

# LE MAG RH

Journal Mensuel  
Décembre 2020, Numéro 28



## Focus du mois :

*Loi de Transformation de la Fonction  
Publique : les mesures applicables au 1<sup>er</sup>  
janvier 2021*

Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2
Jurisprudences	3
Question écrite	3
Focus	4
FAQ	5
Votre CDG & Vous	6



## Loi Transformation de la Fonction publique : l'ordonnance « Santé-Famille » est publiée

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 du 25 novembre 2020, dénommée "Ordonnance Santé-Famille", modifie diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics.

Parmi les principales dispositions de ce nouveau texte, on retrouve :

- La mise en place, à l'entrée dans la fonction publique, de conditions de santé particulières propres à chaque cadre d'emplois prévues ;
- La création d'une instance médicale unique, le **conseil médical** (opérant la fusion du comité médical et de la commission de réforme) ;
- L'inscription du fractionnement des congés de longue maladie et des congés de longue durée au sein de la loi du 26 janvier 1984 ;
- L'ouverture du temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable notamment ;
- La possibilité de reclassement des fonctionnaires inaptes pour raisons de santé dans les trois versants de la fonction publique ;
- Ou encore un listing des congés pour raison familiale avec un renvoi express aux dispositions du code du travail, permettant ainsi un alignement direct au secteur privé.

Votre Centre de Gestion vous propose une note d'information mutualisée afin de tenir compte de l'intégralité des dispositions issues de cette ordonnance.

[> Ordonnance n°2020-1447 du 30 novembre 2020](#)  
[> Note d'information mutualisée](#)

## Congé de présence parentale et de solidarité familiale : la réforme entre en application

Un décret du 30 novembre 2020 acte la réforme du congé de présence parentale et du congé de solidarité familiale dans la fonction publique.

**Concernant le congé de présence parentale**, par principe, l'agent public doit adresser une demande écrite au moins 15 jours avant le début du congé. Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence immédiate de l'agent, le délai de 15 jours ne s'applique pas (**nouveauté**).

Le congé de présence parentale peut s'exercer pour une période continue (**inchangé**), pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée (**nouveauté**) ou sous la forme d'un service à temps partiel (**nouveauté**). À ce titre, pour les fonctionnaires stagiaires ayant bénéficié du congé de présence parentale, la date de fin de la durée de stage est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours (et le cas échéant, de demi-journées) de congé de présence parentale (**nouveauté**).

L'agent public peut choisir de modifier les dates prévisionnelles de congé et les modalités choisies de leur utilisation. Dans ce cas, il en informe, par écrit, avec un préavis d'au moins 48 heures, l'autorité territoriale, qui régularise sa situation en conséquence. Ce délai ne s'applique pas lorsque la modification est due à la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou à une situation de crise nécessitant une présence immédiate (**nouveauté**).

Le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement à l'issue d'une période comprise entre 6 et 12 mois (**contre 6 mois au maximum jusqu'à présent**). Un nouveau droit au congé de présence parentale est ouvert à l'issue de la période maximale de 36 mois, dans les situations suivantes :

- En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant (**inchangé**) ;
- En cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée (**inchangé**) ;
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence parentale soutenue et des soins contraignants (**nouveauté**).

Ces dispositions sont applicables aux demandes de congé de présence parentale ou de prolongation de congé de présence parentale présentées **à compter du 3 décembre 2020** (date d'entrée en vigueur du décret). Toutefois, les agents publics bénéficiant d'un tel congé à compter de cette même date peuvent opter pour l'application de ces nouvelles dispositions.

**Concernant le congé de solidarité familiale**, le décret apporte des précisions relatives aux fonctionnaires stagiaires.

La date de fin de la durée statutaire du stage du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié du congé de solidarité familiale est reportée d'un nombre de jours égal au nombre de jours (et, le cas échéant, de demi-journées) de congé de solidarité familiale qu'il a utilisés.

De même, la période de congé de solidarité familiale **est prise en compte**, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

[> Décret n°2020-1492 du 30 octobre 2020](#)

## Congé de proche aidant : les précisions sur les modalités d'attribution et de mise en œuvre

Le décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020 détermine les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant et les modalités de mise en œuvre et d'utilisation de ce congé.

Le congé de proche aidant, dont la durée maximale est de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, est pris selon l'une des modalités suivantes :

- Pour une période continue
- Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée
- Sous la forme d'un service à temps partiel

Peuvent bénéficier de ce congé, les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents publics contractuels. Une demande écrite, au moins huit jours avant le début du congé, doit être adressée à l'autorité territoriale, en précisant les dates prévisionnelles de congé ainsi que, le cas échéant, les modalités de son utilisation.

Le bénéficiaire du congé de proche aidant peut en modifier les dates prévisionnelles et les modalités d'utilisation choisies. Dans ce cas, il en informe, par écrit, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont il relève, avec un préavis d'au moins 48 heures.

Pour mémoire, le congé de proche aidant est non rémunéré. Toutefois, le décret n°2020-1208 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 accorde aux agents publics la perception d'une **Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA)** d'un montant de 43,83€/jour pour une personne vivant en couple et de 52,08 €/ jour pour une personne vivant seule.

[> Décret n°2020-1557 du 8 décembre 2020](#)

## Déplacements : le « forfait mobilités durables » est ouvert aux agents publics territoriaux

Un décret du 9 décembre 2020 détermine les conditions de versement du « forfait mobilités durables », dont les modalités d'octroi sont définies par **délibération de l'organe délibérant**.

Ce dispositif ouvre la possibilité de rembourser tout ou partie des frais engagés au titre des déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail, réalisés au moyen d'un cycle ou un cycle à pédalage assisté personnel, ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, pendant un nombre minimal de 100 jours sur l'année civile.

Une déclaration sur l'honneur devra être déposée, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé. Pour les agents remplissant les conditions précitées, **un montant de 200 euros annuels** sera versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration.

*N.B : Le montant du forfait et le nombre minimal de jours sont modulés à proportion de la durée de présence de l'agent.*

[Décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020](#)

**Discipline : un fonctionnaire placé en congé de maladie ne peut exécuter une sanction disciplinaire pendant ce congé**

Par application de la loi du 26 janvier 1984, tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes : Activité / Détachement / Disponibilité / Congé parental.

À ce titre, le fonctionnaire placé en position d'activité a droit à des congés de maladie (*article 57 de la loi du 26 janvier 1984*).

Pour le juge administratif, il résulte de ces dispositions que le pouvoir disciplinaire peut être exercé à l'encontre d'un fonctionnaire placé dans l'une des quatre positions précitées. En revanche, le placement d'un fonctionnaire en congé de maladie le fait bénéficier du régime de rémunération attaché à cette situation et fait donc obstacle à ce qu'il exécute pendant son congé de maladie une sanction disciplinaire.

En l'espèce, le maire d'une collectivité a prononcé, à l'encontre d'un agent placé en congé de maladie, une sanction d'exclusion temporaire de fonction de trois mois. En prononçant la prise d'effet de cette sanction après l'expiration des congés maladie de l'agent, la collectivité n'a pas méconnu les dispositions précitées. De plus, la circonstance que le congé de maladie ait été prolongé au-delà de la date prévue de la prise d'effet de la sanction n'a pas pour effet de rendre cet acte illégal, mais seulement de faire obstacle à ce que l'administration puisse légalement exécuter cette sanction au cours de cette période de congé.

[CAA de Marseille, 15 octobre 2020, n°19MA04416](#)

**Concours : la réussite à un concours n'ouvre pas droit à titularisation pour l'agent public contractuel recruté pour un accroissement temporaire d'activité**

En l'espèce, et sur la base de l'article 3 I 1° de la loi du 26 janvier 1984, un agent public contractuel a été recruté en qualité de responsable du relais d'assistants maternels au sein du pôle petite enfance d'un CCAS. Après avoir suivi une formation aux épreuves du concours d'éducateur territorial de jeunes enfants, l'intéressée a été admise à ce concours. Toutefois, elle fut informée du non-renouvellement de son contrat.

Dans un premier temps, le juge administratif rappelle que l'inscription sur la liste d'aptitude à l'issue d'un concours ne vaut pas nomination, ni ne confère un droit à nomination sur un poste vacant de cette catégorie. D'autre part, le juge administratif précise que si un agent public recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat, l'autorité territoriale doit toutefois justifier ce non-renouvellement par un motif tiré de l'intérêt du service.

En l'espèce, l'autorité territoriale a décidé, par voie de mobilité interne, de nommer un autre agent contractuel « *doté d'une plus grande expérience professionnelle ainsi que de compétences reconnues en management d'équipe et en gestion administrative* », plutôt que de nommer l'intéressée ; justifiant ainsi l'intérêt du service au non-renouvellement de l'agent. De plus, l'agent public ayant été recruté sur la base de l'article 3 I 1° de la loi du 26 janvier 1984, elle ne pouvait bénéficier du dispositif prévu par l'article 3-4 I de cette même loi, ouvrant droit à titularisation en cas de réussite à un concours territorial aux seuls agents contractuels recrutés sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

*N.B. : Auparavant, lorsqu'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent au titre des articles 3-2 et 3-3 était lauréat d'un concours, l'autorité territoriale était tenue de le nommer fonctionnaire stagiaire sur cet emploi au plus tard au terme de son contrat, à condition que les missions exercées en tant qu'agent contractuel correspondent au grade du concours. Depuis la loi de transformation de la fonction publique, il ne s'agit que d'une simple possibilité pour l'autorité territoriale et non d'une obligation.*

[CAA de Bordeaux, 8 octobre 2020, n°18BX02844](#)

**Accident de service : un accident survenu lors d'une fête de personnel et en dehors de l'exercice des fonctions n'est pas imputable au service**

En l'espèce, un agent public a été victime d'un accident auditif lors d'une soirée du personnel. Par principe, un accident dont est victime un agent public ne peut être regardé comme imputable au service que s'il est survenu dans l'exercice de ses fonctions ou au cours d'une activité qui en constitue le prolongement du service.

Il ressort des pièces du dossier que la dite fête s'est déroulée en dehors des heures de service, que la participation à cette fête était facultative et que l'agent en question a participé à cette fête en tant qu'invité et non pour y exercer ses fonctions. Ainsi, l'accident en cause, qui ne peut être regardé comme étant survenu au cours d'une activité qui constitue le prolongement du service, ne peut être considéré comme étant imputable au service.

[CAA de Bordeaux, 11 mai 2020, n°18BX00793](#)



## Question écrite

**Le recours abusif aux agents publics contractuels dans la fonction publique**

**Quelle mesures sont envisagées par le Gouvernement pour remédier au recours abusif à des contrats précaires de certains employeurs publics ?**

Dans le versant territorial de la fonction publique, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a ouvert la possibilité de recrutement en remplacement d'un agent en CITIS, en détachement ou en disponibilité de courte durée, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou encore pour une période de scolarité préalable à la titularisation (*article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984*).

Dans le même temps, des contractuels peuvent également être recrutés dans le cadre d'un contrat de projet (*article 3 II de la loi du 26 janvier 1984*).

Au fil des réformes, le législateur a mis en place plusieurs mesures favorisant la réduction des situations de précarité dans la fonction publique. Dans un premier temps, chaque administration est tenu préciser dans le contrat **les motifs de recours au CDD**.

**Des conditions plus larges d'accès au CDI** (article 3-4 II de la loi du 26 janvier 1984) pour les agents occupant un emploi permanent ont été créées, permettant de garantir « *à un agent recruté pour répondre à un emploi permanent d'une administration la prise en compte d'une expérience antérieurement acquise au titre d'une vacance temporaire d'emploi, d'un remplacement ou sur un emploi temporaire pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'obtention d'un CDI, dès lors que l'ensemble de ces expériences aurait été acquise sur des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même employeur* ».

En dernier lieu, la loi de transformation de la fonction publique a instauré **la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique** afin d'améliorer les perspectives de carrière des contractuels ; ou encore, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, **une indemnité de fin de contrat égale à 10% de la rémunération brute globale** au bénéfice des agents recrutés pour une durée égale ou inférieure à une année (*lorsque la rémunération brute globale de l'agent est inférieure à un plafond fixé à deux fois le montant du SMIC mensuel brut*).

[Question écrite n°11051 publiée au JO du Sénat, le 15 novembre 2020](#)

## Loi de Transformation de la Fonction Publique : les mesures applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2021



Près d'un an et demi après sa publication, la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est toujours d'actualité.

Pour mémoire, l'application de cette loi est différée dans le temps : certaines mesures sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel, d'autres mesures ont nécessité la publication de décrets en Conseil d'Etat, et certaines mesures sont applicables à une date prédéterminée.

Dans un objectif de clarification, votre Centre de Gestion vous propose de consacrer son Focus autour des dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2021, afin d'anticiper les nouvelles dispositions statutaires.

### Les Lignes Directrices de Gestion

Il s'agit de l'une des innovations majeures de la loi du 6 août 2019. Toute collectivité territoriale doit obligatoirement élaborer des **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** pour une effectivité au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Ce document vise à définir :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (*Volet Emploi*)
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (*Volet Carrière*)

L'objectif de ce nouveau document est de formaliser la politique RH de la collectivité, en passant d'une approche individuelle de gestion, à une approche collective intégrée et cohérente en définissant, en amont le cadre à l'intérieur duquel les décisions RH seront prises.

Ces LDG sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité Social Territorial (*jusqu'au prochain renouvellement des instances, c'est le Comité Technique qui est saisi*) pour une durée pluriannuelle de 6 ans maximum.

 Les lignes directrices de gestion relatives à la Promotion Interne sont établies par le Président du Centre de Gestion, à la suite d'une procédure spécifique (article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984).

### Le Rapport Social Unique

Au titre de l'année 2021, chaque collectivité territoriale et établissement public doit élaborer un **Rapport Social Unique (RSU)**, qui se substitue au Bilan social, à la différence que le RSU est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée

 Pour mémoire, le Bilan Social était réalisé tous les deux ans.

Pour élaborer ce RSU, l'employeur s'appuie sur **une Base de Données Sociales (BSD)** établie annuellement et qui regroupe, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du Comité Social Territorial, ainsi que les agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par l'administration.

Cette Base de Données Sociales recense des données relatives à dix grandes thématiques propres aux ressources humaines et est obligatoirement présentée par sexe.

À l'aide de cette Base, le Rapport Social Unique recense les éléments relatifs à la gestion des ressources humaines et à partir desquels sont élaborées les Lignes Directrices de Gestion.

Un décret du 30 novembre 2020 fixe les modalités d'élaboration et d'utilisation de la Base de Données Sociales et du Rapport Social Unique, et en précise le périmètre, la portée, le contenu ainsi que les règles de mise à disposition et de confidentialité.

 La Base de Données Sociales est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022. Dans l'attente de l'élaboration de cette Base, le Rapport Social Unique au titre des années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles au sein de la collectivité.

### La suppression des compétences des CAP en matière d'avancement et de promotion interne

Pour mémoire, le décret n°2019-1265 a délimité les nouveaux contours des attributions des Commissions Administratives Paritaires au 1<sup>er</sup> janvier 2020 en supprimant la compétence de celles-ci pour les décisions individuelles relatives à la mutation et à la mobilité.

Suite à la prise en compte des Lignes Directrices de Gestion pour l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prises au titre de l'année 2021, les CAP seront destituées de leur compétence en la matière.

Un décret en date du 8 décembre 2020 est venu clarifier le champ des attributions des CAP au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il est à noter notamment que les prorogations de stage ou encore les décisions de refus de décharges d'activité syndicale et de mise à disposition du droit syndical ne seront plus vues en CAP.

 Pour plus d'informations concernant les attributions relatives aux CAP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, veuillez consulter [la note d'information mutualisée](#).

### L'indemnité de fin de contrat

Inspiré du secteur privé, le législateur a instauré **une indemnité de fin de contrat** dans la fonction publique au profit des contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020).

Cette indemnité sera versée à l'issue des contrats d'une durée inférieure ou égale à un an, conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité) ou sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

Pour prétendre au versement de cette indemnité, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

- Le contrat conclu doit entrer dans les cas précités ;
- Le contrat doit être d'une durée inférieure ou égale à un an, renouvellement inclus ;
- La rémunération brute globale de l'agent ne doit pas excéder deux fois le montant brut du SMIC (*soit 3109,16 euros par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021*) ;
- Le contrat doit être exécuté jusqu'à son terme.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre du contrat, et le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

 Ne sont pas concernés par cette indemnité, les contrats pour accroissement saisonnier, les contrats de projets, les contrats d'apprentissage ou encore les emplois aidés.

De même, l'indemnité ne sera pas due si :

- le contrat de l'agent est renouvelé,
- l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours,
- l'agent refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur avec une rémunération au moins équivalente.

### Les entretiens professionnels

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la nouvelle rédaction de l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit une nouvelle obligation à destination des employeurs publics.

En effet, les agents publics devront désormais recevoir une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au Compte Personnel de Formation (CPF) au cours de l'entretien professionnel. Par ailleurs, l'autorité territoriale a désormais la possibilité de formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.



→ Le jour de carence pour les agents publics placés en congé de maladie directement lié à la Covid-19 sera-t-il suspendu en début d'année 2021?

**OUI.** Dans un communiqué de presse en date du 8 décembre 2020, le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques nous informe que le Sénat a adopté, dans le cadre du projet de loi de finances pour 2021, **un amendement permettant de déroger, par décret, au jour de carence applicable aux agents publics en raison d'un congé de maladie directement en lien avec le risque qui a conduit à la déclaration de l'état d'urgence sanitaire** et ce, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire prévu le 16 février 2021.

En instaurant cette mesure, le Gouvernement entend encourager l'isolement et l'auto-isolement indispensables pour « casser les chaînes de transmission du virus et donc de contamination ». Mais surtout, le Gouvernement rétablit un équilibre avec les salariés du secteur privé, pour lesquels la possibilité de déroger par décret au jour de carence existe déjà.

Sur la base d'un décret en Conseil d'Etat à venir, le Gouvernement précisera deux mesures :

- La suspension du jour de carence pour les agents publics testés positifs après avoir été cas contact,
- La suspension du jour de carence pour les agents testés positifs sans avoir été au préalable cas contact pour inciter l'auto-isolement.

Le projet de loi de finances pour 2021 entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le décret pourra donc être pris courant janvier 2021, sans effet rétroactif toutefois.

> [Communiqué de presse du 8 décembre 2020](#)

→ La reconduction expresse d'un contrat de droit public soustrait-elle l'administration à la mise en place de la procédure de recrutement ?

**NON.** Par principe, l'agent public dont le contrat arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. La décision de renouvellement (ou non) appartient à l'autorité territoriale qui apprécie librement l'opportunité du renouvellement de l'engagement.

À titre d'exemple, l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précise que les contrats conclus sur cette base sont renouvelables par reconduction expresse. Une décision expresse signifie que les parties doivent s'entendre clairement et volontairement sur la décision de contractualisation.

**Toutefois, lorsque l'on renouvelle le contrat d'un agent public, il convient de réaliser une procédure complète de recrutement sur la base du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019. La notion de reconduction expresse ne dédouane pas l'employeur de l'instauration de la procédure de recrutement.**

*Attention : La notion de reconduction expresse est à ne pas confondre avec la notion de « tacite reconduction ».*

**La tacite reconduction n'est pas applicable aux contrats de droit public.** On retrouve cette notion pour le renouvellement de l'autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel par exemple. Cette notion autorise le renouvellement automatique à la fin de la période concernée, si aucune des parties ne manifeste la volonté d'y mettre un terme.

→ Le tableau des effectifs est-il au nombre des documents administratifs librement communicables ?

**OUI.** Au regard du droit de toute personne à l'information, sont librement communicables, les documents administratifs produits ou reçus dans le cadre de leur mission de service public par les collectivités territoriales (article L.300-2 du Code des relations entre le public et l'administration).

Cependant, il existe des dérogations à ce principe. Certains documents administratifs ne sont pas communicables (avis des juridictions administratives, les documents de la HATVP, etc..) ; certains documents administratifs ne sont communicables qu'à l'intéressé(e), notamment lorsque la communication porterait atteinte au secret médical et au secret des affaires par exemple (article L.311-6 du Code des relations entre le public et l'administration).

Par principe, le tableau des effectifs constitue la liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service.

Dans plusieurs avis rendus, la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) considère que **le tableau des effectifs est un document administratif communicable à toute personne qui en fait la demande** en application des articles L.311-1 et suivants du Code des relations entre le public et l'administration.



30, Rue Denis Papin – CS 12213  
16022 ANGOULEME Cedex  
Tel : 05.45.69.70.02 – [cdg16@cdg16.fr](mailto:cdg16@cdg16.fr)  
[Annuaire par services](#)

## Informations

### Lignes Directrices de Gestion (L.D.G) Rappel

A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2021, les décisions individuelles relatives aux promotions (avancement de grade et promotion interne) ne pourront être prises légalement qu'après adoption de ces L.D.G, après avis du Comité Technique.

Le Centre de Gestion vous conseille et vous accompagne dans l'établissement de vos L.D.G.

La rubrique dédiée de notre site Internet a été enrichie notamment :

- [d'un guide d'accompagnement des L.D.G réalisé par la F.N.C.D.G. avec des fiches outils \(recommandé pour les structures de plus de 50 agents\).](#)
- [d'une liste des documents et dispositifs obligatoires ou conseillés, en lien avec les plans d'actions à établir \(C.D.G 16\).](#)

### L.D.G. - Promotion Interne

Le 14 décembre 2020, le Comité Technique (C.T) a donné **un avis favorable** au projet de Lignes Directrices de Gestion (L.D.G) présenté par le Président du Centre de Gestion de la Charente qui servira de base à l'établissement des listes d'aptitude pour les promotions 2021.

Le projet sera transmis **première quinzaine de janvier 2021** aux collectivités et établissements publics affiliés **ayant leur propre C.T.**

Ces collectivités auront un délai de 2 mois pour consulter leur Comité Technique et faire un retour au Président du Centre de Gestion.

A défaut, les C.T seront réputés, consultés et avoir émis un avis favorable. Les L.D.G (promotion interne) seront ensuite arrêtées par le Président du Centre de Gestion de la Charente et communiquées.

### Bilan Social 2019

Le taux de retour est de **52 %**. Les documents de synthèse ont été présentés au C.T et sont disponibles en cliquant sur le lien suivant :

[Synthèse B.S 2019](#)

Quel est l'intérêt pour les collectivités de produire ce document ?

- Il s'agit d'un **document obligatoire** ;
- La réalisation des **L.D.G** en découle ;
- La collectivité peut obtenir **différentes synthèses** en contrepartie ;
- Il permet la mise en place d'une **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le Rapport Social Unique (R.S.U) remplace le Bilan Social et sera à établir chaque année.

[R.S.U : Nouvelle rubrique d'information disponible sur notre site Internet.](#)

### PPCR / Avancement de grade / Avancement d'échelon 2021

Pour rappel seront envoyés par courrier début d'année 2021 :

- Les arrêtés de reclassement PPCR 2021 ([tableau récapitulatif](#)),
- Les listes des avancements d'échelon et des agents remplissant les conditions pour les avancements de grade\*

*Il n'y aura plus d'examen en C.A.P, mais des Lignes Directrices de Gestion doivent être arrêtées par les collectivités après avis du Comité Technique.*

Le Mag RH des CDG 16, 24 & 47 – Décembre 2020 – n°28



### Commissions Administratives Paritaires / Commissions Consultatives Paritaires (sous réserve de la réception de dossiers dans les délais impartis)

Le 23/03/2021 (Catégories A, B et C)  
(date limite de réception des dossiers : le 23/02/2021)

### CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 22/02/2021  
(date limite de réception des dossiers : le 22/01/2021)

### Comité Médical

Le 12/01/2021  
Le 28/01/2021

### Commission de Réforme

Le 04/02/2021  
(date limite de réception des dossiers : le 14/01/2021)

## Informations suite

### Nouveaux documents / mises à jour sur notre site Internet

- [Note d'information relative à l'ordonnance santé famille](#)
- [Mise à jour de la note sur les attributions des Commissions Administratives Paritaires suite à la publication du décret n° 2020-1533](#)
- [Mise à jour des échelles indiciaires au 01/01/2021](#)
- [Mise à jour du compte-rendu professionnel](#)

### Télétravail

Une réunion d'information en visio a été organisée par l'Agence Technique Départementale de la Charente (ATD16) et le CDG16, le 17 décembre.

Vous trouverez notre documentation sur le sujet en suivant le lien : [Mettre en place le télétravail](#)



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente  
Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines  
EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

M. Patrick BERTHAULT, Président  
Laurent CORNEIL, Directeur  
et l'ensemble du personnel du Centre de Gestion  
vous adressent leurs meilleurs vœux 2021

Santé Succès  
Bonheur Prosperité