



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° 35 – JUIN 2021

DOSSIER – P. 3

PAIE A FAÇON

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P. 2

Dossier P. 4 à 9

Focus P. 10 à 12

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

Site : www.cdg15.fr



cdg15

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

BILAN SOCIAL 2020



DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

Le Bilan Social a changé de nom. Il s'appelle désormais le **Rapport Social Unique** (RSU) et devient annuel.

Le nouvel outil pour le RSU 2020 va vous être présenté courant juin. Vous allez recevoir un courrier avec vos codes d'accès.

Sébastien GRAMOND vous accompagnera dans cette démarche.

Actualités du CDG 15

Agenda 2021

Commission de Réforme

Jeudi 17 juin

Jeudi 22 juillet - **Annulée**

Lundi 23 août – **Nouvelle date**

Jeudi 23 septembre

Jeudi 21 octobre

Jeudi 18 novembre

Jeudi 16 décembre

Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

Comité Médical

Mardi 22 juin

Mardi 20 juillet

Mardi 24 août

Mardi 21 septembre

Mardi 19 octobre

Mardi 16 novembre

Mardi 14 décembre

CAP C – B - A

Mardi 12 octobre

CCP C – B - A

Mardi 12 octobre

CT

Jeudi 10 juin

Jeudi 30 septembre

Jeudi 2 décembre

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.

ATELIERS RETRAITE ET APR

- Mardi 1^{er} juin à Ydes

- Mardi 15 juin à Mauriac

EDITO DU PRESIDENT



Dans ce nouveau MAG du CDG 15, il est traité plusieurs sujets d'actualité, mais permettez-moi de revenir plus particulièrement sur 2 d'entre eux « le dossier et le focus ».

Ce dossier est consacré à la Paie à façon, nouvelle mission facultative que nous mettons en place à compter du 1^{er} janvier prochain pour les collectivités qui le souhaitent.

Cet outil via le service du CDG 15 vous permettra d'externaliser vos paies, d'avoir un niveau de technicité optimum, de bénéficier des veilles juridiques et législatives en permanence, de libérer du temps aux agents en charge des paies tout en gardant le contrôle des éléments variables et de pouvoir recentrer le métier de vos secrétaires de mairies sur les ressources humaines par exemple.

Ce service est de plus en plus développé par les centres de gestion au niveau national car nous savons que cette tâche importante mais finalement répétitive, chronophage et peu valorisante est de plus en plus complexe et technique, c'est pourquoi après avoir questionné l'ensemble des collectivités, nous avons le devoir de répondre à cette attente, qui sera, j'en suis persuadé grandissante d'année en année. Alors n'hésitez pas à nous contacter pour bénéficier de cette prestation que nous avons voulu accessible à tous (10 €/ bulletin (agent-élu) par mois). L'ensemble des modalités précises est ainsi expliqué dans ce dossier.

Un tout autre sujet est traité dans le « focus », il s'agit du recrutement des emplois contractuels pour des besoins saisonniers (piscine municipale, camping, agent d'entretien polyvalent...). Ce sujet pleinement d'actualité pour faire face à l'accroissement d'activité en période estivale notamment est important pour le bon fonctionnement des services de nos collectivités.

Les mesures sanitaires s'assouplissent pas à pas, le calendrier du déconfinement est maintenant connu, la vie dans nos communes redémarre progressivement c'est donc le bon moment pour se préparer pour la saison estivale, ainsi dans ce « focus », nous vous indiquons la bonne procédure à suivre et nous vous rappelons que nos services restent bien évidemment à votre disposition pour répondre à vos différentes interrogations sur ce sujet.

Le Président



Louis CHAMBON

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE RETRAITE (APR) ET ATELIER PRATIQUE « RETRAITE »



Le CDG15 a mis en place des rendez-vous dans le cadre de l'Accompagnement Personnalisé pour la Retraite pour les agents affiliés à la CNRACL. En 2021, ces rendez-vous sont l'occasion pour les actifs nés en 1961 d'obtenir des simulations de pension et des réponses à leurs questions concernant leur future retraite. Le CDG15 s'est déplacé au plus près des agents en organisant des permanences le 23 mars à Champs sur Tarentaine, les 29 mars et 6 avril à Neuvéglise et le 26 avril à Pleaux. D'autres créneaux pourront être fixés en regroupant les demandes des agents par secteur.

Pour faire suite à la réunion de présentation de la plateforme PEP'S en janvier dernier, le CDG15 propose des ateliers pratiques à l'attention des secrétaires de mairie ou gestionnaire retraite. Lors de ces ateliers, nous aidons les participants à saisir un dossier retraite, une demande de qualification de compte individuel retraite ou toute autre démarche sur PEP'S. Comme il s'agit bien d'un atelier pratique, ils peuvent apporter leur propre dossier ou celui d'un des agents de leur collectivité. Le but est de leur faire gagner en autonomie et en confiance. Le premier atelier aura lieu le mardi 1^{er} juin 2021 à Ydes et le second à Mauriac le mardi 15 juin 2021.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter Nathalie OUBBATI – 04.71.63.79.50 ou Sébastien GRAMOND – 04.71.63.87.78 ou par mail retraite@cdg15.fr

RIFSEEP

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE),
- le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Ce dispositif doit être examiné en CT avant d'être approuvé en conseil.

A ce jour, **sur 299 collectivités et établissements publics locaux rattachés au Comité Technique Départemental, 198 RIFSEEP ont fait l'objet d'un examen.** Certaines collectivités ont déjà procédé à leur révision soit pour une mise à jour des cadres d'emploi, soit pour réviser les montants.

LA PAIE A FACON



Ce service facultatif mis en place à compter du 1^{er} janvier 2022 a pour **objectif de prendre en charge le processus de conception et d'élaboration de la paie pour les collectivités et établissements** au tarif de 10,00 € par bulletin de paie et indemnités édités.

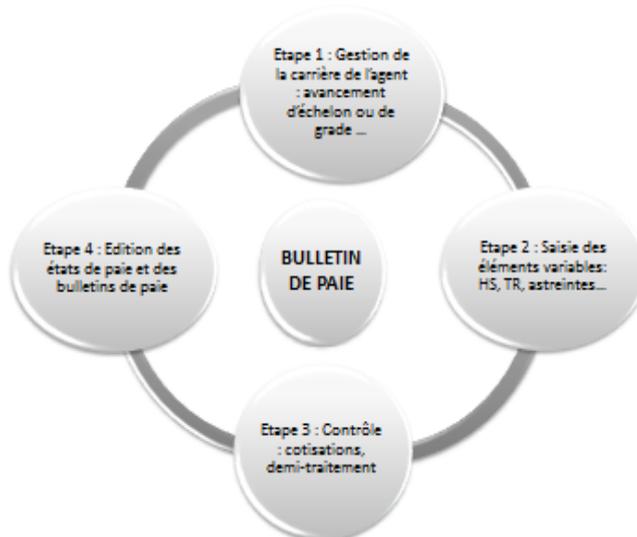
La Paie à façon est un service d'assistance en matière de paye ; il permet une externalisation dématérialisée de la paie et du pré-mandatement.

C'est un service d'expertise qui accompagne les collectivités en toute neutralité et confidentialité :

- Il conseille et assiste les collectivités en matière de ressources humaines (carrière, maladie, variables de paie, calcul d'indemnités de congés payés, licenciement, rupture conventionnelle, allocations de retour à l'emploi, ...) afin de garantir une paie juste respectant les règles statutaires ;
- Il élabore pour le compte des collectivités la paie ainsi que la DSN à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- Il transmet aux collectivités tous les documents nécessaires au mandatement de la paie et aux déclarations aux organismes collecteurs ;
- Il met à disposition des structures adhérentes via un portail dématérialisé tous les dossiers des agents et l'historique des documents de paie.

Zoom sur la Paie à façon

ELABORATION DE LA PAIE



PAIE A FACON - CDG 13

4

Modalités d'adhésion :

- Pour adhérer, la collectivité doit :
 - Consulter son Comité Technique
 - Pour les collectivités affiliées au CT départemental : Une présentation a été faite par le CDG15 en date du 16/03/2021 et 10/06/2021
 - Pour les collectivités ayant leur propre CT : Présentation devant leur propre CT
 - Dans les deux cas, la collectivité doit :
 - Adopter une délibération en Conseil municipal/administration/communautaire **avant le 31 juillet 2021**,
 - Signer une convention d'adhésion au service Paie à façon,

Description de la prestation :

- Pour l'ouverture du dossier :
 - Fiche signalétique des agents comprenant toutes les informations nécessaires :
 - Nom – Nom d'usage – Prénom(s) – date et lieu de naissance – adresse – nombre d'enfants à charge et leur date de naissance – sexe – Nir – RIB – N° SS
 - Situation administrative : grade – échelon – temps de travail – NBI.....
 - Dans le cadre d'un recrutement, une simulation de paie pourra être demandée

Description de la prestation mensuellement :

- Saisie des variables de paies :
 - Sur le portail Ciril via internet votre accès vous permettra de saisir certaines variables (après formation à l'utilisation du logiciel) sur une période donnée
 - Heures supplémentaires....
 - Vous devrez nous adresser dématérialisé par mail copie de tous les éléments impactant la paie (contrats...). Tous les documents seront contrôlés pour une fiabilisation des paies. Des demandes de corrections et les solutions de mises en œuvre vous seront proposées en lien avec la cellule Carrière,
- Une fois votre période de saisie des variables clôturée, saisie des autres variables par le CDG, génération des bulletins et contrôle,
- Envoi des bulletins pour validation,
- Validation et génération des documents définitifs,
- Transmission des fichiers :
 - Récupération via le portail Ciril pour le 15 (date à définir) du mois : les 10, 15 ou 20 selon effectif
 - Des fiches de paies (en version PDF à imprimer),
 - Des états liquidatifs et de virements,
 - D'un fichier d'interface adapté à votre nomenclature permettant le mandatement,
 - Du CMR (compte-rendu métier pour corrections des anomalies)
- Déclaration mensuelle par le CDG sur le portail Net-entreprises en fin de mois.

La prestation comprend :

- La saisie pour création et mises à jour des différents fichiers,
- La vérification administrative des éléments fournis et leur cohérence globale et relative,

- Le calcul des traitements,
- L'édition des différents états constitutifs de la paie,
- La transmission des données pour l'établissement des déclarations et états annuels destinés aux administrations sociales et fiscales,
- La fourniture des divers barèmes utiles pour le contrôle : traitements, cotisations, etc.
- L'établissement de la liste des mandats et bordereaux comptables correspondants,
- Le calcul des indemnités de licenciement, de congés payés, de rupture conventionnelle, d'allocations d'aide au retour à l'emploi et la gestion mensuelle,
- Les attestations de salaire (pour les agents fonctionnaires Ircantec et les contractuels),
- Les attestations Pôle Emploi,
- Les simulations de salaires,
- La transmission des données sociales par procédure DSN.

La prestation ne comprend pas :

- La confection d'arrêtés, de délibérations,
- Les déclarations de charges auprès du CDG,
- Les déclarations d'accident du travail auprès de l'assurance des risques statutaires,
- Les études liées aux évolutions réglementaires et législatives,
- Les simulations budgétaires de toutes natures

Entrée des collectivités :

- De préférence la date d'entrée est privilégiée au 01/01 de l'année (pour simplifier notamment le traitement des déclarations annuelles).
- Pas d'entrée / sortie sur la même année
- Si besoin ponctuel d'une collectivité : orientation vers le service de remplacement des secrétaires de mairie

Nos valeurs ajoutées :

- *Le CDG 15, un tiers de confiance*
 - Maîtrise des coûts
 - Niveau de service adapté (aux besoins et spécificités de chaque collectivité)
 - Service paie sur mesure
 - Logiciel performant
 - Un réseau régional avec les autres CDG AuRA

Un logiciel performant :

- Une gestion des carrières des personnels (avancement d'échelon, de grade, changements de situation, etc),
- Un outil de calcul des paies au plus près de l'évolution de la réglementation,
- Un suivi de la masse salariale avec la répartition comptable (suivant nomenclature comptable de la collectivité – M14, M4 - ventilation analytique),
- De multiples journaux à disposition (paie, carrières, absences) pour optimiser la gestion des RH et la possibilité de créer des requêtes « sur-mesure » suivant les besoins des services.

Les enjeux :

- **SIMPLICITE et SOUPLESSE DU SYSTEME**
 - Un gain de temps ;
 - La paie : une activité complexe extrêmement exigeante qui fait appel à de nombreuses informations légales, réglementaires ;
 - Paradoxalement, une activité à faible valeur ajoutée ;
 - Un recentrage sur le cœur de métier : le capital humain et les activités RH à plus forte valeur ajoutée ;
 - Vos gestionnaires RH gardent une place importante dans la chaîne de réalisation des paies (*référénts*).

- **FIABILITE / PROFESSIONNALISME**

Des paies justes établies par des experts :

- Mise sous contrôle des risques liés à la paie ;
- Maîtrise du processus quels que soient les événements extérieurs ;
- Fiabilité et sécurisation des données dans un domaine de plus en plus complexe (*diversité de statuts / mises à jour importantes / connaissances de plus en plus techniques et juridiques*).

En résumé :

- Le service Paie à façon du CDG 15 fournit tous les états nécessaires aux déclarations à la collectivité ou établissement public qui se charge ensuite de réaliser les formalités auprès des différents organismes.
- Le relationnel avec le Trésorier est réalisé par la collectivité. Ceci inclut toutes les transmissions de documents, de fichiers ainsi que la communication des pièces justificatives
- Les transmissions entre le CDG 15 et la collectivité ou établissement public se font par voie dématérialisée : documents permettant de collecter les éléments variables nécessaires à la gestion de la paie du mois en cours

Le portail web Ciril sera disponible pour récupérer les bulletins et états divers, il permettra par la suite une transmission des éléments variables directement par l'employeur, tout en garantissant une fiabilité et une simplicité des échanges.

Tarifs d'adhésion :

10,00 € par bulletin de paie

Zoom sur la DSN

Le CDG15 est passé en DSN depuis le 1er janvier 2020. Cette évolution réglementaire deviendra obligatoire pour toutes les collectivités et établissements publics dès le 1er janvier 2022.

La déclaration sociale nominative (DSN) est une mesure portée par les pouvoirs publics depuis la loi du 12 mars 2012 relative à la simplification et à l'allègement des démarches administratives (Loi Warsmann).

L'objectif annoncé est de répondre au principe « *dites-le nous une fois* » visant à réduire les

redondances d'informations transmises aux différents organismes (de protection sociale, complémentaires). Les enjeux notamment définis sont les suivants :

- Simplifier les démarches des entreprises
- Sécuriser les droits des agents
- Fiabiliser les données sociales
- Optimiser les procédures
- Généraliser la dématérialisation
- Lutter contre la fraude
- Faciliter l'évaluation des politiques publiques

Qu'est-ce que la DSN ?

La DSN, issue de la paie, est un dispositif déclaratif qui simplifie les démarches des employeurs vis-à-vis de la protection sociale et plus globalement de l'administration. Elle va remplacer à terme les déclarations périodiques et événementielles suivantes :

La DSN mensuelle va remplacer

- DADSU (pour la CNRACL, le RAFFP et l'IRCANTEC)
- Déclaration URSSAF
- PASRAU (PAS)

La DSN événementielle va remplacer

- Attestation de salaire (CPAM, Pôle Emploi...)
- Fin de contrat

Les DSN événementielles viendront remplacer les attestations de salaire (pour les fonctionnaires Ircantec et les contractuels) ainsi que les attestations Pôle Emploi.

L'équipe :

Equipe du CDG 15 :

- 2 agents dédiés à la paie :
 - Thomas DESTAING recruté au 14 juin 2021,
 - Nathalie GASTON recrutée au 1^{er} septembre 2021,
 - En appui, Cathy REBUFFIE (comptabilité).

Zoom sur l'équipe

Thomas DESTAING est recruté au Centre de Gestion à compter du 14 juin 2021 pour accompagner les collectivités et établissements publics locaux.

Il arrive de la Ville d'Aurillac. Il a une expertise en paie, maîtrise très bien le logiciel CIRIL que nous avons acquis pour la paie à façon et a d'excellentes connaissances du statut de la FPT.

Nathalie GASTON est recrutée au Centre de Gestion à compter du 1^{er} septembre 2021 pour accompagner les collectivités et établissements publics locaux.

Elle arrive aussi de la Ville d'Aurillac et possède les mêmes compétences que Thomas

Catherine REBUFFIE est l'agent rattaché au Pôle Moyens Généraux pour la comptabilité et les paies du CDG15. Elle assistera, le cas échéant, Thomas et Nathalie.

Calendrier :

- 04/01/2021 : Envoi d'un courrier à toutes les collectivités pour établir un recensement des collectivités intéressées
- 09/11/2020 et 10/02/2021 : Première prise de contact avec le logiciel CIRIL
- 16/03/2021 et 10/06/2021 : Examen du dossier en CT
- 16/03/2021 : Conseil d'Administration du CDG 15 – Adoption de la convention
- 28/04/2021 : Réunion d'information avec le CDG 74 pour la paie à façon
- 28/04/2021 : Réunions d'information (en visio) avec les collectivités intéressées
- 03/05/2021 : Rendez-vous avec M. FOLIO – Préfecture du Cantal (mail)
- 03/05/2021 : Rendez-vous avec Monsieur COLIN (percepteur)
- 30/06/2021 : Retour des conventions
- 14/06/2021 et 01/09/2021 : Arrivée au CDG des agents à temps complet recrutés sur le service Paie à façon
- Du 01/07/2021 au 31/10/2021 : Rencontre avec les collectivités et saisie des dossiers agents
- Novembre et décembre 2021 : Double paie afin de corriger les anomalies

Zoom sur un témoignage

Des communes et des établissements publics locaux ont souhaité adhérer au service «Paie à façon » à compter du 1^{er} janvier 2022. Nous leur avons demandé les raisons pour lesquelles les élus ont fait ce choix.

Monsieur Christophe RAYNAL, Maire de CHEYLADE :

« La prestation paie à façon mise en place par le CDG 15 permet aux communes de professionnaliser ce service, de mieux suivre les carrières de nos agents et ainsi libérer du temps aux secrétaires de mairies déjà très occupées dans leurs missions au quotidien.

La réalisation des paies doit être confiée à des personnes référentes en la matière »

Christophe RAYNAL

Monsieur Olivier ROCHE, Maire de JALEYRAC :

La commune de Jaleyrac a souhaité innover en acceptant d'expérimenter "la paie à façon" proposée par le Centre de Gestion pour les collectivités. Une démarche dynamique pour apporter une sécurité de conformité dans les bulletins de paie du personnel municipal et des élus.

Cela va nous apporter un plus avec plusieurs avantages :

- *réductions des couts,*
- *gain de productivité,*
- *une image moderne,*
- *avec un coût modéré pour la collectivité.*

Ce service proposé via une convention pour une durée de trois ans permettra de faire un point et de reconduire celle-ci.

Olivier Roche

Intéressé par ce service ?

→ Si vous souhaitez adhérer ou obtenir plus d'informations, vous pouvez contacter Madame Christine DELBOS à l'adresse mail suivante cdg15@cdg15.fr ou par téléphone au 04 71 63 89 35.

Focus

RECRUTEMENTS D'AGENTS CONTRACTUELS SUITE A UN ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITE (ARTICLE 3 I 2° DE LA LOI N° 84- 53 DU 26 JANVIER 1984) - EMPLOIS

CONCERNES :

EMPLOIS DES CATEGORIES A, B ET C

Nombreux sont les emplois publics saisonniers, dans les secteurs de l'animation, du sport et des services techniques notamment, au sein des collectivités territoriales. Le point sur les règles de recrutement de ces agents contractuels de droit public.

PROCEDURE :

Délibération autorisant le recrutement d'agents non titulaires dans la collectivité sur des emplois non permanents en précisant le(s) motif(s) juridique(s) le permettant. La délibération doit prévoir également les crédits nécessaires.

Préalablement à l'engagement d'un agent contractuel, l'employeur doit vérifier plusieurs points : nationalité, aptitude physique, bulletin n° 2 du casier judiciaire, âge et, le cas échéant, diplômes. Il fera également les démarches de déclaration préalable unique d'embauche auprès de l'URSSAF.

Pas de déclaration de vacance de poste site le site Emploi Territorial, pour ce motif de recrutement.

Le contrat de travail doit être établi sous la forme d'un CDD pour une durée de 6 mois maximum sur 12 mois (modèle à télécharger sur le site), l'acte n'est pas soumis au contrôle de légalité.

La collectivité a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agents contractuels qu'elle a recruté en prenant en compte différents critères tels que notamment :

- les fonctions exercées par l'agent,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent,
- son expérience professionnelle.

La rémunération minimale de l'échelle C 1 : IB 354 IM 332

L'INDEMNITE FORFAITAIRE COMPLEMENTAIRE POUR ELECTIONS (IFCE)

A l'occasion des consultations électorales, certains agents territoriaux sont amenés à effectuer des travaux supplémentaires liés à l'organisation du scrutin et à la tenue des bureaux de vote. La manière

de compenser ces travaux supplémentaires diffère en fonction du statut de l'agent. Trois possibilités existent:

-la récupération des heures consacrées à ces travaux supplémentaires;

-le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ou le paiement d'heures complémentaires ;

-le versement d'une indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) pour les agents de catégorie A exclus du bénéfice des IHTS

PROCEDURE:

1/ La mise en place de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections nécessite une délibération de l'assemblée délibérante

2/L'attribution individuelle de cette indemnité relève de la compétence de l'autorité territoriale et nécessite un arrêté

MODALITES DE CALCUL:

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction du travail consacré aux opérations électorales, en dehors des heures normales de service.

► dans la limite d'un montant individuel maximum : Le montant individuel maximum pouvant être attribué par l'autorité territoriale ne peut excéder le quart du montant de l'indemnité forfaitaire annuelle maximum pour travaux supplémentaires de 2ème catégorie soit 2183.40 €,

ET

► Dans la limite d'un crédit global : Le crédit global est obtenu en multipliant le montant maximal de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour travaux supplémentaires de 2ème catégorie par le nombre d'agents de catégorie A de la collectivité soit 727.80€ x nombre d'agents de catégorie A.

Vous pourrez retrouver sur le site du CDG, dans documentation / R : rémunération, la note sur l'indemnité forfaire complémentaire pour élections ainsi que le modèle de délibération et l'arrêté d'attribution.

ELARGISSEMENT DU DON DE JOURS DE REPOS AUX PARENTS D'ENFANTS DECEDES

Dans la continuité de la loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, le décret n°2021-259 du 9 mars 2021 vient

élargir le dispositif de don de jours de congé ou d'aménagement et de réduction du temps de travail encadré par le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 au profit d'un parent dont l'enfant, ou la personne dont il a la charge effective et permanente, est décédé.

UN FONCTIONNAIRE PEUT-IL BENEFCIER DE PLUS DE DEUX JOURS DE FRACTIONNEMENT PAR AN ?

NON, un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours (article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985). Le nombre de jours de fractionnement ne peut pas excéder deux, il s'agit d'un maximum. Dans la mesure où il est fait référence pour le deuxième jour à un nombre « au moins égal à huit jours », il ne convient pas de refaire le calcul si l'agent pose davantage de jours.

EST-CE QU'UN FONCTIONNAIRE QUI A ATTEINT L'AGE LEGAL DE DEPART EN RETRAITE MAIS NE JUSTIFIE PAS D'UNE DUREE D'ASSURANCE POUR BENEFCIER D'UNE PENSION DE RETRAITE A TAUX PLEIN PEUT BENEFCIER D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Afin de pouvoir prétendre à la rupture conventionnelle, l'agent ne doit pas :

- avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ;
- justifier d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal (article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

Il s'agit de conditions cumulatives.

EST-CE QU'UN AGENT EN DISPONIBILITE POUR SUIVRE SON CONJOINT PEUT EXERCER UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE DE DROIT PRIVEE TOUT EN CONSERVANT CETTE DISPONIBILITE ?

OUI, il est possible pour un agent bénéficiant d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint d'exercer pendant cette dernière une activité professionnelle de droit privée. Il ne sera pas forcément contraint de changer le motif de sa

disponibilité. Toutefois, l'agent étant toujours fonctionnaire, il reste soumis aux droits et aux obligations liés à cette qualité, ainsi l'exercice de l'activité professionnelle de droit privée devra respecter la réglementation sur le cumul d'emplois prévus à l'article 25 octies de la loi n° 83-634 et le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. Pour plus d'informations sur ce point, vous pouvez consulter la fiche pratique : « Les disponibilités de droit » de janvier 2021.

UN FONCTIONNAIRE PEUT-IL POSTULER SUR POSTE QUI DOIT ETRE POURVU PAR LE BIAIS D'UN CONTRAT DE PROJET AU SEIN DE SA COLLECTIVITE ?

NON. Un agent ne peut pas être fonctionnaire et contractuel au sein de la même collectivité (article 4 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, CE n° 64259 du 23 février 1966 et QE 19938 du 21 décembre 1998 JO AN (Q) n° 51, p.6986). Par conséquent, un agent titulaire ne peut pas postuler sur un poste qui doit être pourvu par le biais d'un contrat de projet au sein de sa collectivité.

L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT PREVUE A L'ARTICLE 136 DE LA LOI N°84-53 DOIT-ELLE ETRE VERSEE EN CAS DE FIN DE CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF (CEE) ?

NON. Le juge administratif considère que les CEE sont soumis à un régime de droit privé (CAA Lyon n° 15LY0017621 du février 2017,). En outre, l'article 136 de la loi n°84-53 ne vise que « les contrats conclus en application du 1° du I de l'article 3 et des articles 3-1,3-2 et 3-3 ».

Ainsi, l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article 136 de la loi n° 84-53 et le décret n° 2020-1296 ne semble pas s'appliquer aux fins de CEE.

COMMUNICATION DES SERVICES DE L'ETAT : SERVICE « PAIEMENT DE PROXIMITE »



La Direction générale des Finances publiques a noué un partenariat avec le réseau des buralistes de la Française des Jeux (FDJ) afin de proposer une offre

de paiement de proximité pour régler (**en espèces dans la limite de 300€ ou par carte bancaire sans limitation de montant**) vos impôts, amendes ou factures de service public (avis de cantine, de crèche, d'hôpital, eau, ordures ménagères...).

Désormais, si vous souhaitez **régler en espèces**, seul un **buraliste FDJ agréé** affichant le logo « Paiement de proximité » pourra encaisser votre paiement.

Pour payer, vérifiez d'abord que votre facture

comporte un QR code  ("datamatrix") et une mention autorisant le paiement auprès d'un buraliste agréé. Rendez-vous chez un partenaire agréé puis scannez et payez votre facture. La liste des buralistes partenaires est disponible en ligne : impots.gouv.fr/portail/paiement-proximite

Les autres moyens de paiement (carte bancaire au guichet des centres des Finances publiques, prélèvement à l'échéance, virement bancaire, chèque bancaire, TIP, paiement des factures locales via www.tipi.budget.gouv.fr) restent à votre disposition.