



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



[Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes](#)

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 22 – MARS 2019

DOSSIER – P. 3

Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 et 4

Focus P. 5 et 6

Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

MOBILITE

Le Centre de Gestion du Cantal développe deux missions de conseil et d'accompagnement des élus et/ou des agents en lien avec la **MOBILITE**.

Il s'agit :

- du conseil en recrutement,
- du conseil en évolution / mobilité professionnelle.

Conseil en recrutement

(à la demande des employeurs)

- Analyse des besoins de la collectivité,
- Apport de l'expertise statutaire,
- Elaboration de la fiche de poste,
- Publicité,
- Réception et analyse des candidatures,
- Présence en jury,
- Aide à la décision finale.

Conseil en Evolution

Professionnelle (CEP)

(mobilité choisie)

Les agents disposent d'un appui pour favoriser l'évolution professionnelle dans les cas suivants :

- Changement d'emploi et/ou de grade,
- Situation professionnelle difficile,
- Repositionnement lié à des évolutions de service,
- Evolution de la collectivité,
- Projet professionnel,
- Souhait de mobilité.

Pour tout renseignement auprès de Christine DELBOS – mail : cdg15@cdg15.fr

Actualités

Agenda 2019

Commission de Réforme

Jeudi 21 Mars
Jeudi 18 Avril
Jeudi 23 Mai
Jeudi 27 Juin
Jeudi 18 Juillet
Jeudi 19 Septembre
Jeudi 24 Octobre
Jeudi 28 Novembre
Jeudi 19 Décembre
Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

Comité Médical

Mardi 12 Mars
Mardi 9 Avril
Mardi 14 Mai
Mardi 18 Juin
Mardi 16 Juillet
Mardi 27 Août
Mardi 24 Septembre
Mardi 15 Octobre
Mardi 19 Novembre
Mardi 17 Décembre

CAP C

Mardi 26 Mars
Mardi 11 Juin
Mardi 24 Septembre
Mardi 26 Novembre

CAP A et B

Mardi 12 Mars
Mardi 18 Juin
Jeudi 15 Octobre

CCP A, B et C

Les dates vous seront communiquées ultérieurement

CT

Jeudi 14 Mars
Jeudi 13 Juin
Jeudi 3 Octobre
Jeudi 28 Novembre

Transmission des dossiers au CDG15 ➔ 1 mois avant la date du CT ou de la CAP.

Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

PREVENTI'CANTAL

Jeudi 13 Juin



COMPOSITION DE LA CCP A

Représentants des collectivités

Titulaires

HERCOUET TESTA Jeanine
CHAMBRE Marie Louise

Suppléants

ALBISSON Michel
MERAL Michel

Représentants du personnel

Titulaires

GUYOT Roxane
EVENNOM Stéphanie

Suppléants

KARIM Sigrid
ESCASSUT Adeline

COMPOSITION DE LA CCP B

Représentants des collectivités

Titulaires

CHAMBRE Marie Louise
TARRISSON Marguerite
SOULIER Jean Pierre

Suppléants

HERCOUET-TESTA Jeanine
LAPEYRE René
BADUEL Dominique

Représentants du personnel

Titulaires

JIN Julien
MARTRES Véronique
BRESSON Aurélie

Suppléants

RAMADIER Julie
BOURDILLAT Valérie
AICHAOUI Sophie

COMPOSITION DE LA CCP C

Représentants des collectivités

Titulaires

HERCOUET TESTA Jeanine
VIGUES Nicole
TARRISSON Marguerite
SOULIER Jean Pierre
LAPEYRE René
CASTANIER Michel

Suppléants

CHAMBRE Marie Louise
VERDIER Jean Louis
BRIANT Stéphane
GOUTILLE Hervé
ASTRUC Jean Pierre
BADUEL Dominique

Représentants du personnel

Titulaires

DELOUVRIER Claire
VIDALENC Lucie
HENRI Dorianne
VIALLE Laetitia
BOULOGNE Isabelle
MASSALVE TEDO Hélène

Suppléants

LABORIE Pascale
COTTIN Marie-Christine
BOURBON Céline
ANGELVY Alexandra
FIALON Nathalie
NICOLAS Christiane

Dossier

LANCLEMENT DE LA CONSULTATION DU CONTRAT GROUPE « CONVENTION DE PARTICIPATION » (PREVOYANCE – MAINTIEN DE SALAIRE)

Suite au décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et dans le cadre de l'action sociale menée par les employeurs territoriaux, les collectivités et leurs établissements ont la possibilité d'aider financièrement leurs agents à souscrire un contrat d'assurance santé ou prévoyance pour leur permettre de bénéficier d'une protection sociale complémentaire en cas de maladie.

DEUX POSSIBILITES SONT OFFERTES AUX COLLECTIVITES :

1 : Les contrats dits « labellisés » :

Pour les collectivités qui souhaitent mettre en place une protection sociale complémentaire, cela consiste à subventionner leurs agents dès lors qu'ils adhèrent à un contrat d'assurance labellisé proposé par une société d'assurance ou une mutuelle.

Il appartient dans ce cas à l'Autorité territoriale de vérifier la « labellisation » du contrat souscrit par leurs agents avant de prendre la décision de leur verser une aide financière.

2 : L'adhésion des collectivités à une convention de participation :

Les Centres de gestion peuvent ouvrir, après avis du comité technique, des appels d'offres en vue de souscrire des « contrats groupe d'assurance » appelés « conventions de participation » auxquels les collectivités et leurs agents pourront adhérer. Les prestations et les tarifs d'adhésion sont fixés par cette convention et pour en bénéficier, il suffit que la collectivité y adhère et verse une participation mensuelle aux agents intéressés par cette assurance.

Dans ce cas, l'employeur n'entend sélectionner qu'un seul opérateur et doit alors engager une procédure d'appel à concurrence destinée à obtenir les meilleures conditions sur un contrat

unique. Il ne pourra donner sa participation qu'aux seuls agents ayant adhéré à ce contrat, aucune obligation ne leur étant imposée.

Le CDG 15 souscrit, pour le compte des collectivités et établissements affiliés des contrats cadres permettant aux agents de bénéficier de protections d'action sociale mutualisée. Cette solution a été choisie pour la protection sociale complémentaire « prévoyance – maintien de salaire », et la société « COLLECTEAM HUMANIS » a été retenue à l'issue du marché public conduit en 2013. La convention de participation est conclue pour une durée maximale de 6 ans. Aussi, elle arrive à échéance le 31 décembre 2019.

Le CDG 15 est en cours de lancement d'une nouvelle consultation pour une durée de 6 ans, soit du 1^{er}/01/2020 au 31/12/2025. Pour cela, il est accompagné d'un cabinet expert en assurance – Cabinet JULIEN à CUGNAUX.

Les collectivités et établissements publics affiliés aux CDG 15 ont reçu un courrier les informant du lancement de la procédure. Il leur appartient de retourner avant le 15 mars 2019 le bulletin d'intention d'adhérer et la délibération avant le 12 avril 2019 pour valider cette intention.

En fonction de l'offre retenue et des conditions proposées, les collectivités auront la possibilité de confirmer l'adhésion.



Calendrier :

Envoi du courrier d'informations aux collectivités : le 11 février 2019

Présentation du dossier CT : le 14 mars 2019

Retour du bulletin d'intention d'adhérer : avant le 15 mars 2019

Lancement de la consultation : le 18 mars 2019

Retour des délibérations d'intention d'adhérer : le 12 avril 2019

Retour des offres : le 2 mai 2019

Présentation du rapport des offres : le 31 mai 2019

Présentation de l'offre retenue en CT : le 13 juin 2019

Approbation de l'offre retenue en Conseil d'Administration : le 28 juin 2019

Envoi du courrier adressé aux collectivités pour confirmation de l'adhésion : en juillet 2019

Réunions d'information : courant septembre 2019

Retour des délibérations confirmant votre adhésion : avant le 15 novembre 2019

Le service Assurances reste à votre disposition pour tout complément d'informations

**Documents téléchargeables sur le site du CDG 15
Assurance Prévoyance**

Focus

TEMPS DE TRAVAIL : QUE PEUT-ON FAIRE OU PAS ?



Pause et repos

- Une pause méridienne d'au moins 45 minutes est obligatoire.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que l'agent bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes minimum.
- Le repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures

EST-IL POSSIBLE DE RECRUTER UN AGENT PAR DETACHEMENT DANS SON PROPRE CADRE D'EMPLOIS ?

NON. Son recrutement serait illégal car le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine (*article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

Par exemple, le recrutement d'un agent titulaire du grade d'attaché par la voie du détachement dans le cadre d'emplois d'attaché est impossible. Il s'agit d'une mutation (*article 51 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*).

CONSERVATION DU CET EN CAS DE MOBILITE ET MODIFICATION DU SEUIL D'INDEMNISATION



Le décret du 27 décembre 2018 organise la conservation des droits épargnés sur un compte épargne-temps en cas de mobilité (mutation,

détachement, disponibilité...) entre versants de la fonction publique ou vers le secteur privé.

Il abaisse de 20 à 15 jours le seuil d'indemnisation des jours épargnés.

Décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018

EXONERATION SOCIALE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES : PORTEE DU DECRET N° 2019-40 DU 24 JANVIER 2019 POUR LES AGENTS PUBLICS

Pour mémoire, l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a pour objet d'exonérer de cotisations sociales la rémunération des heures supplémentaires et assimilées effectuées à compter du 1er janvier 2019 par les salariés. A cette fin, a été rétabli l'article L. 241-17 dans le code de la sécurité sociale (CSS).

Cette exonération est applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels selon des modalités qui ont été fixées par **décret n° 2019-133 du 25 février 2019**.

Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires

Décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif

LE CONTRAT PEC (PARCOURS EMPLOI COMPETENCES)



Il s'agit d'un contrat qui vise à favoriser le retour à l'emploi pour des personnes qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Les publics visés sont des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, identifiées par les

conseillers du service public de l'emploi (Pôle-Emploi, Mission Locale, Cap Emploi).

Seul le secteur non-marchand est concerné par le PEC et il existe des critères à respecter :

- Le poste proposé doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent.
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ; il nomme un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires. Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

- L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences.

- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Le type de contrat est un CDI ou CDD de 12 mois.

Eclairage :

Les documents remis par l'AFAPCA soulignent la possibilité de CDI ou CDD de 12 mois.

Dans la Fonction Publique Territoriale, actuellement, le CDI n'est pas possible pour ce type de contrat.

Si la collectivité veut recruter l'agent à l'issue de son contrat PEC, elle ne peut le faire en CDI.

Prendre l'attache du Pôle Ressources Humaines

MODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE



La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié certaines dispositions relatives à l'apprentissage dans la fonction publique.

Plusieurs décrets d'applications sont parus.

Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

Le décret fixe les conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti lorsque l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, est dépassée (saisine préalable du médiateur, délais à respecter, etc.). Dans la fonction publique territoriale, cette médiation sera réalisée soit par le médiateur (sans plus de précision), soit par le service de ressources humaines de proximité dont relève l'apprenti (décret n° 2019-32).

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Elles ne seront pas applicables aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019.

Décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018

Rémunération des apprentis

Le décret modifie les règles de plafond d'âge d'entrée en apprentissage et de rémunération des apprentis, en tirant notamment les conséquences du report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage prévu par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les pourcentages de rémunération des apprentis âgés de 16 à 20 ans sont ainsi augmentés de deux points à compter du 1^{er} janvier 2019 et une nouvelle tranche d'âge de « 26 ans et plus » est créée, pour laquelle le salaire minimum perçu est fixé à 100 % du salaire minimum de croissance.

Des dispositions spécifiques concernant la rémunération sont également prévues lors de la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un employeur différent.

Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018