archiviste, vous accompagne dans la réalisation du tri, de l'organisation et la valorisation de vos archives.

Pour rappel, le récolement des archives est une obligation légale à chaque mandat.

Le tarif journalier de la prestation est fixé à 250 euros, formalisée via une convention qui peut intégrer des modalités de paiement étalées sur 2 ou 3 ans ; un accompagnement à l'obtention de subventions départementales est également réalisé.

Note archiviste se déplace sur site pour présenter sa mission et évaluer le besoin.

N'hésitez pas à prendre contact avec elle au Centre de Gestion (par mail : cdgindre@cdg36.fr) ou par téléphone).



Nouveau
La prise de position :
un « avant-contrôle »
de légalité

Le [décret n° 2020-634 du 25 mai 2020 définit les modalités de la procédure de demande de prise de position formelle adressée au représentant de l'Etat](#), en application de l'article 74 de la loi 2019-1461 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique.

L'[article L. 1116-1 du code général des collectivités territoriales](#) permet aux collectivités, à leurs groupements ainsi qu'à leurs établissements publics d'adresser au préfet un projet d'acte assorti d'une demande de prise de position formelle sur une question de droit portant sur le projet d'acte et relative à la mise en œuvre d'une disposition législative ou réglementaire régissant l'exercice de leurs compétences, ou bien les prérogatives dévolues à leur exécutif, s'agissant par exemple des pouvoirs de police.

Le décret précise les modalités d'application de cette disposition législative.

Il organise la formalisation des échanges entre l'autorité de saisine et le représentant de l'Etat compétent au titre du contrôle de légalité de l'acte concerné, en fixant les conditions de la saisine du représentant de l'Etat et de la réponse portée à la connaissance du demandeur, en précisant le contenu de la demande et la procédure relative à la transmission de pièces complémentaires, et en fixant un point de départ au délai de trois mois au terme duquel le silence gardé par le représentant de l'Etat vaut absence de prise de position formelle.

AGENDA du 2^{ème} SEMESTRE 2020 DU CENTRE DE GESTION

Dates	Dates limites de dépôt des dossiers
COMITE TECHNIQUE ⁽¹⁾	
7 septembre	10 août
COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES ⁽¹⁾	
11 septembre	14 août
COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES ⁽¹⁾	
11 septembre	14 août
COMITÉ MÉDICAL ^{(1) (2)}	
16 juin	clos
21 juillet	30 juin
COMMISSION DE RÉFORME ^{(1) (2)}	
2 juillet	2 juin
RENCONTRES TERRITORIALES	
29 septembre 5, 6 et 13 octobre	
RENDEZ-VOUS RH⁽³⁾	
suspendu	

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