

LE MAG RH

Journal Mensuel
Septembre 2020, Numéro 25



Focus du mois :

L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion, nouvelle obligation en matière de ressources humaines

Dans ce numéro :

Actualités Statutaires	2-3
Jurisprudences	4
Question écrite	4
Focus	5
FAQ	6
Votre CDG & Vous	7



Décès d'un enfant : octroi d'une autorisation spéciale d'absence

Les fonctionnaires et agents publics contractuels bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) en cas de décès d'un enfant.

Cette ASA est modulée selon l'âge de l'enfant :

- Enfant de plus de 25 ans : ASA de 5 jours ouvrables
- Enfant de 25 ans ou moins : ASA de 7 jours ouvrables et possibilité d'accorder une ASA « complémentaire » d'une durée de 8 jours prise sous la forme ou non d'un fractionnement et dans un délai d'une année à compter du décès de l'enfant.

Cette ASA est accordée de droit sur demande écrite de l'agent public et entre en compte dans le calcul des congés annuels.

> [Article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)

Égalité professionnelle : entrée en application des nominations équilibrées au sein des emplois de direction

Pour mémoire, l'article 82 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dispose que dans les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, les nominations dans les emplois de direction doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

À noter que cette obligation ne s'applique pas aux collectivités territoriales et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction.

En cas de non-respect, **une contribution financière** d'un montant compris entre 50 000 et 90 000€ est versée au budget général de l'Etat.

Dans le même sens, **une déclaration annuelle**, réalisée avant le 30 avril, doit préciser par emploi et type d'emploi :

- Le nombre total de nominations effectuées,
- Le nombre d'agents occupant ces emplois,
- La répartition par sexe des agents,
- Le montant de la contribution éventuellement due.



Ces dispositions sont entrées en vigueur lors du dernier renouvellement général des assemblées délibérantes (dont la date fluctue en raison de l'épidémie de Covid-19).

> [Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019](#)

Outre-Mer : évolution du régime des congés bonifiés

Par principe, les fonctionnaires territoriaux exerçant en métropole et qui ont conservé une attache forte avec les territoires d'outre-mer (*Guadeloupe, Martinique, La Réunion, etc.*) peuvent prétendre au bénéfice d'un congé bonifié.

Les congés bonifiés sont accordés **sous réserve des conditions suivantes** :

- Le fonctionnaire doit détenir le centre de ses intérêts moraux et matériels dans l'une des collectivités d'outre-mer ;
- La durée prévue des congés dans la collectivité où se situe le centre de leurs intérêts moraux et matériels ne doit pas excéder 31 jours consécutifs ;
- Le fonctionnaire doit cumuler une durée de service ininterrompue de 24 mois (contre 36 mois jusqu'à présent).

Durant le congé bonifié, les agents ont droit à des avantages accessoires tels que **l'indemnité de cherté de vie** (qui représente entre 35% ou 40% du traitement indiciaire de l'agent public selon la collectivité d'outre-mer) ou encore l'indemnité de résidence en vigueur dans le territoire du congé.

Les frais de voyage sont également pris en charge par l'autorité territoriale pour le fonctionnaire ainsi que chaque enfant à charge. Concernant le conjoint ou le partenaire de PACS, la prise en charge des frais de transport est accordée, sous réserve que les revenus annuels de ce dernier n'excèdent pas 18 552 euros bruts



NB : Au 5 juillet 2020, si le fonctionnaire remplit les conditions antérieures d'attribution, il peut choisir :

- soit de bénéficier, dans les 12 mois suivant l'ouverture du droit à congé, d'un dernier congé bonifié dans les conditions antérieures au 5 juillet 2020 (congé de 65 jours consécutifs maximum après 36 mois de services ininterrompus),
- soit de bénéficier du congé bonifié selon les nouvelles conditions (congé de 31 jours consécutifs après 24 mois de services ininterrompus).

> [Décret n°2020-851 du 2 juillet 2020](#)

Sapeurs-pompiers professionnels : la prime de feu revalorisée

Près de trente ans après sa création, et après de longs mois d'attente, un décret du 24 juillet 2020 opère une revalorisation de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels.

Si les sapeurs-pompiers réclamaient une revalorisation à 28%, le décret acte une revalorisation de 19 à 25%, soit 6 points obtenus, qui représente un gain mensuel minimum d'environ 100 euros net par agent.

> [Décret n°2020-903 du 24 juillet 2020](#)
> [Circulaire du 31 août 2020](#)

Apprentissage : un arrêté fixe les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par le CNFPT

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) finance désormais 50% des frais de formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage au sein d'une collectivité territoriale.

Dans le cadre d'une convention annuelle avec **Frances Compétences**, le CNFPT a publié un référentiel des montants maximaux de prise en charge des frais de formation des apprentis par diplôme ou titre à visée professionnelle.

C'est sur ces montants plafonds que s'appliqueront les 50 % de financement du CNFPT, le reste à charge sera à payer par l'employeur public.

Au total, ce sont 210 diplômes et titres professionnels pour le secteur public local qui sont compris dans ce référentiel. Les deux organismes se sont appuyés sur une grille de certifications applicable aux contrats d'apprentissage de droit commun pour déterminer les montants plafonds de financement.

Désormais, c'est l'arrêté en date du 24 août 2020 qui abroge cette grille de certifications et qui fixe les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus à compter du 27 août 2020.

Le référentiel étant d'ores-et-déjà acté et publié, ce nouveau texte sera pris en considération par le CNFPT et Compétences lors de la prochaine convention annuelle ; les montants maximaux de prise en charge des frais de formation des apprentis territoriaux étant réexaminés chaque année.

Pour rappel : seuls les nouveaux contrats d'apprentissage signés à compter du 1^{er} janvier 2020 sont concernés par ce dispositif.

> [Consulter le référentiel du CNFPT](#)
> [Arrêté du 24 août 2020](#)

Stagiaires : report de la formation d'intégration en raison du Covid-19

Le décret n°2020-1082 du 21 août 2020 facilite la **procédure de titularisation des fonctionnaires territoriaux** qui n'ont pu suivre leur formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la période de crise sanitaire liée au Covid-19

Pour mémoire, la titularisation est subordonnée par principe à la réalisation de la formation d'intégration.

Par dérogation, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2020, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, sur la période comprise entre le 17 mars 2020 et le 31 décembre 2020.

Toutefois, la formation d'intégration devra être suivie **avant le 30 juin 2021**.

Sont concernés par cette disposition, l'ensemble des fonctionnaires stagiaires territoriaux, à l'exception des sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de catégorie A+ visés à l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 (*administrateurs, ingénieurs en chefs ou conservateurs territoriaux du patrimoine et de bibliothèques nommés élèves par le CNFPT par exemple*).

Des aménagements sont également organisés pour **les stagiaires de la filière police municipale**. Pour ceux ayant commencé leur formation initiale avant le 17 mars et pour lesquels la titularisation intervient au plus tard le 31 décembre 2020, une décision du CNFPT instaure une des deux dérogations suivantes :

- Les services accomplis auprès de leur collectivité pourront être comptabilisés au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, sous réserve que cette collectivité effectue une évaluation du stage ;
- Une dispense des enseignements théoriques de la formation dans une limite de 15 jours.

Les stagiaires qui bénéficient de l'une de ces dérogations restent soumis à une évaluation globale par le CNFPT.

Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire.

> [Décret n°2020-1082 du 21 août 2020](#)

Élu local : restructuration du Droit Individuel à la Formation (DIF)

Publié au Journal Officiel du 31 juillet 2020, un décret et un arrêté du 29 juillet 2020 ont restructuré le dispositif de Droit Individuel à la Formation des élus locaux en deux temps.

Pour mémoire, le DIF a pour objet de permettre aux élus de suivre des formations en lien avec leurs fonctions électives ou des formations facilitant leur réinsertion professionnelle post-mandat.

Jusqu'à présent, chaque élu municipal et intercommunal, y compris ceux qui ne perçoivent pas d'indemnités de fonction, bénéficiaient d'un **crédit de 20 heures de formation pour chaque année complète de mandat**. Depuis le 1^{er} août 2020, le décret du 29 juillet ouvre l'acquisition de ce crédit de 20 heures **au début de chaque année de mandat**, afin de permettre un accroissement du taux de formation des élus locaux.

Dans un second temps, et depuis le 31 août 2020, le **coût horaire des frais de formation au titre du DIF est plafonné à 100 euros hors taxes par heure de formation**. L'objectif de ce plafonnement horaire est double :

- Garantir des coûts raisonnables pour les organismes de formation ;
- Accentuer le nombre d'élus formés.

À noter que l'utilisation du DIF des élus locaux relève d'une démarche volontaire de l'élu auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

> [Décret n°2020- 942 du 29 juillet 2020](#)
> [Arrêté du 29 juillet 2020](#)

COVID-19 : Les informations publiées pour la rentrée 2020

Par une circulaire en date du 1^{er} septembre 2020, le Premier Ministre Jean Castex détaille les principales mesures que les services de l'Etat sont tenus d'instaurer à l'égard des agents publics. Si ce texte a vocation à s'appliquer au volet étatique de la fonction publique, une note de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) décline les dispositions de la Circulaire à l'ensemble des administrations (étatique, hospitalière et territoriale).

1- [Le port du masque obligatoire dans les espaces clos et occupés](#)

Les collectivités territoriales sont invitées à mettre en œuvre le Protocole National pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise. À ce titre, le port du masque est rendu obligatoire au sein des espaces clos et partagés, ainsi que dans les espaces de circulation, à l'exception des bureaux individuels.

La DGCL appelle les employeurs publics à veiller au respect du port du masque et des règles d'hygiène et de distanciation physique, ainsi que dans leur fourniture des masques de protection à l'attention de leurs agents.

2- [L'organisation du télétravail](#)

« Le télétravail demeure une pratique qu'il convient de continuer à favoriser, en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au virus SARS-CoV-2 et permet de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux ».

Par ces mots, le Premier ministre entend porter une attention particulière à cette méthode de travail fortement utilisée durant la période de confinement par les agents publics.

La circulaire renvoie l'application du télétravail aux modalités de droit commun définie par le décret n°2016-151 du 11 février 2016. Autrement dit, le télétravail ne peut être supérieur à trois jours par semaine pour un agent à temps complet (*sauf dérogations*) et doit reposer sur une demande écrite de l'agent.

3- [La gestion statutaire des agents publics vulnérables](#)

Le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 restreint la liste des critères de vulnérabilité, applicable tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Sont considérés comme personnes vulnérables, les agents publics présentant un cancer (*évolutif*), une immunodépression (*médicamenteuse, due à un sida ou à une greffe*) ou une insuffisance rénale chronique sévère. Il en va de même pour les agents publics de plus de 65 ans présentant un diabète ou une obésité. Ces agents seront alors placés en **Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)** lorsque le télétravail n'est pas possible.

Pour les agents atteints d'une pathologie répertoriée dans l'avis du Haut Conseil de santé publique du 19 juin 2020, la Circulaire et la DGCL privilégient le télétravail. À défaut, les conditions de travail seront aménagées par le chef de service (*mise en place d'un bureau dédié, d'un écran de protection, limitation des contacts avec le public, etc...*). **Il n'y a plus d'ASA accordées pour ces agents.**

Toutefois, pour les agents qui ne peuvent télétravailler et qui estiment qu'ils ne sont pas en mesure de reprendre leur activité en présentiel, ils devront prendre des congés annuels, des jours de RTT ou des jours du CET, ou bien fournir un arrêt de travail délivré par le médecin traitant pour pouvoir justifier leur absence.

>> [Circulaire du Premier Ministre du 1^{er} septembre 2020](#) <<

Détachement : rappel de l'obligation de réintégration d'un fonctionnaire territorial détaché sur un emploi fonctionnel

Un ingénieur territorial est détaché sur un emploi de directeur général des services techniques pour une durée de 5 ans au sein de la même collectivité.

Après information faite à l'assemblée délibérante en date du 24 juin 2010, la collectivité territoriale décide de mettre fin au détachement par un arrêté en date du 30 juin 2010 et prenant effet à compter du 31 août 2010.

Le 1^{er} septembre 2010, l'agent public territorial est réintégré sur le poste d'ingénieur territorial en vue de sa mise à disposition au sein d'un syndicat intercommunal à temps partiel. L'agent saisi le juge administratif tenant à sa non-réintégration dans un emploi vacant de son grade au sein de la collectivité d'origine à la date de fin de détachement.

Par application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, le Conseil d'Etat rappelle qu'au terme du détachement, le fonctionnaire est en principe réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité.

En l'espèce, la collectivité n'a pas proposé à l'agent le poste d'ingénieur en urbanisme, déclaré vacant en mai 2010, ni le poste d'ingénieur en risques professionnels, déclaré vacant en juin 2010, au motif qu'ils avaient été pourvus respectivement le 12 juillet 2010 et le 29 juillet 2010 et qu'ils n'étaient plus vacants le 31 août 2010, date de fin de détachement. Cependant, l'assemblée délibérante était informée de la fin du détachement en date du 24 juin.

Ainsi, la collectivité était tenue de mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe en prenant en compte les emplois vacants à la date à laquelle elle informe son organe délibérant de la décision de fin de détachement.

CE, 8 juillet 2020, n°423759

Temps de travail : l'amplitude de travail de six jours consécutifs sans congé n'est pas irrégulière

Dans une affaire portée devant la Cour Administrative d'Appel de Versailles, un agent public soutient avoir subi, du fait d'un travail consécutif de plus de six jours d'affilée sans congé, un préjudice familial tenant à l'absence de congés hebdomadaires, et un préjudice moral, tenant à la privation de repos et à l'inquiétude que lui causaient alors les atteintes portées à sa sécurité.

L'article 3 du décret du 25 août 2000 organise le respect de garanties minimales dans l'organisation du travail des agents publics. À ce titre, il est notamment reconnu que la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 48 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (*heures supplémentaires comprises*).

Pour le juge administratif, ni les dispositions de l'article 3 du décret du 25 août 2000 précité, ni aucune autre disposition législative ou réglementaire n'interdit à un employeur territorial de faire travailler ses agents plus de six jours d'affilée sans congé. En outre, il ne résulte pas de l'instruction que la commune aurait imposé à l'agent de travailler plus de 48 heures au cours d'une même semaine ou de 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

CAA de Versailles, 9 juin 2020, n°17CE01354

Disponibilité : le refus d'un emploi vacant correspondant au grade de l'agent entraîne la perte du bénéfice des allocations chômage

Un agent public sollicite sa réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour convenances personnelles. En ne donnant pas suite aux premières propositions de poste qui lui ont été adressées par la collectivité, l'agent a été maintenu d'office en disponibilité. À ce titre, l'agent demande à bénéficier des allocations de chômage pour la période correspondant à ce maintien en disponibilité.

Statuant sur ce point, le Conseil d'Etat a jugé « *qu'un fonctionnaire territorial qui, à l'expiration de la période pendant laquelle il a été placé, sur sa demande, en disponibilité, est maintenu d'office dans cette position, ne peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. En outre, tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par la collectivité en vue de sa réintégration* ».

CE, 25 juin 2020, n°421399



Question écrite

Remplacement d'agents titulaires en disponibilité pour création d'entreprise

Quelles solutions sont offertes aux collectivités territoriales et établissements publics pour remplacer un agent titulaire en disponibilité pour création d'entreprise ?

La disponibilité pour création ou reprise d'entreprise est accordée pour une durée maximale de deux ans, non renouvelable, sous réserve des nécessités de service.

Pour opérer le remplacement de l'agent placé en disponibilité, plusieurs opportunités sont offertes, à savoir :

- L'accroissement temporaire d'activité : le contrat est signé pour une durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois.
- L'accroissement saisonnier d'activité : le contrat est conclu pour une durée maximale de six mois sur même période de 12 mois consécutifs.

Dans le même sens, l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 autorise le recrutement pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Cette disposition est applicable notamment pour le fonctionnaire territorial placé en disponibilité pour création d'entreprise, dans l'attente de sa réintégration ou du recrutement d'un autre fonctionnaire par voie de mutation par exemple.

En effet, l'emploi d'un fonctionnaire territorial placé en disponibilité pour création d'entreprise étant considéré comme immédiatement vacant, il est possible de procéder à la publication de la DVE pour pourvoir ce poste par un agent public contractuel en application de l'article 3-2 précité, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Ce contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an mais peut être prolongée pour une année supplémentaire lorsque, au terme de la première année, la procédure pour recruter un fonctionnaire n'a pas abouti.

NB : Le fonctionnaire en disponibilité pour création d'entreprise n'est pas placé dans une position statutaire permettant aux collectivités de recruter un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984.

[Question écrite n°15469 publiée au JO de l'Assemblée Nationale le 7 juillet 2020](#)

L'élaboration des Lignes Directrices de Gestion, nouvelle obligation en matière de ressources humaines



Introduites par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **des Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont arrêtées** dans chaque collectivité et établissement public pour être applicables au 1^{er} janvier 2021.

Inscrit au sein de l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ce dispositif constitue un nouvel outil qui entend définir la politique de gestion des ressources humaines propres à chaque collectivité ou établissement public.


Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 définit les modalités d'élaboration des Lignes Directrices de Gestion.

- Les intérêts de cette innovation sont multiples :
- Passer d'une approche individuelle à une approche plus collective ;
 - Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace ;
 - Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
 - Favoriser la mobilité et la transition professionnelle des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé ;
 - Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Une procédure stricte à respecter

Les LDG sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avoir saisi le Comité Social Territorial (CST) pour avis.

Elles sont instaurées pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans. Au cours de cette période, elles peuvent faire l'objet d'une révision, en tout ou partie, après avis préalable du CST.

 *Jusqu'au prochain renouvellement des instances paritaires en 2022, c'est le Comité Technique qui est saisi pour la création des LDG mais aussi pour leur révision.*

Les LDG peuvent être établies de manière commune ou comporter des orientations propres à chaque service, cadre d'emplois ou catégorie hiérarchique. Toutefois, aucun contenu strict n'est imposé par le législateur, les LDG sont issues d'une approche unique selon la collectivité, dans la mesure où les éléments pris en compte (stratégie RH, contexte local, enjeux du projet politique décidé par les élus locaux, etc.) varient selon chaque structure.

Des lignes directrices de gestion à double volets

Les LDG portent sur deux volets :

- « Volet Emploi » = détermine la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) ;
- « Volet Carrière » = fixe les orientations générales en matière de **promotion et de valorisation des parcours**.


- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit **les objectifs et les enjeux de la collectivité ou de l'établissement public en matière de politique des ressources humaines à conduire en tenant compte des politiques publiques mises en place et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences internes**.

Il est ainsi opportun pour l'employeur public de procéder à un diagnostic de la collectivité (*étude des effectifs, conditions de travail, temps de travail, gestion de la masse salariale, etc.*).

Il est notamment conseillé de recenser l'ensemble des documents formalisés par la collectivité en matière de ressources humaines afin de se donner un point de départ.

L'intérêt est d'apporter une approche globale du fonctionnement de la collectivité, afin de se projeter sur le court/moyen terme, tout en identifiant les décisions publiques et changements envisagés à l'avenir.

 *Instauré à compter du 1^{er} janvier 2021 afin de remplacer le Bilan Social notamment, le Rapport Social Unique (RSU) rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les LDG en matière de stratégie pluriannuelle des ressources humaines.*

Le RSU est établi annuellement par chaque employeur public et porte sur l'année civile écoulée autour de plusieurs grandes thématiques : l'emploi, le recrutement, la formation ou encore la santé et la sécurité au travail.

- La promotion et la valorisation des parcours

Pour mémoire, le législateur supprime les attributions des CAP en matière de promotion interne et d'avancement de grade à compter du 1^{er} janvier 2021. Pour pallier cette suppression, les LDG organisent la promotion et la valorisation des parcours afin de pouvoir s'appliquer aux décisions individuelles en matière de promotion et d'avancement à compter de cette même date.

En outre, ces LDG devront définir **les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois**, mais également **les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités**.


En particulier, ces LDG précisent les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle des agents (*formations suivies, valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle, etc.*), y compris dans le cadre d'une activité syndicale, au sein du secteur privé ou dans le milieu associatif par exemple.

L'objectif est d'identifier les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents, selon le poste occupé.

En matière de recrutement, les

LDG visent à favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils ainsi que la valorisation des parcours professionnels.

Le législateur n'en n'oublie pas pour autant l'égalité femmes/hommes, qui devra être assurée dans les procédures de promotion, ainsi qu'en matière de recrutement.

 *Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi chaque année, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du Rapport Social Unique (RSU). Ce bilan est également présenté au CST. Toutefois, aucun bilan relatif aux LDG en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage RH n'est organisé par le législateur.*


Les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne

L'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 instaure une procédure spécifique dans l'élaboration des LDG en matière de promotion interne pour le compte des collectivités et établissements publics affiliés.

Le Président du Centre de gestion est chargé d'établir ces LDG. À ce titre, un projet de LDG en matière de promotion interne est établi et transmis au CST placé auprès du Centre de Gestion pour avis.

Une fois l'avis du CST placé auprès du CDG recueilli, le Président transmet le projet à chaque collectivité et établissement public affilié comptant plus de 50 agents, qui disposent, à leur tour, d'un délai de 2 mois pour recueillir l'avis de leur propre CST.

À défaut de transmission de l'avis dans ce délai de 2 mois, le CST de la collectivité ou de l'établissement est réputé consulté et avoir émis un avis favorable au projet de LDG en matière de promotion interne. À l'issue, le Président du CDG arrête les LDG de promotion interne.

 *Jusqu'au prochain renouvellement des instances paritaires en 2022, c'est le Comité Technique qui est saisi concernant ces LDG afférentes à la promotion interne.*

L'accès aux agents publics

Chaque collectivité et établissement public est tenu de rendre accessible les LDG par voie numérique (*mail, publication sur le site internet, intranet, etc.*) et, le cas échéant, par tout autre moyen (*réunions du personnel, rencontres, papier, etc.*).

Les agents peuvent se faire accompagner d'un représentant syndical pour les recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 39, 52, 78-1 et 79 de la loi du 26 janvier 1984. A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG leur sont communiqués.



- L'augmentation du plafond du Compte Épargne Temps (CET) pour l'année 2020 permet-il de déroger à l'obligation de poser 20 jours de congés annuels ?

NON. Le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 porte, par dérogation et au titre de l'année 2020 uniquement, le plafond global des jours pouvant être épargnés au sein du CET à 70 jours.

Le décret précise que les jours ainsi épargnés peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps ou être utilisés les années suivantes. Il s'agit là des seules modifications apportées par le décret précité au niveau de la FPT.

Ainsi, au titre de l'année 2020, le CET demeure alimenté selon les dispositions de droit commun (*décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale*).

Cet article énonce que : « *Le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels tels que prévus par le décret du 26 novembre 1985 susvisé, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt.* »

De ce fait, cette disposition demeure applicable et il est donc nécessaire de poser à minima 20 jours de congés annuels pour pouvoir alimenter le CET et engager le report des congés annuels.

> [Décret n°2020-878 du 26 août 2004](#)

- Les recrutements sur des contrats de projet sont-ils soumis à l'obligation d'effectuer une déclaration de vacance d'emploi

OUI. Défini par l'article 3 II de la loi du 26 janvier 1984, le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi non permanent afin de réaliser un projet ou un objectif défini d'une durée minimale d'un année. Par principe, l'article 1^{er} du décret n°2018-1531 du 28 décembre 2018 impose la publication de la création ou de la vacance d'emploi pour les emplois permanents dont le contrat est d'une durée supérieure ou égale à un an.

Néanmoins, l'article 2-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, modifié par le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique, précise que : « *Les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre 1er du décret du 19 décembre 2019 mentionné ci-dessus.* »

Le chapitre 1^{er} du décret n° 2019-1414 oblige les employeurs territoriaux à publier les avis de création et vacance d'emploi sur l'espace numérique Place de l'emploi public, pour les contrats conclus sur un emploi permanent pour une durée minimale d'une année.

Compte tenu du renvoi explicite à ce chapitre 1^{er}, le législateur impose effectivement la publicité d'un emploi conclu sous contrat de projet.

- Le recrutement par voie contractuelle d'un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) est-il conditionné à la possession d'un diplôme ?

NON MAIS. Par principe, les emplois publics ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires. Concernant le cadre d'emplois des ATSEM, le concours externe est ouvert aux candidats titulaires du CAP Petite Enfance.

En ce qui concerne le niveau de qualification du candidat, aucune disposition n'impose à un agent contractuel exerçant les fonctions d'ATSEM la possession des diplômes permettant l'accès au concours externe.

Toutefois, par mesure de précaution, nous invitons fortement les collectivités à s'assurer que les agents aient à minima le CAP petite enfance pour les fonctions d'ATSEM car, la responsabilité de l'autorité territoriale pourrait être engagée en cas d'accident de l'agent ou d'un enfant (*inadéquation entre le grade et les fonctions exercées par l'agent, formations et diplômes insuffisants de l'agent par rapport aux fonctions exercées, etc.*).

- La rupture conventionnelle d'un agent intercommunal vaut-elle pour l'ensemble des collectivités où il est employé ?

OUI. Contrairement à la démission, la rupture conventionnelle d'un agent intercommunal ne peut être mise en œuvre qu'auprès de l'ensemble des employeurs, que la demande de rupture émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. En outre, la perte de la qualité de fonctionnaire sera effective pour tous ses emplois ; chaque employeur devant verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture conventionnelle au prorata de la quotité de travail (*QE Sénat, 13 août 2020, n°14671*).



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

Informations

Protection Sociale Complémentaire

Une réunion d'information relative à la Protection Sociale Complémentaire organisée le 4 septembre 2020 à la Salle des Fêtes de Voeuil-et-Giget a rassemblé 70 participants.

A ce jour, 290 collectivités ont donné mandat au Centre de Gestion. Celles qui souhaiteraient rejoindre la procédure peuvent encore saisir le Comité Technique **jusqu'au 9 Octobre 2020**.

[Support de la réunion – SANTÉ](#)

[Support de la réunion - PRÉVOYANCE](#)

[Formulaire de Saisine du CT](#)

Bilan Social 2019

La date limite initialement fixée au 31 août 2020 pour le compléter est reportée au **15 octobre 2020**.

La synthèse des bilans sociaux des collectivités et établissements publics de moins de 50 agents sera présentée au Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion en fin d'année.

Cette enquête, obligatoire, permet la réalisation de synthèses qui peuvent être des outils majeurs du dialogue social et de communication à destination des élus.

Le Bilan Social sera en particulier indispensable pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion.

Promotion Interne

2020

Les dossiers de promotion interne seront examinés par les Commissions Administratives Paritaires (catégories A & B) le **Mardi 13 octobre 2020**.

2021

Les Commissions Administratives Paritaires ne seront plus compétentes pour cet examen. En contrepartie, le Président du Centre doit définir des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne (LDG) après l'avis du Comité Technique (voir focus).

Pour cela, il a été décidé d'associer les acteurs de terrain et du dialogue social dans une démarche de réflexion et de concertation.

Une première réunion d'un groupe de travail a eu lieu le 23/09/2020.

Une deuxième réunion est prévue le 20/10/2020. Le projet sera ensuite présenté au CT du Centre de Gestion en décembre 2020.



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 15/10/2020

Commission de Réforme

Le 05/11/2020
(date limite de réception des dossiers : le 15/10/2020)



Qualification des Comptes Individuels Retraite : la CNRACL poursuit la fiabilisation des comptes de vos agents !

La CNRACL lance une nouvelle campagne de Qualification des CIR pour les agents nés en 1962 et 1967.

Vos portefeuilles ont été automatiquement alimentés le 11 septembre et les dossiers de vos agents disponibles sur la plateforme PEP's.

La qualification des CIR remplace la simulation de calcul.

IMPORTANT : La campagne concernant les dossiers des agents nés en 1961 ou 1966 est toujours en cours. Merci d'envoyer les pièces justificatives demandées par téléversement. La CNRACL poursuit le traitement et la fiabilisation des comptes de vos agents. Ainsi, ils bénéficieront d'une EIG fiable.

Informations suite

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

Suite au renouvellement général des Conseils Municipaux, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la F.P.T doit être à son tour renouvelé.

Les élections pour la désignation des représentants des communes et des établissements publics locaux affiliés sont organisées au mois d'octobre 2020.

Le Centre de Gestion assure l'organisation matérielle de ces élections. Sont électeurs les maires et présidents d'établissements publics affiliés.

Ces élections ont lieu exclusivement par correspondance **Le matériel sera envoyé semaine 41**. La date limite de réception des plis au Centre de Gestion de la Charente est fixée au jeudi 22 octobre 2020 à 16 heures. Le dépouillement aura lieu le vendredi 23 octobre 2020.