

La lettre mensuelle du Cdg68 : des informations qui circulent et qui s'affichent !

Horaires d'ouverture au public du Centre de Gestion du Haut-Rhin

Lundi au jeudi : de 08 h 30 à 12 h 00 et de 14 h 00 à 17 h 30


Vendredi : de 08 h 30 à 12 h 00 et de 14 h 00 à 17 h 00

Accueil téléphonique pour le service « Gestion des carrières »

Depuis le 1^{er} avril 2019, l'accueil téléphonique du service « Gestion des carrières » s'effectue selon les modalités suivantes :

Lundi	08 h 30 à 12 h 00	14 h 00 à 17 h 30
Mardi	08 h 30 à 12 h 00	GESTION DES CARRIÈRES FERMÉE
Mercredi	08 h 30 à 12 h 00	14 h 00 à 17 h 30
Jeudi	08 h 30 à 12 h 00	GESTION DES CARRIÈRES FERMÉE
Vendredi	08 h 30 à 12 h 00	14 h 00 à 17 h 00

Accueil téléphonique pour le « Comité médical départemental » et pour la « Commission départementale de réforme »

 **Le mardi matin et le jeudi matin**
De 08h30 à 12h00

Accueil physique pour la consultation des dossiers : **sur rendez-vous auprès du service**

Sommaire de ce mois

- L'actualité
- Gestion des carrières
- À noter au Journal Officiel
- Archivistes itinérantes
- Calendrier
- Concours / Examens
- Mise à disposition
- Finances – Comptabilité – Paie à façon
- Psychologue du travail
- Prévention des risques professionnels
- CNRACL
- Lu pour vous

L'actualité

Circulaires, fiches pratiques et fiches « RH » publiées par le CDG 68			
N°	Date	Classement	Intitulé
07/2011	11/01/2011	C 44	Formation à la conduite en sécurité – Autorisation de conduite – mise à jour JANVIER 2020
Document(s) consultable(s) et téléchargeable(s) sur notre site www.cdg68.fr			

Brèves

- **CSFPT du 18 décembre 2019** : le [Conseil supérieur de la FPT](#) a examiné en seconde lecture le projet de décret relatif aux conditions d'emploi et de rémunération des contractuels sur des **emplois fonctionnels** (avis favorable). Faute de quorum atteint, les autres textes seront étudiés lors de la prochaine séance du CSFPT le 22 janvier 2020.
- **CCFP du 19 décembre 2019** : le Conseil commun de la fonction publique a examiné les projets de décrets relatifs au **contrat de projet** pour répondre à un besoin temporaire, ainsi que les textes relatifs à **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.
- **Intercommunalité** : [la loi Engagement et proximité](#) allège les compétences obligatoires des communautés de communes et instaure un pacte de gouvernance entre les communes et les intercommunalités.

Gestion des carrières

Accueil téléphonique pendant le mois de janvier

Pour permettre aux gestionnaires de carrières d'établir les arrêtés de reclassement (01/01/2020) et les avancements d'échelons du 1^{er} trimestre 2020, **l'accueil téléphonique n'aura pas lieu les après-midis du mois de janvier.**

Merci de votre compréhension.

Avancements de grades 2020

Le nouveau formulaire 2020 est disponible sur notre site. Il est rappelé que les collectivités peuvent adresser des tableaux d'avancements de grades tout au long de l'année, en veillant à respecter les dates limites de transmission indiquées sur le calendrier des CAP.

À noter au Journal Officiel

Réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Le décret prévoit la réévaluation de l'indemnité compensatrice au 1^{er} janvier 2020.

[Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019](#) modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique, JO du 01/01/2020.

Instauration de la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Pris pour l'application des I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2020, 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 (agents contractuels en CDI). Pour les fonctionnaires, l'expérimentation de la rupture conventionnelle entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

[Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, JO du 01/01/2020.

Instauration d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le décret 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. Sont abrogées à compter du 1^{er} janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel. Le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

[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, JO du 01/01/2020.

Nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Pris par application de l'article 82 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret adapte le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif et enfin, intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l'obligation de déclaration annuelle des nominations et à la liste des emplois et types d'emplois figurant en annexe au décret.

[Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019](#) modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, JO du 31/12/19.

Simplification des dispositifs de reconversion des militaires et anciens militaires

Le texte simplifie les dispositifs de reconversion des militaires dans la fonction publique civile.

[Décret n° 2019-1513 du 30 décembre 2019](#) relatif à la simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile, JO du 31/12/19.

Indemnités des élus

Le texte revalorise les indemnités des élus des communes de moins de 3 500 habitants, à compter du prochain mandat. Est prévue également la prise en charge des frais de garde d'enfants et d'accompagnement des personnes à charge pour permettre aux élus de suivre les réunions en mairie.

[Loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019](#) relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, JO du 28/12/19.

Recrutement : dépôt du contrat d'apprentissage

À compter du 1^{er} janvier 2020, le décret définit les modalités selon lesquelles le contrat d'apprentissage signé entre un apprenti et un employeur du secteur public non industriel et commercial est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétente.

[Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019](#) relatif au dépôt du contrat d'apprentissage, JO du 29/12/19.

Instauration d'une procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique

Pris pour l'application de l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret définit la procédure de recrutement des agents contractuels dans les emplois permanents (temps complet, temps non complet, saisonnier). Le décret s'applique aux emplois dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1^{er} janvier 2020. Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 est modifié.

[Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#) relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, JO du 21/12/19.

Compte personnel de formation

Le décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte. Les droits acquis en euros dans le secteur privé pourront être convertis en heures et inversement, à raison de 15 euros pour 1 heure. Le décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

[Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019](#) modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, JO du 19/12/19.

SMIC

À compter du 1^{er} janvier 2020, le décret porte en métropole le montant du SMIC brut horaire à 10,15 € (augmentation de 1,20 %), soit 1 539,42 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti s'établit à 3,65 € au 1^{er} janvier 2020.

[Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019](#) portant relèvement du salaire minimum de croissance, JO du 19/12/19.

Assermentation

Le décret indique la procédure de commissionnement et d'assermentation des fonctionnaires ou agents publics des collectivités territoriales chargées de la protection des espaces ou patrimoines naturels, en concordance avec les dispositions applicables aux inspecteurs de l'environnement, aux gardes du littoral et aux agents des réserves naturelles.

[Décret n° 2019-1381 du 17 décembre 2019](#) portant diverses mesures relatives aux contrôles et sanctions en matière de police de l'environnement, JO du 19/12/19.

Plafond de la sécurité sociale pour 2020

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé à 3 428 € pour l'année 2020.

[Arrêté du 2 décembre 2019](#) portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020, JO du 03/12/19.

Prise en compte des services accomplis par des ressortissants européens

Lors du reclassement des ressortissants européens dans un cadre d'emploi, le décret prévoit la prise en compte des services accomplis par les intéressés au sein d'une institution, d'un organe ou d'une agence de l'Union européenne.

[Décret n° 2019-1266 du 29 novembre 2019](#) relatif à la prise en compte des services accomplis au sein des institutions, organes ou agences de l'Union européenne par des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour leur classement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française, JO du 01/12/19.

CAP et lignes directrices de gestion

Suite à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les **Commissions Administratives Paritaires** ne sont plus compétentes pour examiner **les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1^{er} janvier 2020**.

À partir du 1^{er} janvier 2021, les CAP ne seront plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de **promotion et d'avancement**.

Le décret précise le contenu et les conditions d'élaboration des **lignes directrices de gestion** relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Elles sont établies par l'autorité territoriale.

Pour les collectivités affiliées à un CDG, les lignes directrices de gestion en matière de **promotion interne** sont définies par le CDG. Les lignes directrices sont établies pour une durée maximale de 6 ans. Le futur comité social territorial (*dans l'attente de sa mise en place, le comité technique*) doit être consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision. Les lignes directrices relatives à la promotion et à l'avancement s'appliqueront pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

[Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#) relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, JO du 01/12/19.

Archivistes itinérantes

Les archivistes du Centre de Gestion se tiennent à votre disposition pour tout renseignement.

Elles sont joignables **uniquement le mardi** au 03 89 20 36 00 **poste 871** ou sous les adresses e-mail suivantes :

e.hartmann@cdg68.fr

v.bernard@cdg68.fr

c.studer-carrot@cdg68.fr

Calendrier

Commission Administrative Paritaire

CAP	Objet	Cat.	Date et heure des réunions	Date limite de réception des dossiers
	Divers	A	26/03/2020 à 16h00	24/02/2020
	Divers	B	27/03/2020 à 09h00	24/02/2020
	Divers	C	30/01/2020 à 14h30	Délai échu
	Divers	C	26/03/2020 à 14h30	24/02/2020
	Divers	C	12/05/2020 à 15h00	14/04/2020
	Divers	C	02/07/2020 à 14h30	02/06/2020

Commission Consultative Paritaire

CCP	Objet	Cat.	Date et heure des réunions	Date limite de réception des dossiers
	Divers	A	26/03/2020	24/02/2020
	Divers	B	27/03/2020	24/02/2020
	Divers	C	30/01/2020 à 15h30	Délai échu
	Divers	C	26/03/2020	24/02/2020
	Divers	C	12/05/2020	14/04/2020
	Divers	C	02/07/2020	02/06/2020

Comité Technique

CT	Date et heure de la réunion	Date limite de réception des dossiers
	11/02/2020 à 09h00	Délai échu

Comité médical départemental

Comité médical départemental	Le Comité médical départemental se réunit le mercredi après-midi		Le secrétariat du Comité médical départemental, attire l'attention des collectivités, sur la nécessité de présenter les dossiers dans un délai raisonnable, si possible, au moins deux mois avant la date d'échéance de l'avis précédemment rendu, compte tenu des délais d'instruction nécessaires à la constitution du dossier médical de l'agent (expertise à réaliser auprès du médecin agréé).
	Dates des réunions		
	/	19/02/2020 après-midi	
	25/03/2020 après-midi	22/04/2020 après-midi	
	20/05/2020 après-midi	17/06/2020 après-midi	

POUR INFORMATION : Une fiche de renseignements est à votre disposition sur le site du CDG 68. Il convient de l'utiliser pour toute saisine du Comité médical départemental.

Commission départementale de réforme

Commission départementale de réforme	Dates des réunions	Dates limites de réception des dossiers
	13/02/2020 matin	Délai échu
	30/04/2020 matin	08/04/2020
	11/06/2020 matin	20/05/2020

 **TOUT DOSSIER INCOMPLET SERA RETOURNÉ À LA COLLECTIVITÉ**

Commission départementale de réforme

Suite aux dispositions du décret n° 2019-301 du 10/04/2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dans la fonction publique territoriale et afin de vous accompagner au mieux dans vos démarches, **une mise à jour a été effectuée sur le site du Centre de Gestion dans la rubrique Protection Sociale / Commission de réforme**. N'hésitez pas à la consulter.

En cas de saisine de la Commission départementale de réforme, il convient d'utiliser la nouvelle fiche de renseignements ainsi que les formulaires mis à votre disposition.

Concours

Intitulé	CDG Organisateur	Type	Période de retrait des dossiers	Date limite de dépôt
Cadre de santé paramédical	CDG 21 et CDG 25	Concours	Du 07/01/2020 au 05/02/2020	13/02/2020
Bibliothécaire	CDG 21	Concours	Du 07/01/2020 au 12/02/2020	20/02/2020

Examens

Intitulé	CDG Organisateur	Type	Période de retrait des dossiers	Date limite de dépôt
Ingénieur (promotion interne)	CDG 67	Examen	Du 07/01/2020 au 12/02/2020	20/02/2020
Cadre supérieur de santé paramédical	CDG 21	Examen	Du 07/01/2020 au 05/02/2020	13/02/2020
Conseiller principal des APS de 2 ^{ème} classe	CDG 14	Examen	Du 07/01/2020 au 05/02/2020	13/02/2020
Attaché Principal de conservation du patrimoine et des bibliothèques	CDG 55	Examen	Du 14/01/2020 au 19/02/2020	27/02/2020
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques Principal de 2 ^{ème} classe (avancement de grade)	CDG 55	Examen	Du 21/01/2020 au 26/02/2020	05/03/2020
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques Principal de 2 ^{ème} classe (promotion interne)	CDG 55	Examen	Du 21/01/2020 au 26/02/2020	05/03/2020

Missions temporaires

Rappel sur les conditions d'utilisation du service « Missions temporaires »

Les motifs de recrutement :

L'accès au service de remplacement est ouvert dans les cas prévus aux articles 3, 3-1 et 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Art. 3. – Les collectivités territoriales peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une **durée maximale de douze mois**, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs ;

2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une **durée maximale de six mois**, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

Art. 3-1. – Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités territoriales peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Les contrats établis sur le fondement du premier alinéa sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, **dans la limite de la durée de l'absence** du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet **avant le départ** de cet agent.

Art. 3-2. – Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à **une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire** [...].

Pour plus de détails, vous pouvez consulter la rubrique sur le site du Centre de Gestion sous l'onglet « EMPLOI » service « MISSIONS TEMPORAIRES » accès sécurisé « COLLECTIVITES »

Les motifs de fin de contrat anticipés :

- Démission
 - Licenciement
 - Commun accord entre les deux parties (transmettre le courrier signé)
- } en respectant les délais de préavis indiqués sur le contrat de travail.

Demande de mission :

Pour toute demande de mise à disposition, le formulaire à utiliser est celui disponible sur le site du Centre de Gestion. Il est conseillé de le télécharger régulièrement, celui-ci faisant l'objet de rectifications en fonction des évolutions réglementaires.

Afin de réduire les délais de traitement, il est possible pour les collectivités utilisatrices du service de transmettre le formulaire non signé par mail, et dès signature par l'autorité de l'envoyer par courrier électronique pour régularisation à l'adresse suivante : missionstemporaires@cdg68.fr

Dans un souci d'économie, le retour des contrats et conventions signés peut se faire également par courrier électronique.

Le Centre de Gestion est passé au RIFSEEP depuis 2017 (délibération du 26 juin 2017). À ce titre il est rappelé qu'en cas d'attribution d'indemnités, seul le RIFSEEP s'applique.

En cas d'attribution de prime de fin d'année, la collectivité n'est pas tenue d'établir un arrêté, c'est le Centre de Gestion qui s'en charge.

Nouvelles modalités suite au passage à la Déclaration Sociale Nominative

À compter du 1^{er} janvier 2020, le Centre de Gestion est soumis au passage de la DSN.

Le CDG est donc soumis au respect du **délai des déclarations événementielles** imposé par le passage à la DSN qui est de **cinq jours ouvrables**, il est important de respecter les points suivants :

- **Transmettre impérativement, dès connaissance, le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail** par courrier électronique et avertir le service dès la reprise de l'activité de l'agent par la même voie.
- **Transmettre impérativement l'état de fin de contrat en vue du versement du solde de tout compte dès le jour suivant la fin du contrat** par courrier électronique afin d'effectuer la **déclaration de fin de contrat**.
Tous les éléments de paie de fin de contrat figurent sur le nouveau formulaire disponible sur le site du Centre de Gestion, à savoir :
 - heures supplémentaires
 - indemnités et prime de fin d'année (**si l'agent n'est plus en activité en novembre et décembre, le versement se fera à la fin du contrat de mise à disposition**)
 - congés payés

En cas **d'emplois multiples sur plusieurs collectivités, un seul bulletin de paie** sera émis. Le Centre de Gestion ne pouvant établir qu'une seule déclaration par numéro de sécurité sociale.

Le service « Missions temporaires » reste à votre écoute pour tout renseignement complémentaire et vous remercie pour votre compréhension.

Finances - Comptabilité - Paie à façon

Taux de cotisation au Centre de Gestion du Haut-Rhin

Le débat d'orientation budgétaire du CDG 68 s'est tenu lors du Conseil d'administration de septembre 2019. Il s'est appuyé sur l'analyse prospective des recettes et des dépenses de toutes natures, qui traduisent l'activité du CDG 68 au profit des collectivités.

Le Conseil a réitéré l'objectif de rééquilibrage engagé en 2019.

Après avoir intégré l'ensemble des facteurs d'évolution, le Conseil d'administration a fixé le taux de cotisation 2020 à 1,35 % (taux de cotisation obligatoire : 0,80 %, taux de cotisation additionnelle : 0,55 %).

Psychologue du travail

Des outils pour vous accompagner, au service de la qualité de vie au travail



Le 1^{er} octobre 2019, le CDG 68 a organisé un [colloque sur la prévention des risques professionnels du métier d'ATSEM](#). Lors de cette journée, les participants se sont fortement investis, notamment lors d'ateliers collaboratifs.

Pour accompagner l'ensemble des collectivités du Haut-Rhin, un guide a été créé. Il regroupe l'ensemble des thématiques abordées lors de ce colloque et des outils élaborés lors des ateliers. Le document est disponible sur le site internet du CDG 68 : Prévention → Documentation santé et sécurité → Catégorie risques et activités professionnels → [Petite enfance](#).

Vous trouverez également deux affiches :

- Le rangement des produits d'entretien selon Sécurité ;
- Les 10 commandements de ma classe.

Prévention des risques professionnels

Un nouveau référentiel CACES

Depuis le 1^{er} janvier 2020, de nouveaux certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) sont entrés en vigueur.

Les principaux changements concernent :

- la création de deux nouvelles familles de CACES pour la conduite des chariots gerbeurs à conducteur accompagnant et des ponts roulants et portiques ;
- la modification de certaines familles et catégories d'engins ;
- les modalités de réalisation des tests théoriques et pratiques (ex. : renforcement des besoins matériels devant être mis à disposition pour la réalisation des tests, réalisation des épreuves pratiques et théoriques dans un centre de formation CACES certifié).



Huit recommandations définissent à présent le contenu et les modalités des épreuves théoriques et pratiques par catégorie d'équipements :

- ✓ **les 6 recommandations existantes sont remplacées par :**
 - la recommandation R. 482 - Engins de chantier (anciennement R. 372m) ;
 - la recommandation R. 483 - Grues mobiles (anciennement R. 383) ;
 - la recommandation R. 486 - Plates-formes élévatrices mobiles de personnes (anciennement R. 386) ;
 - la recommandation R. 487 - Grues à tour (anciennement R. 377) ;
 - la recommandation R. 489 - Chariots de manutention à conducteur porté (anciennement R. 389) ;
 - la recommandation R. 490 - Grues de chargement (anciennement R. 390).
- ✓ **2 recommandations sont créées :**
 - la recommandation R. 484 - Ponts roulants et portiques ;
 - la recommandation R. 485 - Chariots gerbeurs à conducteur accompagnant.

Un dispositif d'équivalence entre les anciens et les nouveaux CACES est mis en place, pour une durée maximale de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2020, pour dispenser les titulaires actuels à repasser de nouveaux CACES.

Par exemple, un agent titulaire du CACES R. 372m en 2017 devra repasser un CACES R. 482 d'ici le 31/12/2024 bien qu'au moment de sa délivrance, la durée de validité était fixée à 10 ans.

Nous vous invitons à consulter les documents suivants :

- la circulaire du Centre de Gestion [n° 07/2011 « Formation à la conduite en sécurité – Autorisation de conduite »](#) ;
- le [site de l'INRS](#) : « Conduite d'engins en sécurité : le CACES se dote d'un nouveau référentiel ».

CNRACL

Accès des agents retraités au décompte définitif de pension

Lorsque le traitement du dossier de demande complet de retraite par le service gestionnaire de la CNRACL est terminé, un décompte définitif est disponible pour le nouvel agent retraité dans son espace personnel CNRACL.

Celui-ci est accessible depuis le menu de gauche intitulé : « Consulter – Mon décompte de pension CNRACL ».

Il présente le résultat du calcul de la pension de retraite, ainsi que les éléments de droit pris en compte par la CNRACL lors du calcul.

Il servira de pièce justificative auprès des autres organismes de retraite.

Pour plus d'information, suivre le lien « [décompte définitif de pension CNRACL](#) ».

Dans le cadre des conventions de partenariat mises en place entre le Centre de Gestion du Haut-Rhin et la CNRACL depuis 1985, le correspondant CNRACL du Centre de Gestion reste à votre disposition au 03 89 20 88 31 ou sur l'adresse jj.gasteuil@cdg68.fr

Guide relatif aux emplois fonctionnels

À l'approche des prochaines élections municipales de mars 2020, le CNFPT publie un guide pratique présentant les fondamentaux à connaître dès lors que l'on occupe un emploi fonctionnel. Ce guide a pour objectif de fournir les informations les plus opérationnelles possibles, par le biais de 100 questions/réponses. Il contient les principaux textes législatifs et réglementaires applicables aux emplois fonctionnels et présente les principales décisions jurisprudentielles rendues en la matière.

[Mobilité des cadres de direction : les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics](#), étude, CNFPT, 05/12/19.

Guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique

Dans le cadre du plan national de prévention de la radicalisation de 2018, le guide vise à rappeler les moyens d'action pouvant être mobilisés par les administrations, ainsi que les procédures à mettre en œuvre face à des agents signalés comme radicalisés. Il est de la responsabilité des employeurs publics de renforcer la détection et le traitement des situations signalées de radicalisation violente chez les agents publics.

[Guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique](#), DGAFP, décembre 2019, 15 pages.

Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

[Une note d'information](#) détaille les évolutions induites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sur le mécanisme de prise en charge des FMPE. L'accompagnement des FMPE a été complété par la création d'un projet personnalisé de retour à l'emploi tendant à favoriser leur reclassement (annexe 1). Par ailleurs, le législateur a révisé la dégressivité de la rémunération des FMPE (annexe 2). La définition du terme de leur prise en charge ayant également évolué (annexe 3), les conditions de licenciement et d'admission à la retraite des FMPE ont également été réformées (annexe 4).

[Note d'information](#) relative à la mise en œuvre dans la FPT des nouvelles modalités de prise en charge des FMPE, DGCL, 16/12/19.

Égalité professionnelle et discriminations : référentiel

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, prévoit de mettre à disposition des employeurs publics un référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations. Ce référentiel a vocation à accompagner des actions de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble des agents et entre autres les agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant, les agents en situation d'encadrement intermédiaire, les référents Égalité ou les référents Égalité et Diversité, les agents des services de ressources humaines, les représentants du personnel, les membres des jurys de concours et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne d'agents publics.

[Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique \(édition 2019\)](#), DGAFP, 25/11/19.

Statistiques : les dépenses de personnel

Les frais de personnel représentent la première composante des dépenses de fonctionnement des communes (55 %). Ce sont les seules dépenses qui ont augmenté régulièrement depuis 2014 dans le budget de fonctionnement des communes, suite aux revalorisations de point d'indice et aux protocoles relatifs aux parcours professionnels. La dépense de fonctionnement par habitant est plus élevée dans les grandes communes. Cela provient en partie des charges dites « de centralité » : les grandes communes mettent en œuvre des services et des équipements qui sont utilisés non seulement par leur population résidente mais aussi par celle des communes avoisinantes. La gestion de ces charges nécessite des personnels plus nombreux. Les agents des grandes communes sont aussi plus qualifiés. Par ailleurs, les dépenses de fonctionnement par habitant des communes de montagne sont plus élevées, du fait de l'entretien des voiries, du déneigement, des consommations d'électricité plus élevées, en particulier dans les petites communes. Enfin, les communes touristiques, principalement des petites communes, ont des dépenses par habitant plus élevées que les communes non touristiques de même taille, du fait des équipements à maintenir pour accueillir les non-résidents ; et particulièrement pour les stations de sport d'hiver.

[Le budget d'un maire : quelques repères statistiques](#), BIS n° 141, DGCL, 8 pages.

Statistiques : les jours de carence

Au cours de l'année 2018, on estime que dans la FPT, 1,5 million de jours de carence ont été prélevés, pour un montant total de 124 millions d'euros. Tous les agents ne sont pas impactés de la même façon : les fonctionnaires sont plus concernés que les contractuels par le jour de carence ; les agents de catégorie A sont moins concernés que ceux de catégorie B et C ; hommes et femmes sont impactés dans les mêmes proportions.

[En 2018, 124 millions d'euros prélevés au titre du jour de carence dans la fonction publique territoriale](#), BIS n° 140, DGCL, décembre 2019.

Statistiques : les effectifs de la FPT

Au 31 décembre 2018, les collectivités locales emploient 1,95 million d'agents. Le nombre d'agents a baissé de -0,8 % entre fin 2017 et fin 2018. Hors contrats aidés, les effectifs progressent de 0,7 %, tandis que le nombre de contrats aidés chute de 43,1 %. En parallèle, le nombre de contractuels augmente (+ 3,9 %) et celui des fonctionnaires se stabilise. Les effectifs augmentent dans les intercommunalités. Les transferts d'agents des communes vers les EPCI à fiscalité propre se poursuivent. Les effectifs des filières sociale et technique connaissent les plus fortes croissances.

[En 2018, les effectifs dans la fonction publique territoriale baissent sous l'effet du fort repli des contrats aidés](#), BIS n° 142, DGCL, décembre 2019.

Statistiques : Représentation équilibrée dans les comités techniques

La DGAFP présente le bilan des élections professionnelles dans les comités techniques de la FPT au regard de la mise en place d'une représentation équilibrée entre hommes et femmes. Malgré la réforme instituant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de dialogue social, « les femmes restent au final sous-représentées dans ces comités ».

[La parité dans les comités techniques de la fonction publique de l'État et territoriale](#), Statistiques rapides, DGAFP, novembre 2019.

Guide relatif au mode projet dans la fonction publique

Le guide décrit les fondamentaux de la gestion en mode projet, précise les critères à réunir pour diffuser la culture projet au sein de la fonction publique, ainsi que le rôle des acteurs RH pour y parvenir. Il s'appuie sur le savoir-faire des managers publics, les retours d'expérience et les publications existantes.

[Diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique : un nouveau guide pour les managers](#), guide pratique, DGAFP, 28 novembre 2019.

Réforme territoriale : rapport sur la loi NOTRe du 7 août 2015

La loi NOTRe porte principalement sur la réorganisation des compétences des différentes catégories de collectivités et de leurs groupements. Elle comporte également un volet en matière de regroupement intercommunal, avec un relèvement du seuil minimal de constitution des intercommunalités. Le rapport constate que la méthode retenue lors de l'élaboration de la loi NOTRe était inadaptée et que les hésitations autour de la suppression des départements, ont largement détérioré la relation entre l'État et les collectivités territoriales. Les rapporteurs formulent 21 propositions, dont la proposition n° 21 : « inscrire le principe de différenciation des compétences des collectivités territoriales dans la Constitution et définir par la loi organique les conditions de sa mise en œuvre ».

[Rapport d'information sur l'évaluation de l'impact de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015](#) relative à la nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe), Bruno Questel, Assemblée nationale, 18/12/19.

LE CENTRE DE GESTION DU HAUT-RHIN VOUS SOUHAITE
UNE TRÈS BELLE ANNÉE



Abonnement « électronique » au *Point Info*. Adressez votre demande à Laurence NEFF : l.neff@cdg68.fr

 **NOUVEAU SITE au 19/12/2019** : Retrouvez les offres et demandes d'emploi sur : www.emploi-territorial.fr