

# LE MENSUEL

## Février 2021

### FORMATION

#### ▶ LA FORMATION DES ELUS

[L'ordonnance n°2021-45 du 20 janvier 2021 réforme la formation des élus locaux.](#)

A travers cette ordonnance, l'objectif du gouvernement est affiché clairement, « **permettre aux élus locaux d'accéder à une offre de formation plus développée, mieux articulée avec les dispositifs de droit commun, et mieux régulée** ».

Pour rappel, aujourd'hui, la formation des élus locaux est structurée autour de deux cadres juridiques :

- Les collectivités sont dans l'obligation de consacrer, chaque année, un montant minimal de crédits dédiés à la formation des élus au sein de leur budget prévisionnel.
- Le Droit Individuel à Formation (DIF), créé par la loi du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat, permet à l'ensemble des élus d'acquérir des droits à formation à raison de 20 heures par année complète de mandat.

L'ordonnance a pour **objectif de moderniser les outils de formation des élus locaux, d'en améliorer la transparence et le contrôle en mobilisant certains outils du droit commun de la formation professionnelle.**

Rappelons que l'article L2123-12 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que « Les membres d'un conseil municipal ont droit à une formation adaptée à leurs fonctions. Une formation est obligatoirement organisée au cours de la première année de mandat pour les élus ayant reçu une délégation.

(1) Dans les trois mois suivant son renouvellement, le conseil municipal délibère sur l'exercice du droit à

la formation de ses membres. Il détermine les orientations et les crédits ouverts à ce titre. (1)

Un tableau récapitulatif des actions de formation des élus financées par la commune est annexé au compte administratif. Il donne lieu à un débat annuel sur la formation des membres du conseil municipal. »

**Dès à présent, les modalités de calcul du DIF sont modifiées**, il sera dorénavant comptabilisé **en euros** et non plus en heures.

Toutefois, pour assurer la bascule de l'ancien système de formation vers le nouveau régime mis en place, **les élus pourront utiliser les droits individuels à la formation comptabilisés en heures qu'ils détiennent sous cette forme à la date de publication de l'ordonnance (soit le 21 janvier), dans la limite d'un délai de six mois à compter de cette date.**

Le recours au DIF pour financer des formations de reconversion est dorénavant limité **aux élus n'ayant pas liquidé leurs droits à pension.**

Afin de **moderniser le recouvrement et le fonctionnement du fonds du DIF des élus locaux**, un prélèvement à la source des cotisations des élus est organisé. Il appartient au Conseil National de la Formation des élus locaux et de la Caisse des Dépôts et Consignations de gérer le fonds du DIF.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**, l'ordonnance permet aux collectivités de délibérer sur leur **participation au financement de formations dont peuvent bénéficier les élus à leur initiative au titre de leur DIF.**

La délibération devra déterminer notamment :

- Le champ des formations ouvrant droit à cette formation,
- La limite du montant maximal par formation,
- Un nombre maximal de formations par élu et par mandat.

La part du montant des frais pédagogiques de la formation financée par le fonds du droit individuel à la formation des élus locaux ne peut être inférieure à un taux fixé par décret.

A noter que les collectivités conserveront l'obligation de prévoir, dans leur budget prévisionnel, **un montant plancher de crédits consacrés à la formation des élus égal à 2% de leur enveloppe indemnitaire**. De même, **le montant réel des dépenses de formation ne peut excéder 20% du même montant**.

Pour ces deux calculs **les seules dépenses de formation** doivent être prises en compte. En ce sens, sont **exclus de ce calcul les remboursements de frais de déplacement ou de séjour ou des compensations de pertes de revenus**.

S'agissant **des élus salariés ou fonctionnaires**, l'ordonnance leur ouvre également la possibilité de **participer au financement** de leurs formations organisées au titre de leur DIF d'élu local, **en utilisant leurs droits à formation magnétisables dont ils disposent au titre de leur parcours professionnel (Compte Personnel d'Activité)**. De plus, l'élu peut également y contribuer via ses **fonds personnels**. Toutefois, ces possibilités ne sont offertes que pour les **formations liées à leur réinsertion professionnelle**.

L'ordonnance a également pour **objectif de favoriser les mutualisations entre les communes en matière de formation des élus locaux**. La possibilité pour les communes de transférer la mise en œuvre des dispositifs relatifs à la formation des élus à leur EPCI est maintenue, tout en ouvrant la possibilité de recourir à des coopérations plus souples.

Dans **les six mois qui suivent son renouvellement**, l'EPCI pourra délibérer sur l'opportunité de proposer des outils communs visant à développer la formation liée à l'exercice du mandat des élus des communes membres.

L'ordonnance prévoit que cette délibération puisse comprendre notamment :

- L'élaboration d'un plan de formation,
- Les règles permettant d'en assurer le suivi,
- Le financement,
- L'évaluation.

## ■ CARRIERES

### ► LES 1607 HEURES

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 prévoit que les collectivités et les EPCI ayant maintenu un régime de travail inférieur à 1 607 heures par an doivent délibérer pour se mettre en conformité avec **l'obligation de définir des cycles de travail annuels de 1 607 heures** qui correspondent à la durée de travail d'un agent à temps complet.

Les assemblées délibérantes disposent d'un délai **d'un an à compter de leur renouvellement** pour statuer.

**Précision** : les communes et établissements publics dans lesquelles l'assemblée a été élue au complet dès le 1<sup>er</sup> tour ont jusqu'au 18 mai prochain pour définir les nouveaux cycles de travail.

Pour les assemblées renouvelées à l'issue du second tour du 28 juin 2020, il conviendra de délibérer sur les nouveaux cycles de travail des 1607 heures avant le 28 juin 2021.

Dans tous les cas, la mise en œuvre effective des cycles de travail se fera au plus tard le **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

A noter que ce dossier nécessite un **avis du Comité Technique**.

### Pour approfondir vos connaissances sur le calcul du temps de travail

Participez à notre rdv RH, sous forme de webinaire, prévu le **Mardi 13 avril 2021**

**Ouverture des inscriptions en ligne prochainement**



## ■ INFO COVID 19

### ▶ PROROGATION DE L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE



[La loi n°2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire](#) proroge jusqu'au **1<sup>er</sup> juin 2021** l'état d'urgence sanitaire.

### ▶ LES TITRES-RESTAURANTS

[Le décret n°2021-104 du 2 février 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres restaurants](#) est venu **proroger jusqu'au 31 août 2021**, la période d'utilisation des titres-restaurant émis pour **l'année civile 2020**.

Les titres non utilisés au cours de cette période et rendus par les salariés bénéficiaires à leur employeur au plus tard au cours de la quinzaine suivante sont **échangés gratuitement contre un nombre égal de titres émis pour l'année civile 2021**.

De plus, le décret autorise **l'utilisation des titres-restaurants dans des restaurants et hôtels-restaurants ou de débits de boissons assimilés ceux-ci, les dimanches et jours fériés jusqu'au 31 août 2021**.

Enfin, le décret rehausse le montant maximal d'utilisation des titres-restaurant à **38 euros par jour jusqu'au 31 août 2021**.



▶ **SUIVEZ NOTRE FAQ SPECIAL COVID 19** : Mise à jour prochaine avec les dernières informations juridiques et de prévention.

## ■ LA MINUTE HANDICAP

### ▶ LE SAVIEZ-VOUS ?

Le **11 février 2005**, soit il y a **16 ans**, est parue la **Loi pour égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**.

Pour la première fois, une définition précise du handicap est alors proposée. Cette loi garantit

également l'égalité des droits et des chances notamment en matière **d'emploi**. Ainsi, une entreprise ou un organisme public de plus de 20 salariés (ETP) a désormais l'obligation **d'employer au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap**.

La loi de 2005 établit également le principe du **droit à la compensation**, prévoit la création sur tout le territoire de maisons départementales des personnes handicapées (**MDPH**), réaffirme le droit à l'école et prévoit **l'accessibilité totale des lieux publics**.

### ▶ QUI EST SOUMIS A LA DECLARATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES ?

Les nouvelles dispositions relatives à **l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)** dans la Fonction Publique entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et sont donc prises en compte à l'occasion de la campagne déclarative 2021, **ouverte depuis le 1<sup>er</sup> février, jusqu'au 30 avril 2021**.

Auparavant, seuls les employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (c'est-à-dire employant au moins 20 équivalents temps plein) devaient effectuer leur déclaration annuelle d'emploi au FIPHFP. Mais **cela a changé !**

Les employeurs publics qui emploient moins de 20 équivalents temps plein (ETP), ayant reçu une lettre d'appel du FIPHFP, doivent également compléter la déclaration annuelle en indiquant uniquement leur nombre d'ETP.

D'autres modifications ont eu lieu dans la saisie des informations, le mode de calcul, etc



**Vous souhaitez être informés sur le statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi et sur la déclaration d'emploi de travailleurs handicapés ?**

Participez à notre rdv RH, sous forme de webinaire, prévu le : **Mardi 16 mars 2021**, de 15h00 à 16h00

Inscrivez-vous par mail, à l'adresse suivante : [e.comblet@cdg36.fr](mailto:e.comblet@cdg36.fr)

# Santé - Prévention

## ▣ ASSISTANT DE PREVENTION

### ▶ QUELLES SONT SES MISSIONS ?

Il assiste et alerte l'autorité territoriale, sous la responsabilité de laquelle il est placé, dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- ⇒ Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- ⇒ Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- ⇒ Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- ⇒ Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

L'assistant de prévention a un **rôle déterminant** en ce qu'il peut, au-delà de ses missions de surveillance, faire partager et convaincre du bienfondé d'une approche globale de la prévention. Il contribue à la prévention des risques professionnels.

Le soutien qu'il apporte permet **d'éliminer, de réduire et/ou de prévenir les dangers** liés aux différentes activités et diminue **ainsi les risques potentiels d'accidents et de maladies liées au travail**.

Afin de remplir au mieux ses missions, l'assistant de prévention bénéficie d'une **formation préalable** à la prise de fonction et d'une **formation continue** en matière de santé et de sécurité (formations dispensées par le CNFPT).

### ▶ SA NOMINATION EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

Trois textes principaux définissent le cadre juridique du champ d'intervention de la fonction de prévention :

- ✓ La **loi n°83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 23 qui précise : « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ».
- ✓ Le **décret n°85-603 du 10 juin 1985** modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, et **notamment l'article 4 qui fait obligation à l'autorité territoriale de désigner des assistants de prévention** (ces agents peuvent également être mis à disposition par une commune, l'établissement public de coopération intercommunale dont est membre la commune ou le Centre de Gestion).
- ✓ Le **code du travail** applicable aux collectivités territoriales, sous réserve des dispositions du décret du 10 juin 1985 modifié.

La **procédure** de nomination consiste en la rédaction d'un **acte de nomination** (ex : arrêté) et d'une **lettre de cadrage** (pour consigner et clarifier les conditions de travail) qui doit être transmise pour information au CHSCT.

## ► LE CENTRE DE GESTION VOUS EPAULE...

Jeudi 8 octobre 2020, le **Pôle Santé-Prévention du Centre de Gestion de l'Indre** proposait une intervention ciblée sur le rôle et les missions des assistants de prévention au sein des collectivités de la Fonction Publique Territoriale. Le but de cette manifestation : être une première étape vers la création d'un **réseau départemental des Assistants et Conseillers en Prévention** sur notre territoire.

Rôle, statut, missions, profil, recrutement, conditions d'exercice et apports des assistants de prévention. Autant de sujets qui ont été évoqués et approfondis en fonction des demandes et des interrogations.

Nos **objectifs** sur la matinée :

- ✓ Sensibiliser et informer les élus n'ayant pas nommé d'assistants de prévention sur le rôle, les missions et l'importance de cet interlocuteur de proximité,
- ✓ Informer les agents en questionnement sur les exigences liées aux fonctions d'assistant de prévention,
- ✓ Permettre aux agents nommés assistants de prévention de créer un réseau entre eux et avec le Centre de Gestion, de faciliter les échanges liés aux réalités de terrain, mais aussi d'adapter les actions du Pôle Santé Prévention en fonction des besoins et difficultés identifiés.

Nombre de **participants** : 72



Nos intervenants :

- ⇒ **Monsieur Jacques PALLAS**, 3<sup>ème</sup> Vice-Président du CDG, délégué à la Prévention des risques professionnels & Président du CHSCT
- ⇒ **Madame Elodie COMBLET**, Responsable du Pôle Santé-Prévention & Correspondante Handicap
- ⇒ **Madame Sabine MARCELIN**, Agent en charge des missions de conseil en prévention et des fonctions d'inspection (ACFI)

### Forum des assistants et conseillers en prévention - Rencontre n°2 :

Un prochain regroupement de ce nouveau réseau des assistants et conseillers en prévention est envisagé sur le premier semestre 2021 (date et modalité à définir en fonction de l'évolution du contexte sanitaire actuel)

## ► UNE FORMATION PROPOSEE AU PLUS PRES...

Afin de répondre au besoin du territoire et de poursuivre le déploiement et la nomination des assistants de prévention au sein des collectivités, le Pôle Santé-Prévention du Centre de Gestion de l'Indre et le CNPFT ont récemment échangé sur le sujet de la formation de ces acteurs de terrain.

La **formation initiale** prévue initialement à Bourges du **20 au 22 Septembre et du 25 au 26 Octobre 2021** a été finalement été repositionnée **sur Châteauroux** (au CNPFT). Les dates restent inchangées.

Ainsi, vous pouvez dès maintenant proposer cette formation à vos agents et le cas échéant faire les inscriptions sur le site en ligne avec le code SX800790. N'hésitez pas à contacter les services du CNPFT pour plus de renseignements.

## ▣ LE CDG ET VOUS

### ▶ RECENSEMENT DES BESOINS PERMETTANT D'OUVRIRE DES POSTES AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS EN 2022

Le formulaire électronique de recensement des postes à ouvrir pour l'année 2022 est à compléter via  sur le site internet du Centre de Gestion de l'Indre ([www.cdg36.fr](http://www.cdg36.fr)), **entre le 26 février 2021 et le 31 mars 2021 au plus tard.**

Une notice téléchargeable vous est proposée pour vous guider dans cette démarche dans la rubrique du site internet du Centre de Gestion de l'Indre :

- ⇒ « Concours et examens professionnels »
- ⇒ « Recensement des concours et examens professionnels »
- ⇒ « Notice à télécharger »

**RAPPEL ! Ce recensement ne constitue pas pour votre collectivité une obligation de recruter, ni de créer effectivement un emploi. Il est cependant indispensable pour permettre l'organisation des concours et examens professionnels.**

### ▶ SURVEILLANCE D'EXAMEN

Dans le cadre de l'organisation de **l'examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2ème classe** qui se déroulera le 18 mars prochain (après-midi), le Centre de Gestion de l'Indre recherche des agents travaillant en collectivité pour assurer la **surveillance des candidats** lors de l'épreuve écrite qui se déroulera au PEPSI à Issoudun.

Si vous êtes intéressé(e), nous vous remercions de bien vouloir vous manifester **avant le 8 mars 2021** auprès de :

Madame Aline THOMAS-DE SA ó Pôle Concours Emploi au 02.54.34.18.20 ou par mail à : [a.desa@cdg36.fr](mailto:a.desa@cdg36.fr)

### ▶ NOUVEAU CALENDRIER DES CONCOURS ET EXAMENS

Le **nouveau calendrier triennal 2022-2024 des concours et examens professionnels** organisés sur la Région Centre Val de Loire et l'inter région Ile-de-France/Centre Val de Loire est **en ligne** sur le site du Centre de Gestion de l'Indre ([www.cdg36.fr](http://www.cdg36.fr)), rubrique :

- ⇒ « Concours et examens professionnels »
- ⇒ « Calendrier »

### ▶ CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE

Le Centre de Gestion a renouvelé son contrat d'assurance auprès du groupement **SIACI SAINT HONORE/ GROUPAMA** au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Un contrat groupe, c'est l'avantage de la mutualisation des risques** entre les collectivités adhérentes au contrat souscrit par le Centre de Gestion. De plus, cela permet une **optimisation de l'offre** tant au niveau qualitatif que tarifaire. L'adhésion au contrat **assure la qualité des prestations** apportées par l'assureur et son courtier, **sécurise la collectivité** par un contrat qui mutualise les risques et **limite ainsi la possibilité qu'une sinistralité ponctuellement dégradée incite l'assureur à augmenter son taux**, voire à résilier le contrat.

En tant qu'affilié au Centre de Gestion, ce contrat vous est réservé !

Vous avez **jusqu'au 31 mars pour adhérer** avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ensuite, vous aurez la possibilité d'adhérer en cours d'année et durant toute la vie du contrat jusqu'en 2024, avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> du mois qui suit la demande.

Si vous êtes intéressé (e) et pour plus d'informations, veuillez contacter :

Madame Mélanie BRUNET ó Pôle Santé-Prévention au 02.54.34.12.28 ou par mail à : [m.brunet@cdg36.fr](mailto:m.brunet@cdg36.fr)

# AGENDA

Dates	Dates limites de Dépôt des dossiers		Dates	Dates limites de dépôt des dossiers
<b>COMITE TECHNIQUE (1)</b>			<b>COMMISSION DE REFORME (1)</b>	
12 Avril 2021	8 Mars 2021		1 <sup>er</sup> Avril 2021	2 Mars 2021
7 Juin 2021	10 Mai 2021		27 Mai 2021	27 Avril 2021
20 Septembre 2021	23 Août 2021		8 Juillet 2021	8 Juin 2021
22 Novembre 2021	25 Octobre 2021		7 Octobre 2021	7 Septembre 2021
<b>COMMISSIONS PARITAIRES <sup>(1) (2)</sup></b>			<b>COMITE MEDICAL (1)</b>	
15 Juin 2021	11 Mai 2021		18 Mars 2021	25 Février 2021
14 Septembre 2021	17 Août 2021		22 Avril 2021	1 <sup>er</sup> Avril 2021
9 Novembre 2021	12 Octobre 2021		20 Mai 2021	29 Avril 2021
			17 Juin 2021	27 Mai 2021
			22 Juillet 2021	1 <sup>er</sup> Juillet 2021
			23 Septembre 2021	2 Septembre 2021
			21 Octobre 2021	30 Septembre 2021
			18 Novembre 2021	28 Octobre 2021
			16 Décembre 2021	25 Novembre 2021

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

(2) CAP et CCP