

# LE MAG RH

Journal Mensuel  
Octobre 2020, Numéro 26



## Focus du mois :

*L'entretien professionnel des agents  
publics, mode d'emploi*

## Dans ce numéro :

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



## Rémunération : mise en œuvre de l'allocation journalière du proche aidant et de présence parentale

Pris en application des articles 68 et 69 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 du 24 décembre 2019, un décret en date du 1<sup>er</sup> octobre 2020 organise **les modalités de versement de l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA)** ainsi que **l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP)**.

### - L'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA)

Par principe, le congé proche aidant est non rémunéré. Toutefois, le décret du 1<sup>er</sup> octobre accorde la perception d'une AJPA d'un montant de 43,83 €/jour pour une personne vivant en couple, et de 52,08€/jour pour une personne vivant seule.

Le nombre d'AJPA versée au proche aidant ne peut être supérieur à 22 jours par mois (*et dans la limite totale de 66 jours sur 3 mois*). À noter que l'AJPA est versée non pas par l'employeur public, mais par la CAF ou la caisse MSA.



*Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé de proche aidant. Ce congé est prévu à l'article 57 10° bis de la loi du 26 janvier 1984.*

**Un décret en Conseil d'État est attendu pour préciser les modalités d'application du congé proche aidant.** Toutefois, la DGAFP a confirmé le 26 septembre 2019, que les demandes faites à compter du 7 août 2019, date de publication de la loi, sont recevables et doivent être instruites.

### - L'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP)

Pour mémoire, l'article 60 sexies de la loi du 26 janvier 1984 permet aux fonctionnaires de bénéficier d'un congé de présence parentale lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants.

À ce titre, et depuis la publication du décret du 1<sup>er</sup> octobre 2020, le congé de présence parentale peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

En outre, l'AJPP peut désormais être versée à la demi-journée comme suit :

- 22,92€/jour pour une personne vivant en couple
- 26,16€/jour pour une personne vivant seule.

Lorsque le congé de présence parentale est pris sous la forme d'un temps partiel, le montant mensuel de l'Allocation Journalière de Présence Parentale versé, est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

> [Décret n°2020-1208 du 1<sup>er</sup> octobre 2020](#)

## Formation : des précisions pour les cadres d'emplois de la police municipale

Deux nouveaux décrets d'application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sont venus **apporter des dérogations** aux règles de suivi des formations spécifiques pour **faciliter le détachement de policiers et gendarmes dans certains cadres d'emplois de la police municipale.**

Le premier décret fixe une durée « allégée » de formation initiale d'application ou de formation obligatoire pour les fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Exemple : Pour un gendarme national détaché ou directement intégré dans le cadre d'emplois des agents de police municipale, la durée de formation obligatoire est réduite à 3 mois (*contre 6 mois classiquement*).

Le second décret modifie le contenu théorique et technique de leur formation initiale afin de prendre en compte l'expérience professionnelle antérieure des policiers et des gendarmes nationaux. Dans ce cadre, le contenu des enseignements porte notamment sur les missions de la police municipale et la connaissance de l'environnement territorial.

> [Décret n°2020-1243 du 9 octobre 2020](#)

> [Décret n°2020-1244 du 9 octobre 2020](#)

## Pension d'invalidité : modification de l'Allocation Supplémentaire d'Invalidité (ASI) au 1<sup>er</sup> avril 2020

Un décret en date du 13 octobre 2020 opère une modification du mode de calcul et une revalorisation de l'ASI.

Amorcés par l'article 270 de la loi du 28 décembre 2019 de finances pour 2020, les plafonds des ressources minimaux pour prétendre à **l'Allocation Supplémentaire d'Invalidité, sont, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, les suivants :**

- Pour une personne vivant seule : 750 euros mensuel (*soit 9.000€ annuel*).
- Pour une personne vivant en couple : 1 312,50 euros mensuel (*soit 15 750 euros annuel*).

Le montant de l'allocation supplémentaire varie également selon la situation de l'agent :

### Pour une personne vivant seule

Montant annuel des ressources	Montant de l'ASI
Inférieur ou égal à 3 963,26 €	5 036,74 €
Entre 3 963,26 et 9 000 €	Différence entre 9 000 euros et le total des ressources de l'intéressé(e) ( <i>article L.8145-24-1 du Code de la sécurité sociale</i> )
Plus de 9 000€	Pas de versement de l'ASI

### Pour une personne vivant en couple

Montant annuel des ressources	Montant de l'ASI
Inférieur à 7 438,68 €	8 311,32 €
Entre 7 438,68 € et 15 750 €	Différence entre 15 750 € et le montant annuel des ressources du couple ( <i>article L.8145-24-1 du Code de la sécurité sociale</i> )
Plus de 15 750 €	Pas de versement de l'ASI

Le décret du 13 octobre 2020 apporte des précisions complémentaires sur le montant de l'allocation pour une personne vivant en couple :

- Si le partenaire de l'agent n'est pas bénéficiaire de l'ASI, le montant de l'allocation ne peut excéder le montant du plafond applicable à un assuré vivant seul (750 euros mensuel), auquel est soustrait le montant minimum de la pension d'invalidité (292,80 € mensuel).
- Si le partenaire de l'assuré(e) bénéficie de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, le montant de l'allocation servie est égal à la différence entre la moitié du plafond de 1312,50 € et la moitié des ressources du couple.

> [Décret n°2020-1251 du 13 octobre 2020](#)

**Licenciement : l'agent contractuel doit être à même de consulter son dossier individuel au terme d'une procédure régulière**

Par principe, un agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. À ce titre, l'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé(e) d'en prendre connaissance.

En l'espèce, un agent public recruté sur un contrat de travail à temps partiel pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2014, s'est vu notifié de son licenciement pour n'avoir pas respecté ses obligations contractuelles.

Par un courriel du 30 mars 2015, l'administration a invité la requérante à consulter son dossier le 9 avril 2015 entre 11h30 et 12h30, soit quelques heures avant l'entretien préalable à son licenciement fixé le même jour à 14h30. Dans le même sens et, après avoir consulté son dossier, la requérante n'a disposé que de la seule journée du vendredi 10 avril 2015 pour préparer sa défense avant l'intervention de la décision prononçant son licenciement le lundi 13 avril 2015.

Par conséquent, le licenciement pour insuffisance professionnelle de l'agent est donc intervenu au terme d'une procédure irrégulière.

[Conseil d'Etat, 10 juillet 2020, n°428272](#)

**Contractuel : détermination du caractère permanent de l'emploi**

Une vacataire, engagée par une commune pour enseigner le piano et initier la musique au sein de plusieurs centres d'animation pendant près de 15 ans et après avoir cumulé 28 contrats de vacataire, décide de saisir le juge administratif au regard du préjudice subi du fait de ce recrutement précaire.

Selon la Cour Administrative d'Appel de Marseille, « *l'existence ou l'absence du caractère permanent d'un emploi, doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel il répond et ne saurait concerner l'engagement d'agents pour des tâches précises, ponctuelles et limitées à l'exécution d'actes déterminés* ».

Dans un premier temps, la collectivité soutient que l'activité de la requérante ne pouvait être qualifiée d'emploi permanent dès lors que le renouvellement du contrat dépendait de l'octroi de crédits alloués par l'organe délibérant, lesquels n'étaient pas nécessairement reconduits d'une année sur l'autre, que l'intéressée n'exerçait pas d'emploi de manière continue et qu'elle était rémunérée en fonction des seules heures travaillées.

Toutefois en l'espèce, les prestations hebdomadaires de l'intéressée d'une durée maximale de 15h30 étaient rémunérées mensuellement en fonction du quantum d'heures effectuées. Ses fonctions sont restées les mêmes, pour un même volume horaire, toute la durée de son recrutement, sans que la commune ne démontre qu'il s'agissait de besoins ponctuels. Ainsi, les fonctions correspondaient effectivement à un besoin permanent instaurant une relation contractuelle présentant les caractéristiques énoncées à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

[CAA de Marseille, 22 juillet 2020, n°18MA01785](#)

**Grève : l'agent qui n'apporte pas la preuve effective de son empêchement d'accéder au lieu de travail est réputé absent du service**

Employé au sein d'une commune, un adjoint technique territorial s'est vu appliquer une retenue sur traitement pour service non fait pendant sept jours. Ce dernier justifie son absence en raison d'un mouvement de grève des personnels communaux qui était alors en cours, l'empêchant d'accéder à l'hôtel de ville.

Au titre de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération. Dès lors, l'administration est tenue de suspendre jusqu'à la reprise effective de son service par l'intéressé(e), le versement du traitement d'un fonctionnaire qui, de son fait, n'accomplit pas son service.

En l'espèce, l'agent n'apportait aucun élément probant justifiant qu'il avait été empêché d'accéder à son service en raison du mouvement de grève. De plus, il n'a pas pris le soin de contacter son administration pour l'informer de telles difficultés d'accès à son lieu de travail. Enfin, il ressort d'un procès-verbal de contravention de la police municipale que l'agent requérant contribuait au mouvement social.

En outre, la retenue sur salaire pour absence de service est justifiée.

[CAA de Paris, 6 novembre 2019, n°17PA22592](#)



## Question écrite

**Les restrictions en matière de cumul d'emplois pour les agents publics**

**Le Gouvernement envisage-t-il d'aller plus loin dans la réforme déontologique afin d'assouplir la réglementation en vigueur relative à l'interdiction de cumul d'emplois ?**

Pour mémoire, l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 dispose que le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative sous réserve de certaines dérogations.

Ces dérogations relèvent de régimes différents afin de prendre en compte la situation de l'agent et le risque déontologique.

Ainsi, et à titre d'exemple, peuvent exercer une activité privée à titre professionnel **après déclaration** auprès de l'autorité hiérarchique dont ils relèvent :

- Les agents dirigeants d'une société ou d'une association à but lucratif qui accèdent à un emploi public (*chapitre Ier du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020*) ;
- Les agents occupant un emploi à temps non complet dont la durée du travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale ou réglementaire du travail (*chapitre II du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020*).

**Après autorisation** de leur autorité hiérarchique, tous les agents peuvent également exercer une activité à titre accessoire ou être placés à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise (*chapitre III du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020*).

Les agents peuvent également **librement** produire des œuvres de l'esprit. Le principe posé par l'article 25 septies vise à garantir le bon fonctionnement du service public en s'assurant que les fonctionnaires se consacrent en priorité et principalement à leurs missions.

C'est pourquoi le Gouvernement limite et encadre strictement les cas de cumul d'emplois afin de maintenir l'équilibre actuel entre la garantie du bon fonctionnement du service public et la possibilité pour les agents de faire preuve d'une initiative entrepreneuriale ou de compléter leurs revenus.

[Question écrite n°25451 publiée au JO de l'Assemblée Nationale le 7 avril 2020](#)

## L'entretien professionnel des agents publics, mode d'emploi



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'entretien professionnel a remplacé la notation.

Cette nouvelle pratique sert de support à l'appréciation de la valeur professionnelle permettant de confronter, chaque année, les objectifs fixés et les résultats des agents publics.

Moins scolaire et traditionnel que la notation, qui prenait généralement la forme d'une note chiffrée entre 0 et 20, l'entretien professionnel est désormais un dispositif important de la sphère territoriale.

### Un entretien annuel et obligatoire

Sont concernés par l'entretien professionnel, les fonctionnaires titulaires, les agents contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent par un CDI ou un CDD d'une durée supérieure à un an, ainsi que les agents recrutés sur un contrat de projet.

A contrario, ne sont pas concernés, les fonctionnaires stagiaires qui font l'objet d'une évaluation mais uniquement au titre de la titularisation dans le cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés.

[L'article 76 de la loi du 26 janvier 1984](#) rend **obligatoire** l'entretien professionnel qui permet d'apprécier la valeur professionnelle des agents publics. Cet entretien est **annuel** et est mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

[Le décret du 16 décembre 2014](#) apporte des précisions sur les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel.

### Les objectifs poursuivis sont multiples :

- Pour le supérieur hiérarchique : renforcer le dialogue au sein des équipes et restituer le ressenti de l'agent.
- Pour l'agent public : exprimer son avis sur le travail et faire un point sur son évolution professionnelle
- Pour la collectivité : vérifier le bon fonctionnement du service

### La préparation de l'entretien

Plusieurs préalables doivent nécessairement être instaurés.

Dans un premier temps, le supérieur hiérarchique doit communiquer **la fiche de poste à l'agent** (désormais obligatoire).

Dans le même sens, il est conseillé de tenir à jour **l'organigramme des services** qui permet de tenir compte rapidement de l'ossature générale de la collectivité.

En amont de l'entretien, la collectivité met en place **un document support de compte-rendu d'entretien**, qui sera communiqué obligatoirement au moment de la convocation de l'agent.

Enfin, la collectivité doit veiller à instaurer avec précision **des critères** permettant d'évaluer le plus objectivement possible les performances. À noter que ces critères doivent être instaurés, **après avis obligatoirement préalable du Comité Technique**.

### La procédure d'entretien professionnel

La date de l'entretien professionnel est fixée par le supérieur hiérarchique direct de l'agent ([article 2 du décret du 16 décembre 2014](#)).

Celui-ci convoque l'agent, **au moins 8 jours avant la date de l'entretien**, afin de permettre la préparation efficace d'un échange constructif.

Cette convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'agent, ainsi que d'un exemplaire vierge de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu

 Si l'entretien est mené par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct, la procédure est irrégulière (CE, 6 décembre 2006, n° 287453).

L'entretien professionnel porte généralement sur **sept volets distincts** :

- Les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- La manière de servir du fonctionnaire ;
- Les acquis de son expérience professionnelle ;
- Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

À l'issue de l'entretien, le supérieur hiérarchique apprécie la valeur professionnelle en tenant compte de la nature des tâches qui lui sont confiées, de son niveau de responsabilité et de divers critères (*résultats obtenus, qualités relationnelles, etc.*)

Une appréciation générale de cette valeur professionnelle est retranscrite dans le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct.

### Les délais en matière d'entretien professionnel

Dans un délai de 15 jours suivant l'entretien, le Compte Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) est notifié à l'agent qui en prend connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique.

Le CREP, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale puis versé au dossier administratif de l'agent et communiqué à ce dernier.

Une copie est ensuite envoyée au Centre de Gestion dans les délais compatibles avec l'organisation des CAP (*pour les collectivités affiliées uniquement*).

Dans un délai de 15 jours, l'agent peut saisir l'autorité territoriale d'une demande de révision du CREP. Dans ce cas, la demande est instruite dans un même délai de 15 jours à compter de la date de réception de cette demande.

 L'autorité territoriale est libre de donner suite ou non à la demande de révision de l'agent public, il s'agit uniquement d'une possibilité, et non d'une obligation. De plus, aucun texte n'impose que soit accordé un second entretien à l'agent qui conteste les termes du compte rendu (CAA de Versailles, n°18VE01333, 19 septembre 2019).

Dans un délai d'un mois à compter de la notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale, la CAP peut être saisie pour proposer une modification du CREP.

La saisine de la CAP est possible uniquement si le fonctionnaire en fait la demande et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision auprès de l'autorité territoriale.

### Les nouveautés en 2021

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour les entretiens conduits au titre de l'année 2020, entrent en œuvre les éléments suivants :

- Une information sur l'ouverture du droit au CPF est communiquée lors de l'entretien professionnel par application de [l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984](#).
- L'autorité territoriale a désormais la possibilité de formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations à l'égard de l'agent ([article 76 de la loi du 26 janvier 1984](#)).
- L'obligation de porter à la connaissance des CAP les comptes rendus d'entretien professionnel est supprimée.



- L'instauration de la prime « Grand âge » au profit de certains agents publics nécessite-elle l'avis préalable du Comité technique ?

**OUI.** Initiée par le décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020, la prime « Grand âge » est attribuée aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique, ainsi qu'aux agents contractuels exerçant des fonctions similaires, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ou tout autre service et structure spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

Par principe, le décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020 ne prévoit pas expressément la saisine du Comité Technique pour l'attribution et le versement de la prime « Grand âge ».

Néanmoins, l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que **le Comité technique est saisi pour avis sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire.**

De plus, et au regard du caractère régulier du versement de cette prime (versement mensuel à terme échu), il apparaît opportun de **saisir le Comité Technique** sur ce point.

> [Décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020](#)

- Une délibération est-elle obligatoire pour permettre le bénéfice du Droit Individuel à la Formation pour les Élus locaux (DIFE) ?

**NON.** Pour mémoire, le Droit Individuel à la Formation des Élus locaux (DIFE) est accordé à l'ensemble des élus locaux de la collectivité territoriale ou de l'EPCI. À ce titre, une quotité de 20 heures de formation est accordée par année de mandat, avec une possibilité de cumuler les heures d'une année à l'autre.

Depuis le 1er août 2020 et la publication d'un décret du 29 juillet 2020, il est désormais possible de mobiliser les 20 heures au titre du DIFE dès le début de mandat (*et non plus à l'issue de la première année de mandat*).

Toutefois, et contrairement au droit à la formation des élus locaux (article L.2123-12 du CGCT), la mise en œuvre du DIF des élus locaux **n'est pas subordonnée à une délibération préalable de l'organe délibérant** et relève de l'initiative de chacun des édiles. En outre, la mise en œuvre du DIFE s'inscrit dans une logique d'individualisation du droit, tant dans sa création que dans son utilisation.

- Une organisation syndicale non-représentative peut-elle assister un fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle ?

**OUI.** Par principe, l'article 72 I de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ouvre la possibilité au fonctionnaire de se faire assister, durant la procédure de rupture conventionnelle, par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Saisie d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité par le Conseil d'État, le Conseil Constitutionnel s'est prononcé sur la notion d'organisation syndicale « représentative » dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle.

Selon le Conseil Constitutionnel, cette disposition, qui réserve aux seules organisations syndicales représentatives la faculté de désigner un conseiller aux fins d'assister le fonctionnaire durant la procédure de rupture conventionnelle, entraîne **une différence de traitement entre ces organisations et les organisations syndicales non représentatives.**

Par conséquent, les syndicats non représentatifs pourront désormais assister les fonctionnaires lors de la procédure de rupture conventionnelle, à compter du 15 octobre 2020 (*date de la publication de la QPC*).

*N.B : Le décret n°2019-1563 précise que cette assistance par une organisation syndicale ne concerne que l'étape de l'entretien dans le cadre d'une rupture conventionnelle.*

*Au cours de l'audience publique sur cette QPC, le représentant du secrétariat du Gouvernement, M. Philippe Blanc, souligne que « Pour les étapes qui précèdent ces entretiens ou même pour la signature de la convention de rupture conventionnelle, aucune restriction ne vient limiter le choix des fonctionnaires. Pour ces étapes, ceux-ci peuvent se faire assister par les personnes qu'ils souhaitent, que celles-ci soient par exemple issues de syndicats représentatifs ou non ».*

> [Décision n°2020-860 QPC du 15 octobre 2020](#)



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

### Supports réunion d'information du 5 Octobre 2020

Le support des réunions d'information statutaire du 05/10/2020 qui ont réuni 86 participants est disponible en cliquant sur le lien suivant :

[Support de la réunion](#)



### Lignes Directrices de Gestion (LDG)

#### - LDG : Volet promotion interne

Une deuxième réunion du groupe de travail en date du 20/10/2020 a permis de finaliser le projet de « Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion interne » qui sera présenté, pour avis, au Comité Technique du Centre de Gestion le 14/12/2020.

#### - LDG : Collectivités

Le Centre de Gestion vous conseille et vous accompagne dans l'établissement de vos Lignes Directrices de Gestion en cliquant sur le lien ci-dessous :

[LDG](#)

Inscription possible à un « Temps d'échanges LDG » proposé le 16/11/2020 aux collectivités qui seraient en difficultés, pour leur permettre de lever les derniers freins à cette élaboration.

[Inscriptions au temps d'échanges LDG du 16/11/2020](#)

### Entretiens professionnels 2020

Afin de pouvoir procéder aux entretiens conduits au titre de l'année 2020, plusieurs documents sont à votre disposition sur notre site internet, dont notamment **un modèle de compte-rendu d'entretien professionnel mis à jour** suite aux modifications apportées par la loi de transformation de la fonction publique (voir focus page 4).

[Entretiens professionnels](#)

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

Du fait d'un changement de logiciel en cours :

- 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\* seront envoyés **début d'année 2021**.

\* **RAPPEL** : 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.

# Votre CDG & Vous



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

Le 15/12/2020 (Catégories A, B et C)  
(date limite de réception des dossiers : le 13/11/2020)

### CT (formation CHSCT) + Comité Technique

Le 14/12/2020  
(date limite de réception des dossiers : le 10/11/2020)

### Comité Médical

Le 10/11/2020

### Commission de Réforme

Le 03/12/2020  
(date limite de réception des dossiers : le 12/11/2020)



### Réunions d'informations

Deux réunions d'informations des actifs « **Je prépare ma retraite** » ont réuni 59 participants le 26 octobre 2020.

Le support de ces réunions est disponible en cliquant sur le lien suivant :

[Support des réunions.](#)

## Informations suite

### Elections des membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion

Le dépouillement des votes a été effectué le 23 octobre 2020 par la commission départementale.



Les résultats ici → [PV représentants communes affiliées](#)  
→ [PV représentants Ets publics affiliés](#)

Le Conseil d'Administration d'installation aura lieu le **6 Novembre prochain**. Les collèges « Collectivités » des instances paritaires seront recomposés lors de cette séance.

### Forum virtuel emploi-mobilité

Un forum virtuel des mobilités et parcours professionnels inter-fonctions publiques est organisé par la plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH de Nouvelle Aquitaine et avec la participation des Centres de Gestion néo aquitains, **du 24 au 27 novembre prochain**.

Une plateforme d'inscription est ouverte pour l'ensemble des personnes qui souhaiteront venir visiter les différents stands, suivre des conférences en ligne et/ou s'inscrire à des entretiens avec des conseillers mobilité carrière.

Inscrivez-vous sur <https://salonemploi-nouvelleaquitaine.fonction-publique.gouv.fr>