

L'Actu' du Centre de Gestion Février 2021

Agenda



Commission de Réforme
Jeudi 25 mars



Comité Médical
Jeudi 25 mars

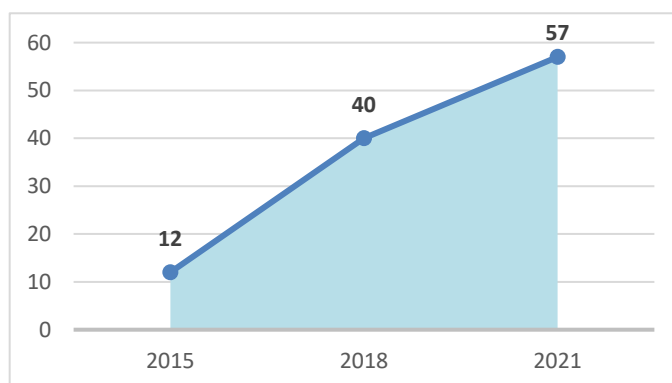
Assurance Statutaire

Le contrat actuel groupe arrive à échéance au 31 décembre 2021, le Centre de Gestion relance donc une procédure d'appel d'offres afin de le renouveler pour la période 2022/2025.

Ce contrat s'accompagnera d'une gestion locale de vos dossiers de sinistres par un agent dédié au sein du CDG qui pourra, tout au long des 4 ans de ce contrat, vous conseiller et vous accompagner dans le cadre de la prise en charge des absences pour raisons de santé de vos agents.



Nb Collectivités Adhérentes en 2021



470 000 € de remboursements effectués

Garantie de remboursement de toutes vos obligations statutaires

Nous vous rappelons que la première étape, qui consiste à mandater par délibération le CDG pour la passation de ce marché, ne vous engage pas à adhérer au contrat groupe par la suite. Elle vous permet d'avoir connaissance des résultats de l'appel d'offres et des taux obtenus. Vous pourrez ensuite décider de nous rejoindre ou non. Le service assurances est à votre service au 04-92-53-23-54 – assurances@cdg05.fr pour toute demande de renseignements complémentaires.

Assurance Cyber Risques

L'assurance cyber risques qui garantit les dommages causés à des tiers du fait d'une intrusion malveillante dans votre système d'information ainsi que vos frais de défense et frais de restauration des installations. La perte de données personnelles et la paralysie d'un système d'information peuvent entraîner **d'importants coûts non pris en charge par un autre contrat d'assurance**. Les conséquences pécuniaires peuvent atteindre plusieurs milliers d'euros.

Il s'agit ici d'un groupement de commandes, la démarche est différente de celle mentionnée pour les assurances statutaires et la délibération pour adhésion au groupement vous engage à souscrire un contrat auprès du prestataire retenu.

Un courrier et un mail vous ont été envoyés la semaine du 22/02/2021 afin de vous informer de cette démarche, ils contiennent tous les documents à nous retourner si vous souhaitez participer à cette procédure. Le service assurances est à votre service au 04-92-53-23-54 - assurances@cdg05.fr pour toute demande de renseignements complémentaires.



Covid 19

⇒ Prolongation de l'urgence sanitaire au 1^{er} juin 2021

L'article 1^{er} de la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 prorogait l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021 inclus. La loi n°2021-160 du 15 février 2021 proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1^{er} juin 2021.

⇒ Aménagement temporaire des locaux de restauration professionnels

Le décret n°2021-156 du 13 février 2021 permet aux employeurs dont les locaux dédiés à la restauration ne permettent pas de satisfaire aux mesures de distanciation physique dans le cadre de la lutte contre le SARS-Cov2, de prévoir un ou plusieurs autres emplacements selon les modalités définies pour les établissements de plus (art.1 du décret) ou moins (art.2 du décret) de 50 agents dans des conditions permettant de préserver la santé et la sécurité des agents.

⇒ Organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire

L'ordonnance n°2021-139 et le décret n°2021-140 du 10 février 2021 tendent à prolonger jusqu'au 31 octobre 2021, les moyens permettant l'adaptation des modalités d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 et les mesures prises pour limiter cette propagation. Sont ainsi prévues :

- La possibilité de « modifier, lorsque la situation sanitaire le rend nécessaire, le nombre ou le contenu des épreuves, y compris en les supprimant ;
- En cas d'impossibilité des déplacements physiques éventuels des candidats, comme des membres de jury, la faculté de réaliser les concours et examens par visioconférence, voire d'audioconférence, lorsque les conditions matérielles et les garanties propres à assurer l'égalité de traitement des candidats ainsi que la lutte contre la fraude sont réunies,
- De permettre aux administrations, établissements et collectivités de la fonction publique de pourvoir aux vacances d'emploi en faisant appel aux listes complémentaires, ou aux listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale, dont la validité est prolongée également jusqu'au 31 octobre 2021

Sources :

Ordonnance n°2021-139 du 10 février 2021 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation de examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043114559>

Décret n°2021-140 du 10 février 2021 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation de examens et concours d'accès à la fonction publique : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043114562>

⇒ Retrouvez la dernière mise à jour de la FAQ Covid-19 de la DGCL en date du 18/02/2021 : https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl_v2/OFGL/2021/2021.02.18_faq_covid.pdf

Les employeurs publics devront financer 50 % des complémentaires santé des agents publics

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique rapproche les mesures de protection sociale complémentaire du secteur privé et tend à renforcer la couverture des risques de santé des agents publics. Issue de l'article 40 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique, la protection des agents qui servent les employeurs publics et le renforcement de leur accès aux soins médicaux voit sa concrétisation.



Ainsi, en modifiant l'article 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'ordonnance impose que tous les agents publics, sans distinction de statut, bénéficieront à terme d'une participation des employeurs publics aux frais de leur complémentaire santé à hauteur de 50 %.

L'ordonnance permet également une participation de l'employeur à des contrats de prévoyance couvrant les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès à hauteur de 20 % dès 2025. Cette mesure sera précisée par décret.

L'ordonnance prévoit, en outre, à la suite d'une négociation collective avec accord majoritaire, la possibilité de mettre en place des contrats collectifs à adhésion obligatoire. Dans ce cas, les employeurs publics et leurs agents pourront bénéficier du même régime fiscal et social que celui applicable aux employeurs privés.

Les dispositions de l'ordonnance n°2021-175 entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Cependant, une période de transition est prévue afin que les mesures entrent en application de manière progressive et au plus tard en 2026 pour tous les employeurs publics des trois versants. Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics devront à cette fin, organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de sa publication. Les dispositions de l'ordonnance ne prendront effet, pour les employeurs territoriaux du Département qui ont conclu une convention de participation en cours au 1^{er} janvier 2022, qu'au terme de la convention.

Référence : Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 [JORF n°0042 du 18 février 2021](#) - NOR : TFPF2036841R



Les actu' Générales

Les infos Prévention



Les employeurs publics qui emploient au moins 20 équivalents temps plein doivent réaliser leur déclaration annuelle dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La campagne de déclaration est ouverte depuis le 1^{er} février et jusqu'au 30 avril 2021.

Afin de vous aider dans cette déclaration, le FIPHP a mis en ligne une page dédiée regroupant toutes les informations nécessaires :

<http://www.fiphfp.fr/Obligations/Declaration-et-contribution/Declarer>

De plus, dans le cadre de la crise sanitaire, le Comité national du FIPHP a mis en place deux aides financières pour les employeurs ayant eu des charges financières pour accompagner le travail à distance des personnes en situation de handicap pendant le confinement.

Retrouvez les informations utiles sur le site du FIPHP : <http://www.fiphfp.fr/Actualites-COVID-19/Actualites-COVID-19/COVID-19-Le-FIPHP-met-en-place-deux-aides-pour-accompagner-les-travailleurs-handicapes-pendant-le-confinement>

RGPD : Attention aux cookies : plus que quelques semaines pour se mettre en conformité...

Le terme de « cookies » désigne « l'ensemble des traceurs déposés et/ou lus, par exemple, lors de la consultation d'un site internet, de la lecture d'un courrier électronique, de l'installation ou de l'utilisation d'un logiciel ou d'une application mobile » (article 1 de la délibération n°2013-378). Sauf exceptions, il est nécessaire d'informer l'internaute et de recueillir son consentement avant de pouvoir déposer un cookie sur son terminal ou d'accéder aux informations qu'il contient.

La CNIL recommande fortement à tous les acteurs, notamment ceux du secteur public à engager rapidement des actions de mise en conformité sur l'usage des cookies et autres traceurs sur leur site internet avant la fin du mois de mars 2021 afin de répondre aux exigences du RGPD et de la directive ePrivacy. L'objectif principal est de permettre aux internautes de garder la maîtrise de leurs données personnelles face aux cookies et traceurs utilisés sur les sites et de s'éviter des contrôles facilement réalisables à distance par les agents assermentés de l'autorité de contrôle.

La mise en conformité se fait en deux étapes incontournables :

- 1- Informer l'utilisateur sur les cookies utilisés et de leurs finalités

L'internaute doit être clairement informé par l'apparition d'un bandeau, de l'usage de cookies ou traceurs sur le site, des conséquences liées à son acceptation ou à son refus, des conséquences liées à la poursuite de sa navigation. L'identité des acteurs utilisant les traceurs consentis par l'internaute doit également être clairement indiquée.

Source <https://www.cnil.fr/fr/exemple-de-bandeau-cookie>

- 2- Recueillir le consentement des utilisateurs et leur laisser la possibilité de s'opposer au suivi d'activité

Si un internaute poursuit sa navigation sur le site sans avoir accepté les cookies, cela ne peut pas être considéré comme un consentement. Les personnes doivent consentir à l'usage des cookies par un acte précis tel qu'un clic sur un bouton « J'accepte ». Il doit être aussi facile de refuser les traceurs que de les accepter et les internautes doivent pouvoir retirer leur consentement à tout moment.

NB : La page "en savoir plus", qui comporte parfois certaines informations sur le fonctionnement de votre site internet ne vaut pas consentement au dépôt de cookies.

Pour obtenir plus de précisions, rendez-vous sur le site de la CNIL :

<https://www.cnil.fr/fr/cookies-la-cnil-incite-les-organismes-privés-et-publics-auditer-leurs-sites-web-et-applications>

<https://www.cnil.fr/fr/cookies-et-autres-traceurs>

Retrouvez toutes les informations de notre délégué à la protection des données sur la page dédiée du site internet du cdg05.fr

Négociation et accords collectifs dans la fonction publique

Prise en application de l'article 14 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique vise à promouvoir un dialogue social de qualité au niveau national, comme au niveau local et à l'échelon de proximité, en donnant de nouveaux outils aux acteurs concernés pour trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des services publics.

L'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est remplacé par de nouveaux articles 8 bis à 8 nonies encourageant la négociation d'accords collectifs et donnant de nouvelles portées juridiques aux thématiques listées et ouvertes à la négociation (apprentissage, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, etc.).

Référence : Ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 JORF n°0042 du 18 février 2021 - NOR : TFPF2035791R





Les actu' juridiques du Conseil statutaire

Foire Aux Questions Statutaires

❖ Peut-on alimenter le compte épargne temps de jours de congés annuels non pris, d'années antérieures ?

Conformément à l'art.5 du décret n°85-1250 du 26/11/1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, les congés non pris au 31 décembre sont perdus et ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale ou cas de congés non pris sur l'année du fait d'une absence pour raison de santé et même dans ce dernier cas, les règles de report sont limitées à une période de 15 mois après l'année au titre de laquelle l'agent pouvait utiliser ses droits à congés annuels. L'alimentation du compte épargne temps en N+1 selon les modalités d'exercice de leur droit d'option permet aux agents de ne pas perdre les jours de congés non pris au titre de l'année N. La gestion des congés annuels et les modalités d'alimentation du compte épargne temps doivent être précisées par l'autorité territoriale dans le cadre des délibérations afférentes et être portées à la connaissance des agents par note de service ou arrêtés individuels afin que ceux-ci soient informés des règles de gestion des jours de congés au sein de la collectivité.

❖ Lors de la création d'un emploi, doit-on prendre en compte la population surclassée pour apprécier le seuil démographique fixé par le statut particulier ?

Oui. Si le statut particulier prévoit un seuil démographique, il convient de prendre en compte la population arrêtée par l'arrêté préfectoral de surclassement (QE n° 48039 du JO AN du 04/08/2009 p7694 ; art 88 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984 ; décret n° 2004-674 ; décret 99-567).

❖ Mon agent fonctionnaire a travaillé chez un autre employeur pendant sa disponibilité, s'il s'inscrit au pôle emploi suite à une cessation définitive de fonctions, qui prend en charge l'allocation de retour à l'emploi ?

L'examen de la condition d'affiliation requise pour ouvrir un droit se fait sur la base des jours travaillés (*au moins 130 jours travaillés ou 910 heures*) au cours des 24 ou 36 mois (*selon qu'il est âgé de moins de 53 ans ou d'au moins 53 ans*) précédant la date de cessation définitive des fonctions.

La charge de son indemnisation au titre de l'ARE revient au régime qui l'a employé le plus longtemps au cours de la période de référence de 24 ou 36 mois (*Art R 5424-2 à R5424-5 du code du travail*) : la comparaison des différents régimes se fait en jours calendaires, et les jours correspondant à la période de disponibilité ne sont pas pris en compte (CE n° 397062 du 26 avril 2017).

En conséquence, plus la période de disponibilité couvre la période de référence, moins l'administration d'origine aura à prendre en charge l'ARE.

❖ Quels sont les contrats ouvrant droit au versement de l'indemnité de fin de contrat dite « indemnité de précarité » dans la fonction publique territoriale ?

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée aux contractuels recrutés pour l'un des motifs suivants prévus par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

- Accroissement temporaire (1° du I de l'article 3 de la loi n°84-53) ;
- Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles (article 3-1 de la loi n°84-53) ;
- Suite à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2) ;
- Pour pourvoir à un emploi permanent pour tous les motifs énumérés à l'article 3-3 de la loi n°84-53.

Pour autant, le motif du recrutement n'est pas le seul critère, le décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 précise les autres conditions qui doivent être réunies pour bénéficier de cette indemnité.

❖ Un agent a conclu un contrat d'accroissement temporaire du 4 janvier au 15 janvier 2021. Il est également en contrat dans une autre collectivité du 8 janvier au 8 mars 2021. Dois-je lui verser une indemnité de fin de contrat ?

Tout dépend : si à l'échéance de son contrat, l'agent n'est pas nommé stagiaire ou s'il ne bénéficie pas d'un avenant portant renouvellement de son contrat initial ou d'un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée, l'indemnité sera due. Cette disposition semble inciter les employeurs à anticiper sur la gestion des fins de contrats afin de prévenir le versement de l'indemnité de précarité.

Lutte contre la corruption

L'Agence française anticorruption « AFA » publie ses recommandations afin d'accompagner les personnes morales de droit public et de droit privé à « prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêts, de détournement de fonds publics et de favoritisme. »

Le document se veut exhaustif afin de présenter le champ d'application et la portée juridique, identifier et prévenir les risques quant aux situations délictuelles visées. Les annexes présentent des exemples de scénarii de risques pour les acteurs publics dans les processus de gestion publique relative :

- Au versement de subventions ;
- A la gestion des ressources humaines ;
- A la commande publique.

Le document de l'AFA est téléchargeable : <https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/files/files/Recommandations%20AFA.pdf>