



Les Actu' du CDG

Newsletter Novembre 2020

◇ Actu' Générales

◇ Actu' juridiques du Conseil Statutaire



Commission de Réforme
Jeudi 17 décembre



Comité Médical
Jeudi 3 décembre



Entretien retraite
27 novembre 2020
A la Communauté de
communes du Champsaur-
Valgaudemar



Entretien retraite
3 novembre 2020
Au CDG 05



Entretien retraite
30 Novembre 2020
Dans le pays du Guillestrois



Entretien retraite
1^{er} décembre 2020
Dans le Pays des écrins
Et au CDG 05





Les actu' générales et juridiques

Nouveau Conseil d'administration du CDG 05

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion est renouvelé tous les six ans, dans les 4 mois qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux. Suite aux dernières élections municipales de l'année 2020, le Centre de gestion des Hautes-Alpes a ainsi procédé au renouvellement des membres de son conseil d'administration.

Ce renouvellement se fait par l'élection des représentants des communes et des établissements publics affiliés au Conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Hautes-Alpes.

Les communes affiliées disposent de 16 sièges, les établissements publics affiliés de 2 sièges.

Le dépouillement réalisé le 9 octobre 2020 témoigne d'une forte participation : 83,05 % de suffrages exprimés dans le collège des communes affiliées et 67,65 % dans celui des établissements publics.

Le Conseil d'administration du CDG 05 est **compétent** pour :

- déterminer les orientations et le fonctionnement du CDG 05, sous l'impulsion du Président
- voter le budget
- décider des emprunts, acquisitions, marchés de travaux, de fournitures et de services...
- approuver les conditions générales de tarification des prestations de service et les projets de convention
- fixer le montant des cotisations dues par les collectivités et les établissements affiliés ou non affiliés
- désigner ses représentants dans les organismes où le CDG 05 est représenté (FNCDG...)
- approuver le rapport annuel d'activités.

Le Conseil d'Administration du CDG 05 se réunit en moyenne quatre fois par an. La séance d'installation du Conseil d'administration s'est déroulée le 22 octobre 2020. Le Président du CDG 05 et les membres du Bureau ont été désignés.

Le CA du CDG 05 est pour la mandature 2020/2026 présidé par **Monsieur Marcel CANNAT, Maire de Réotier.**

Il sera assisté par trois Vice-Présidents dans ses fonctions :

- 1^{er} Vice-Président : Monsieur Joël BONNAFFOUX, Maire de la Bâtie-Neuve et Président de la Communauté de communes de Serre-Ponçon Val d'Avance
- 2^{ème} Vice-Présidente : Madame Muriel MULLER, Maire de Trescléoux
- 3^{ème} Vice-président : Monsieur Rémy ODDOU, Maire de Lettret

Le bureau est composé :

- Du Président et des Vice-Présidents,
- et de M. Jacques FRANCOU (Maire d'Aspremont), Mme Catherine ASSO (5^{ème} adjointe au Maire de Gap), Mme Martine GARCIN (Adjointe au Maire de Laragne-Montéglin), Mme Bernadette SAUDEMONT (Conseillère municipale Mairie de Veynes), M. Jean-Baptiste AILLAUD (Vice-Président de la Communauté d'Agglomération de Gap-Tallard-Durance et Maire de Chateaufieux).

Covid 19 : la responsabilité des employeurs

Depuis le 20 octobre dernier, le territoire national est re-confiné. La prochaine loi sur l'état d'urgence devrait permettre au Gouvernement de prendre des mesures même par ordonnance jusqu'au 16 février 2020.

A cette occasion, le CDG 05 rappelle qu'en vertu de l'article L4121-1 et s. du code du travail selon lesquels « **l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** » (Cf :Site internet). L'employeur ne peut cependant organiser des actions telles que dépistage collectif, qui porteraient atteinte au respect de la vie privée en collectant des données de santé.

Source : <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-par-les>

○ En cas de doute sur l'état de santé de agents, **l'employeur peut s'appuyer sur le service de médecine préventive** pour bénéficier de conseils sur l'adaptation du poste au regard de l'état de santé des agents (art.14 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

○ L'employeur n'a pas à connaître les affections des agents. Ainsi, il prend les décisions relatives aux positions statutaires sous couvert de justificatifs de la CPAM ou d'un médecin (certificat d'isolement ou médical, restrictions, arrêts de travail etc.)

○ **En vertu de l'article 48 du décret n°85-603 du décret du 10 juin 1985 : Le virus ne doit pas contrevenir au dialogue social. L'employeur réalise une évaluation des risques pris en compte dans le DUERP et consulte le CHSCT « sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. »**

○ Les employeurs territoriaux peuvent se référer au protocole national pour mettre en place les conditions d'emploi aménagées : (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries>)

Nb : Les attestations de déplacement dont celles encadrant les trajets professionnels font leur retour. Vous les retrouvez sur :



Les actu' juridiques du Conseil statutaire

Covid 19 : Informations sur les nouvelles mesures

MAJ du 6/11/2020 : Généralisation du télétravail dérogatoire sur les missions pouvant être télétravaillées

- Télétravail total jusqu'à 5 jours par semaine ou partiel

A défaut de télétravail : travail en présentiel avec aménagement des conditions de travail

- Aménagement du travail visant à réduire les interactions sociales : (ex : bureau isolé, aménagement des horaires pour éviter les croisements, fourniture des masques relève de la responsabilité de l'employeur, port du masque...)

A défaut de télétravail et de possibilité d'aménagement des conditions de travail de l'agent : Réaffectation temporaire de l'agent dans un autre emploi correspondant à leur grade

- Arrêté de réaffectation temporaire de l'agent

A défaut de télétravail, de conditions de travail aménagées, de possibilité de réaffectation, selon les cas : ASA partielle ou totale

- Rappel : les ASA permettent de placer les agents dans une situation statutaire régulière. Les agents détectés cas contact pendant leur congés annuels ou RTT sont déjà dans une position régulière et ne bénéficie pas du report de congés dans ce cas.

- L'arrêté plaçant les agents en ASA doit viser que le télétravail n'est pas possible, que les conditions de travail ne peuvent être aménagées de manière à éviter les risques de contamination au virus, qu'il n'y a pas de possibilité de réaffectation de l'agent dans un autre emploi.

Source : circulaire du 29/10/2020 et FAQ DGCL mise à jour le 5 novembre 2020

Cas contact « à risque »

(Contacté par le service « contact tracing » de la CPAM pour se faire tester, symptômes ou non, attente de test)

Est considéré comme contact à risque, les personnes qui, en l'absence de mesures de protection efficace ont :

- Partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ;
- Eu un contact direct, en face à face, à moins d'un mètre quel que soit la durée ;
- Prodigé ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
- Partagé un espace confiné pendant au moins 15 minutes avec un cas ;
- Est élève ou enseignant de la même classe scolaire

Source : <https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/isolement-principes-et-regles-respecter/isolement-principes-generaux>

Télétravail, à défaut ASA sur présentation d'un certificat d'isolement. Pas d'application du jour de carence.

Les agents en congés annuels étant dans une position statutaire stable doivent s'isoler.

Déclaration de l'arrêt de travail dérogatoire sur ameli pour les agents Ircantec.

Agent parent d'un enfant dont la structure d'accueil est fermée ou si l'enfant est identifié cas contact par la CPAM

Télétravail, arrêt de travail dérogatoire ou ASA :

- Agent Ircantec : Télétravail ou arrêt de travail dérogatoire déclaré sur declare.ameli.fr (indemnités journalières)
- Fonctionnaire CNRACL : Télétravail ou ASA au bénéfice d'un seul parent par foyer, en cas d'incapacité de télétravail des deux parents et sur présentation d'un justificatif soit de la fermeture de la structure d'accueil, soit de la situation de cas contact de l'enfant. NB : dans ce cas, les ASA ne s'imputent pas sur les ASA garde d'enfant de droit commun.

MAJ du 6/11/2020 : Agent Vulnérable présentant un très haut risque de forme grave du Covid 19

Une ordonnance du Conseil d'Etat du 15 octobre 2020 annule le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 qui réduisait la liste des pathologies pour qualifier un agent vulnérable. Le décret n°2020-521 fixant les 11 pathologies est de nouveau applicable jusqu'à une prochaine évolution réglementaire.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14380>

- Personnes vulnérables : télétravail en priorité à défaut et si présence d'un risque élevé de développer une forme grave de la maladie, ASA dérogatoire sur présentation d'un certificat d'isolement du médecin traitant.

MAJ du 6/11/2020 : Agent partageant son domicile avec une personne vulnérable

- Poursuite de l'activité professionnelle : Télétravail ou conditions de travail aménagées. Pas d'ASA

POSITIONS
STATUTAIRES
Alerter,
Informé,
Communiquer.



Agent testé positif au Covid 19

Agent placé en congé maladie ordinaire suite au certificat médical. Application du jour de carence.

Contact avec une personne suspectée de Covid 19 mais non confirmé

L'agent n'est pas considéré comme un cas contact, il vient travailler normalement en appliquant les gestes barrières

- Possibilité de se faire tester à titre préventif (dépistage pour tous arrêté du 24/07/2020)
- Possibilité de décider un travail isolé ou télétravail en attendant les résultats du test de la personne suspectée.

Les documents utiles à la sensibilisation des agents à diffuser largement :

⇒ Santé publique France met à disposition un large éventail d'affiches et d'outils de communication afin de sensibiliser les agents et les administrés que vous pouvez diffuser : <https://www.santepubliquefrance.fr/dossiers/coronavirus-covid-19/coronavirus-outils-de-prevention-destines-aux-professionnels-de-sante-et-au-grand-public>

⇒ Contact tracing, Protéger son entourage

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/708103/document/2020245_affichecontacttracing.pdf

⇒ Retrouvez les lieux pour se faire tester dans le Département sur sante.fr : <http://gfd-dev.org/DepistageCovid/PointsPrelevementCOVID.php?dpt=05>



Les actu' juridiques du Conseil statutaire



Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif de 35 heures.

Certaines collectivités ont intégré la possibilité pour leurs agents de réaliser des heures complémentaires et supplémentaires, de les récupérer ou de les indemniser dans le cadre des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). En cas d'indemnisation, seules certaines heures supplémentaires pouvaient faire l'objet de majoration.

Le décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux 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 précise que 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. Le recours aux heures complémentaires, comme aux heures supplémentaires dans le cadre de l'IHTS, est subordonnée à la mise en place d'un moyen de contrôle automatisé de manière à comptabiliser les heures effectivement accomplies.

Le décret donne également la possibilité aux assemblées délibérantes, sans que cela ne soit une obligation, de décider d'une majoration de l'indemnisation des heures complémentaires. 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
- 25 % pour les heures suivantes.

GIPA

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac en moyenne annuelle sur la même période. Si l'agent remplit les conditions, un montant indemnitaire brut correspondant à la perte du pouvoir d'achat constatée, lui est obligatoirement versé par l'employeur.

Le décret n°2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat prolonge l'indemnité pour l'année 2020 et pour 2021 en fixant les périodes de référence. L'arrêté de 23 octobre 2021 précise les valeurs indispensables au calcul de cette indemnité pour 2020. La publication d'un nouvel arrêté sera nécessaire pour sa mise en œuvre pour 2021.

Prime de précarité pour les CDD

L'article 23 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie le 4^e al. De l'ar.136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en instaurant une indemnité de fin de contrat visant à compenser la précarité des agents contractuels de la fonction publique. Ainsi, le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 crée un nouvel article 39-1-1 au décret n°88-145 du 15 février 1988 précisant cette mesure.

Sont concernés à partir du 1^{er} janvier 2021, les contrats conclus pour :

- ❖ Accroissement temporaire d'activité (article 3 alinéa 1 de la loi du 26 janvier 1984)
- ❖ Remplacer un agent temporairement indisponible (article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984)
- ❖ Faire face à une vacance d'emploi (article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984)
- ❖ Pourvoir un emploi permanent (article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984).

Les contrats de projet et les contrats pour accroissement saisonnier d'activité ne sont pas concernés.

Cette indemnité est limitée aux contrats conclus pour pourvoir des emplois d'une durée inférieure ou égale à un an et dont la rémunération brute globale est inférieure à deux fois le montant du SMIC.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 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.

Cette prime n'est pas due lorsqu'au terme du contrat ou de la durée d'un an, les agents sont :

- ❖ nommés fonctionnaires stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours
- ❖ bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau CDD ou CDI au sein de la fonction publique territoriale.

Lignes directrices de gestion

Chaque collectivité doit formaliser, pour le 1^{er} janvier 2021, ses lignes directrices de gestion.

Malgré, les sollicitations pour reporter cette mesure dans le cadre de la crise sanitaire et du report de l'installation des équipes élues, Madame la Ministre de la transformation et de la fonction publique Amélie de Montchalin confirme : « Il faut [les] avoir impérativement défini[es] pour le premier janvier, en particulier, sur les promotions et avancements. Tous les employeurs doivent être au clair d'ici à la fin de l'année sur cette question. Pour tout le reste, on peut très bien définir des grandes orientations, et se donner plus de temps pour les affiner. »

Le CDG 05 est présent à vos côtés dans cette période contraignante et vous accompagne dans l'élaboration de vos lignes directrices de gestion.

Contact : resp.rhcollectivites@cdg05.fr.

Vous pouvez visualiser nos secteurs d'intervention par date sur notre site web : www.cdg05.fr