

LE MAG RH



Focus du mois :

**Ordonnance
relative à la
Protection Sociale
Complémentaire**

Journal Mensuel
Avril 2021, Numéro 32

Au sommaire :

- **Actualités statutaires** 2
- **Jurisprudences** 3
- **Question écrite** 3
- **Focus** 4
- **FAQ** 5
- **Votre CDG & Vous** 6



Rémunération : Attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires pour tenir compte de la revalorisation du SMIC

Le décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé a été publié.

Ce décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 354 à 361 pour tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99 % qui atteint le montant de 1 554,58 € bruts mensuels au 1^{er} janvier 2021.

Un barème de correspondance entre indice brut et majoré est annexé au décret.

Pour les fonctionnaires, l'indemnité différentielle n'est, par conséquent, plus versée à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} avril 2021.

➤ [Décret n°2021-406 du 8 avril 2021](#)

Covid-19 : La suspension de la journée de carence est prolongée jusqu'au 1^{er} juin 2021

Le décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés a été publié au JOFR du 3 avril 2021.

Ce décret prolonge l'application des dispositions qui déterminent les conditions dans lesquelles est mise en œuvre la dérogation temporaire à l'application d'un jour de carence aux congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés.

Pour rappel, la journée de carence est suspendue sous réserve que l'agent ait transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie en application de la procédure définie à l'[article 3 du décret du 8 janvier 2021 susvisé](#).

L'application du jour de carence est ainsi suspendue jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus pour les agents placés en congé de maladie, directement en lien avec la Covid-19.

➤ [Décret n°2021-385 du 2 avril 2021](#)

Concours : Limitation de l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion.

Le décret n°2021-376 du 31 mars 2021 pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, **instaure une limitation de l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion.**

Le dispositif géré et mis en place par le groupement d'intérêt public informatique des centres de gestion comprend deux étapes ayant pour finalité **d'identifier un candidat inscrit à plusieurs concours, quelles que soient les modalités d'accès aux concours** prévues aux 1° à 3° de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 et de **limiter son inscription à un seul concours.**

La première étape consiste à collecter les données personnelles d'un candidat au moyen d'une application nationale unique accessible sur le site internet du centre de gestion organisateur du concours. La seconde étape, permet le traitement des données au sein d'une base de données dénommée « concours- FPT ».

Le décret détermine également les données à caractère personnel des candidats collectées et traitées par le groupement d'intérêt public afin de permettre l'identification du candidat inscrit plusieurs fois à un concours organisé par plusieurs centres de gestion dont les épreuves ont lieu simultanément pour l'accès à un emploi du même grade de l'un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

En cas d'inscriptions multiples, la plus tardive sera retenue par le CDG organisateur, les inscriptions antérieures seront supprimées.

Les dispositions du présent décret sont applicables aux concours dont l'arrêt d'ouverture est publié à compter du 1^{er} janvier 2021.

➤ [Décret n°2021-376 du 31 mars 2021](#)

Apprentissage : Prolongement de la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis

Faisant suite au décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis dans le secteur privé, **le décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020** avait été publié et précisait les modalités de l'aide exceptionnelle assurée par l'Etat dans le secteur public pour encourager les collectivités territoriales et établissements publics à conclure un ou plusieurs contrats d'apprentissage.

Ce dispositif s'inscrit dans le plan de relance du gouvernement et du dispositif « 1 jeune, 1 solution ». Cette mesure s'ajoute à la prise en charge des frais de formation par le CNFPT à hauteur de 50%.

Une aide de 3 000 euros a d'abord été instaurée pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021.

Le décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifie les articles 1 et 3 du décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. **Il modifie la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics. Ce texte étend désormais ce dispositif aux contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021.**

Cette aide de l'Etat est forfaitaire, et est versée en une seule fois.

La compétence opérationnelle pour assurer le versement de cette aide est confiée à l'Agence de Services et de Paiement (ASP). Elle en assure la mise en œuvre administrative, technique et financière.

➤ [Décret n°2021-340 du 29 mars 2021](#)

Dons de jours de repos : le dispositif s'étend aux parents d'enfants décédés

Pris en application de l'article 3 de la loi n°2020-692 du 8 juin 2020, **le décret n°2021-259 du 9 mars 2021 étend le bénéfice du dispositif de don de jours de repos non pris.**

Pour mémoire, le décret du 28 mai 2015 permettait déjà le don de jours de repos à un agent public ayant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, ou à un agent venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Désormais, un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un agent public :

- Parent d'un enfant qui décède avant l'âge de 25 ans
- Ou qui assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge.

➤ [Décret n°2021-259 du 9 mars 2021](#)

Carrière : Pas de droit automatique à l'avancement d'un agent avec décharge totale de service pour mandat syndical

Ne figurant pas sur le tableau annuel d'avancement au grade d'attaché hors classe, le directeur territorial d'un Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), bénéficiant par ailleurs d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical, a saisi le juge administratif.

L'article 23 bis de la loi du 13 juillet 1983 subordonne l'avancement de grade au choix des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux à la réunion des conditions fixées par le statut particulier de leur corps ou cadre d'emplois.

Ces dispositions n'ont ainsi ni pour objet, ni pour effet de faire bénéficier ces fonctionnaires d'un droit automatique à l'avancement.

En l'espèce, l'intéressé n'apporte aucun élément établissant qu'il remplissait les conditions pour être inscrit sur le tableau annuel d'avancement au grade d'attaché hors classe. En outre, l'inscription sur la liste d'aptitude pour recrutement des administrateurs territoriaux au titre de la promotion interne résulte de l'appréciation de l'autorité administrative compétente portée sur la valeur professionnelle de l'agent et sur des acquis issus de son expérience professionnelle.

En l'espèce, aucune discrimination syndicale ne peut être établie dès lors que l'agent avait bénéficié par le passé d'autres promotions.

➤ [CAA de Bordeaux, 14 décembre 2020, n°18BX04132](#)

Agent contractuel : refus de renouvellement du contrat fondé sur des motifs disciplinaires – respect des droits de la défense

Saisi d'un refus de renouvellement de contrat, le juge administratif rappelle qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement.

L'administration ne peut décider de ne pas renouveler le contrat ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

Ce motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

En l'espèce, l'agent a méconnu les règles de cumul d'activités dans la fonction publique, l'exposant ainsi à une sanction disciplinaire.

Si cette sanction disciplinaire ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce qu'une décision de non-renouvellement du contrat soit légalement prise, l'autorité territoriale aurait dû respecter les droits de la défense et permettre à l'agent de faire valoir ses observations avant l'intervention de la décision de non-renouvellement en litige.

La décision de non-renouvellement du contrat est donc irrégulière.

➤ [CAA de Versailles, 18 février 2021, n°19VE04182](#)

Statut : indemnisation d'un agent ayant cumulé 26 CDD successifs – absence de droit à stagiatisation

L'existence, ou l'absence, du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé.

Dans le cas d'espèce, un agent contractuel a été recruté par une commune par le biais de 21 contrats à durée déterminée en qualité d'adjoint d'animation et de 5 contrats du même type en qualité d'adjoint technique, ce qui l'a conduit à cumuler pas moins de 26 contrats à durée déterminée sur une période de trois ans et demi. L'intéressée a exercé des fonctions d'animation au sein de la crèche municipale et au sein du centre de loisirs municipal de manière quasi-continue.

Si la commune soutient que les différents recrutements de l'intéressée n'avaient vocation qu'au remplacement d'agents empêchés, le non-renouvellement du dernier contrat de l'agent ne peut démontrer l'existence d'un besoin temporaire qui se serait résorbé, dans la mesure où l'intéressée a produit la copie d'une offre Pôle Emploi déposée par la commune et visant au recrutement d'adjoint d'animation à compter du lendemain du non-renouvellement de son emploi. Ainsi, il doit être regardé comme établi que le besoin d'un agent assurant les fonctions d'un adjoint d'animation a perduré au-delà du dernier contrat de l'intéressée.

Dans ces conditions, l'intéressée doit être regardée comme ayant occupé un emploi permanent en qualité d'adjoint d'animation de 2^{de} classe et la commune n'était ainsi pas fondée à refuser le renouvellement de son contrat. Toutefois, l'intéressée n'a pas exercé ses fonctions d'adjoint technique de manière continue et il ressort des pièces du dossier que certains de ces recrutements ont été réalisés en vue de remplacer des fonctionnaires absents. Par suite, c'est à juste titre que le tribunal administratif a estimé que les emplois occupés par l'agent en qualité d'adjoint technique de 2^{de} classe ne pouvaient être regardés comme un emploi permanent.

Compte tenu du caractère abusif des renouvellements successifs des contrats de l'agent, la somme de 2 000 euros lui a été allouée en réparation de son préjudice moral. L'agent n'est toutefois pas nommé stagiaire en vue d'une titularisation.

➤ [CAA de Bordeaux, 14 décembre 2021, n°18BX03983](#)

QUESTION ECRITE

Versement de l'allocation chômage à un agent révoqué

Question :

Une collectivité est-elle dans l'obligation de verser des allocations de retour à l'emploi à un agent révoqué pour faute grave ?

Réponse :

En vertu de l'article L. 5424-1 du code du travail, les fonctionnaires territoriaux sont indemnisés au titre du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé.

Pour percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les fonctionnaires doivent avoir été involontairement privés d'emploi, être aptes au travail, rechercher un emploi et satisfaire à des conditions d'âge et d'activité antérieure selon les conditions définies à l'article L. 5422-1 du même code.

Les cas de privation involontaire d'emploi sont précisés à l'article 2 du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage ainsi qu'aux articles 2 et 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.

Le juge administratif a confirmé que le licenciement d'un fonctionnaire à la suite de sa révocation ne le prive pas du bénéfice de l'ARE (Conseil d'Etat, 25 janvier 1991, n° 97015 et 9 octobre 1992, n° 96359). Le décret du 16 juin 2020 précité ne déroge pas à cette jurisprudence et il n'est pas envisagé de modifier le régime d'indemnisation des fonctionnaires involontairement privés d'emploi.

[Question écrite n°19754 publiée au JO du Sénat, 18 mars 2021](#)

Ordonnance relative à la Protection Sociale Complémentaire du 17 février 2021



Prise en application de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique entend redéfinir la participation des employeurs publics au financement de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) de leurs agents, afin de favoriser leur couverture sociale complémentaire, en instaurant **une obligation de participation** des employeurs selon un calendrier précis (*jusqu'à présent, cette participation n'était que facultative*).

Un rappel du cadre juridique

Pour mémoire, les agents publics peuvent souscrire des garanties de protection sociale complémentaire couvrant :

- Soit les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, désignés sous la dénomination de risque « **santé** » ;
- Soit les risques d'incapacité de travail et, le cas échéant, tout ou partie des risques d'invalidité et liés au décès, désignés sous la dénomination de risque « **prévoyance** » ;
- Soit sur ces deux risques.

En application du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011, les employeurs publics peuvent participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents via deux dispositifs :

- **La labellisation** = qui permet aux agents d'adhérer librement à un contrat labélisé, ouvrant droit à une participation financière de l'employeur.
- **La convention de participation** = l'employeur conclut une convention après une procédure de mise en concurrence, et propose ce contrat à l'adhésion des agents de la collectivité.

Les agents bénéficiaires

Tous les agents territoriaux, quel que soit leur statut, peuvent adhérer de façon facultative et individuelle à un contrat de protection sociale complémentaire (*articles 1er et 3 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011*).

Dans sa rédaction en vigueur au 1^{er} janvier 2022, l'article 22 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, mentionne expressément « **les agents** », terme générique, comme bénéficiaires de la participation financière des employeurs à la PSC. Le II de l'article 1^{er} de l'ordonnance dispose que ce dispositif « *peut être rendu applicable aux agents que les personnes publiques (...) emploient et*

qui ne relèvent pas du champ d'application de cette loi » (cf. loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). La liste de ces agents est fixée par décret en Conseil d'Etat.

Le contenu des garanties minimales de la PSC

Les employeurs publics participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire (*santé et prévoyance*). Ces garanties correspondent aux garanties minimales définies par renvoi à l'article L.911-7 II du code de la sécurité sociale, à savoir la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

- La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 160-13 du Code de la sécurité sociale, pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires ;
- Le forfait journalier hospitalier prévu à l'article L. 174-4 du même Code ;
- Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

S'ajoute par ailleurs une possibilité pour les employeurs publics de conclure, à la suite d'une négociation collective avec accord majoritaire (cf. *ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique*), un **contrat collectif pour la couverture complémentaire en matière de protection sociale complémentaire de santé**. Dans ce cas, l'accord peut prévoir la participation obligatoire de l'employeur à la protection sociale complémentaire en matière de prévoyance. Il peut également prévoir la souscription obligatoire au contrat collectif conclu.

La participation financière des employeurs publics est réservée aux contrats à caractère collectif ou aux contrats individuels, sélectionnés au terme d'une procédure de mise en concurrence.

De nouvelles compétences pour les Centres de gestion (CDG)

Les CDG concluent, pour le compte des employeurs territoriaux, des conventions de participation en matière de protection sociale complémentaire, à un niveau régional ou interrégional (*définition des modalités au sein du schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation*).

Les collectivités et leurs établissements publics affiliés peuvent adhérer à ces conventions pour un ou plusieurs risques couverts par ces conventions.

Les contrats éligibles

Les critères d'éligibilité des contrats permettant une participation financière des employeurs territoriaux restent inchangés par rapport à la rédaction d'origine de l'article 88-2 de la loi du 26 janvier 1984.

Les contrats éligibles demeurent proposés par les organismes suivants :

- Mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la mutualité ;
- Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- Entreprises d'assurance mentionnées à l'article L.310-2 du code des assurances .

Un taux de participation minimum de l'employeur

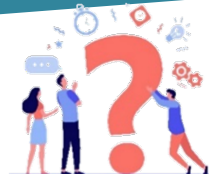
L'ordonnance du 17 février 2021 fixe des taux de participation minimum des employeurs publics :

- **Concernant la protection sociale complémentaire santé**, la participation des employeurs territoriaux ne peut être inférieure à 50% d'un montant de référence fixé par décret
Cette disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.
- **Concernant la protection sociale complémentaire prévoyance**, la participation des employeurs territoriaux ne peut être inférieure à 20% d'un montant de référence fixé par décret, ce dernier devant également préciser les garanties minimales que devront comprendre les contrats prévoyance. *Cette disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.*

Une nouvelle obligation pour les assemblées délibérantes

Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics auront désormais l'obligation d'organiser un débat sur la protection sociale complémentaire dans les 6 mois suivant chaque renouvellement général (*article 88-4 de la loi du 26 janvier 1984*).

Cette obligation nouvelle devra être réalisée d'ici le 18 février 2022.



? Une déclaration de vacance d'emploi (DVE) auprès du CDG doit-elle être réalisée pour un contractuel nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire sur son poste ?

Réponse : NON

En application de l'article 3-4 I de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, lorsqu'un agent contractuel recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 de cette même loi est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui organisent la publicité de la vacance d'emploi auprès du Centre de Gestion ne sont pas applicables.

Par conséquent, si l'autorité territoriale décide de nommer l'agent contractuel (recruté sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3) stagiaire, la DVE n'est pas nécessaire.

? De combien de temps dispose l'agent pour prendre son congé paternité ou d'adoption ?

Réponse :

Le congé paternité est composé de deux périodes distinctes, à savoir :

- 7 jours de congé obligatoire suivant la naissance de l'enfant (*3 jours de congé de naissance, puis 4 jours de congé paternité obligatoirement pris, immédiatement après le congé de naissance*) ;
- 21 jours de congé paternité. Ces 21 jours de congé peuvent être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant (articles [L1225-35](#) et [D1225-35](#) du code du travail).

Le congé d'adoption peut prendre effet 7 jours avant l'arrivée de l'enfant. En dehors de ce cas, le congé d'adoption débute immédiatement à compter du jour de l'adoption de l'enfant.

? L'agent en congé parental peut-il utiliser ses heures de CPF ?

Réponse : OUI

L'article 6 bis de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 dispose que l'agent placé en congé parental peut bénéficier des actions de formation mentionnées aux 2°, 3°, 4° et 6° de l'article 1er de cette même loi. Ce 6° disposant que l'agent peut bénéficier des formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, mentionnées à l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983,

L'agent en position de congé parental peut donc utiliser ses heures de CPF pour accéder à ces formations. Cependant, l'agent concerné ne perçoit aucune rémunération, mais il est couvert dans le cas d'un éventuel accident de trajet (*article 4 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007*).

? Peut-on recruter un contractuel sur le fondement de l'article 3-1 pour pallier l'absence d'un fonctionnaire en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ?

Réponse : OUI.

En effet, il ressort de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 que « *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 et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels [...] indisponibles en raison [...] d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales [...]* ».

La disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans est une **disponibilité de droit** (article 24 1° du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986), et entre donc dans le champ des indisponibilités **permettant le recrutement d'un agent contractuel sur le motif de l'article 3-1, dès lors que la disponibilité est de courte durée** (soit 6 mois au maximum).

L'EXPERTISE STATUTAIRE

Le service expertise statutaire est à votre écoute

Recrutement d'agents contractuels, gestion des agents en période de crise sanitaire, temps de travail, gestion des congés maladie, cumul d'activités, congés annuels, CET, disponibilité, droits et obligations.....sur toutes ces questions et bien d'autres, le service « Expertise statutaire » est à votre écoute et vous apporte conseil et expertise :

- Par téléphone au **05.56.11.94.35**
- Par courriel à l'adresse **doc@cdg33.fr**
- Dans le cadre de rendez-vous individuels sur place ou à distance (audio ou visioconférence)

La visioconférence pourquoi ?

Elus, DGS, Services RH, secrétaires de mairie doivent pouvoir obtenir des réponses en matière de gestion du personnel quelles que soient les circonstances. C'est pourquoi, le service expertise statutaire a fait le choix depuis le début de la crise sanitaire de se doter d'outils de visioconférence pour assurer les rendez-vous individuels.

La visioconférence comment ?

1. Il vous suffit de nous contacter par téléphone ou par courriel afin de convenir d'une date de rendez-vous
2. Nous vous envoyons ensuite un lien avec les informations de connexion

Nous espérons bien sûr vous recevoir à nouveau et rapidement dans les locaux du CDG.

AGENDA

Le calendrier des instances statutaires :

- [Commissions administratives paritaires \(CAP\)](#)
- [Commissions consultatives paritaires \(CCP\)](#)
- [Comité technique](#)

Le calendrier des instances médicales :

- [Comité médical départemental](#)
- [Commission de réforme départementale - collectivités affiliées et SDIS](#)
- [Commission de réforme départementale - collectivités non affiliées](#)

@ EN LIGNE CE MOIS-CI

- [Mise à jour : Informations statutaires sur la crise sanitaire de la Covid 19](#)
- [Note d'information et modèles d'actes sur le congé proche aidant](#)
- [Note d'information et modèles d'actes sur le congé de solidarité familial](#)

Le CDG 33

La journée d'actualité statutaire organisée en webinaire, en partenariat avec le CNFPT, le 8 avril dernier a été un succès. Plus de 500 participants, 6 grandes thématiques, de nombreuses questions posées et autant de réponses apportées.