



Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°13

février 2021

L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard

Sommaire

Textes officiels

Les dispositions réglementaires

Négociation et accords collectifs
Protection sociale complémentaire
Calcul du capital décès

p. 2

Les dispositions relatives au Covid-19

Prorogation de l'état d'urgence sanitaire
Prorogation des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours
Renforcement du télétravail
Complément de traitement indiciaire

p. 5

Jurisprudence

Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un CDD
Disponibilité provisoire dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur

p. 8

Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posés ce mois-ci

p. 9

Focus

L'impact des LDG sur l'avancement de grade
et la promotion interne

p. 10

La formation des fonctionnaires et agents publics

p. 14

Le mot du service

Ce mois de février 2021 a été marqué entre autres par plusieurs actualités liées au COVID.

Tout d'abord la parution d'une loi vient proroger l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1^{er} juin 2021, tout en précisant que les dispositions spécifiques à la déclaration de l'état d'urgence sanitaires s'appliqueront encore jusqu'au 31 décembre 2021.

Puis une circulaire vient renforcer le télétravail afin de freiner la propagation du virus. Participant à la démarche de prévention du risque d'infection, il doit être généralisé dès que cela est possible. Un guide du télétravail et du travail en présentiel a été publié afin d'accompagner les collectivités dans l'organisation de ces nouveaux modes de travail mixtes qui ont un impact sur l'ensemble du fonctionnement.

Par ailleurs, deux ordonnances prises dans la continuité de l'application de la loi de transformation de la fonction publique viennent préciser l'impact de cette loi en matière de dialogue et de protection sociale.

Vos conseillères statutaires

Les dispositions réglementaires

Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique

L'ordonnance a pour objectif de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en donnant les moyens aux acteurs de terrain de trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des territoires et des services publics.

Elle apporte ainsi plusieurs innovations majeures visant à encourager la négociation d'accords collectifs dans les trois versants de la fonction publique, une pratique insuffisamment développée dans les collectivités publiques.

Les termes « centres de gestion » apparaissent à deux reprises :

- Dans la fonction publique territoriale, l'article détermine les conditions de la négociation et les modalités de conclusion de l'accord lorsque le centre de gestion est autorisé à négocier et à conclure l'accord pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial.

2

-Il modifie, en second lieu, l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour tenir compte de la nouvelle compétence conférée aux centres de gestion habilités, le cas échéant, à participer aux négociations et à conclure des accords.

Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique est parue au Journal Officiel du 18 février 2021. Elle est prise en application du 1° du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Elle vise à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

Cette ordonnance impose notamment **une obligation de participation financière d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « santé » des agents publics aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2026. Le montant de référence de cette obligation de participation financière ne pourra être inférieur à la moitié d'un montant de référence fixé par décret.**

Par ailleurs, **une obligation de participation financière à hauteur de 20 % de la protection sociale complémentaire «prévoyance» s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1er janvier 2025. Le montant de référence sera également fixé par décret.** Ce même décret précisera les garanties minimales en protection sociale complémentaire «prévoyance».

Enfin, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements **publics doivent organiser un débat sur la protection sociale complémentaire dans le délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance.**

Décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé

3

Ce décret concerne les ayants droit des agents publics relevant d'un régime spécial de sécurité sociale et du régime de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC).

Le décret modifie **les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021.**

Il prévoit que **le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès.** Le montant du capital décès est ainsi égal à la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises, ou aux émoluments perçus par l'affilié à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC) durant les douze mois précédant la date du décès, desquels est retranché le montant du capital décès servi par le régime général de sécurité sociale, sauf exceptions.

Arrêté du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues dans le cadre du RIFSEEP

[Cet arrêté](#) fixe les plafonds et les montants minimaux annuels **de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** ainsi que **les montants maximaux du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir des agents relevant du corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse.**

Cette indemnité est transposable **au cadre d'emplois des psychologues territoriaux directement** (et non plus par l'annexe 2 transitoire du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoyait une équivalence RIFSEEP avec les Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat).

Les dispositions relatives au Covid-19

Loi n°2020-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire

L'état d'urgence **est prolongé jusqu'au 1er juin 2021**. La période actuelle se terminait initialement le 16 février 2021.

Sont donc prolongés :

- Le dispositif du télétravail et de l'ASA pour les agents publics vulnérables,
- La suspension du jour de carence pour les arrêts maladies pour cause de covid.

5

Décret n°2021-140 du 10 février 2021 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Ce décret permet l'application jusqu'au 31 octobre 2021 du régime institué par le décret n° 2020-1695 du 24 décembre 2020 pris pour l'application des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et des concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, qu'il modifie.

Pour rappel, afin de ne pas pénaliser les candidats dans leur recherche d'un employeur à la suite de leur réussite au concours, et de permettre aux autorités organisatrices des concours de pourvoir aux vacances d'emplois constatées, il avait été prévu la suspension du décompte de la période de quatre ans prévue au quatrième alinéa de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 pendant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'au 23 juillet 2020 inclus.

Ordonnance n° 2021-139 du 10 février 2021 prorogeant l'application des dispositions relatives à l'organisation des examens et concours d'accès à la fonction publique pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Une première ordonnance en date du 24 décembre 2020 organisait la suspension du décompte de la période de validité de ces listes pendant la période courant du 1er janvier 2021 jusqu'au 30 avril 2021.

L'[ordonnance n°2021-139 du 10 février 2021](#) prolonge à nouveau la suspension de la période de validité de ces listes d'aptitude, pour la période du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 octobre 2021 inclus (et non plus jusqu'au 30 avril 2021).

Cette ordonnance du 10 février 2021 modifie également [l'article 6 de l'ordonnance n°2020-1694 du 24 décembre 2020](#) et **reporte au 30 octobre 2021 la date limite d'application du régime permettant l'adaptation des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics** (initialement, la date limite était fixée au 30 avril 2021) en permettant notamment aux autorités organisatrices de concours et examens d'adapter les modalités d'organisation des concours au regard de la persistance de la crise sanitaire, dans un objectif de protection de la santé des candidats, afin d'assurer le principe constitutionnel d'égalité de traitement des candidats.

6

Note d'information de la Direction générale des collectivités locales encourageant les employeurs publics à renforcer le télétravail au sein de leur établissement du 8 février 2021

Dans le cadre de la lutte contre le covid, le Président de la république a décidé le renforcement des mesures de lutte contre l'épidémie par la publication d'une [note en date du 8 février 2021](#).

Ainsi, au sein des collectivités locales et des établissements publics, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution de tâches non télétravaillables. A défaut, les gestes barrières doivent être strictement renforcés, les moments de convivialité (restauration, temps de pause) prohibés.

Les réunions en présentiels doivent être évitées, et limitées si besoin à six personnes.

Décret n° 2021-166 du 16 février 2021 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Un complément de traitement indiciaire est instauré pour les agents publics concernés exerçant dans les établissements publics de santé, les groupements de coopération sanitaire, les hôpitaux des armées, l'Institution nationale des invalides et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes créés ou gérés par des établissements publics de santé ou par des collectivités territoriales ou leurs groupements.

Le décret s'applique aux rémunérations versées à compter de septembre 2020.

Note d'information détaillant la procédure de reconnaissance en maladie professionnelle de la COVID 19 dans la FPT.

Cette [note](#) a pour objet de préciser les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS COV-22 déposées par les agents territoriaux et à formuler des recommandations dans le cadre de l'instruction des demandes qui requièrent l'avis de la commission de réforme départementale.

7

➔ **Conseil d'Etat 3ème chambre, 30 décembre 2020, n°428015. Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un CDD**

Il faut plus qu'une carence ponctuelle mais pas nécessairement une insuffisance constatée à plusieurs reprises.

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions.

Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il ait été invité à remédier aux insuffisances constatées.

Par suite, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement.

8

➔ **Conseil d'Etat, 3ème - 8ème chambres réunies, 26/01/2021, 430790. Disponibilité provisoire dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur**

Lorsque le comité médical supérieur est saisi d'une contestation de l'avis du comité médical, il appartient à l'employeur **de prendre une décision provisoire dans l'attente de son avis pour placer le fonctionnaire dans l'une des positions prévues par son statut**. Si l'agent a épuisé ses droits à congé de longue durée et ne peut reprendre le service en raison de l'avis défavorable du comité médical, la circonstance que l'administration ait saisi le comité médical supérieur ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé soit placé, par une décision à caractère provisoire et sous réserve de régularisation ultérieure par une décision définitive statuant sur sa situation y compris pendant la période couverte par la décision provisoire, **en disponibilité d'office**.

Contrairement aux placements à la retraite d'office ou aux placements d'office en disponibilité qui nécessitent un avis préalable de la commission de réforme, cette exigence n'est pas applicable à une décision provisoire prise dans l'attente de l'avis du comité médical supérieur. En effet, l'avis de la commission de réforme ainsi que la décision définitive elle-même, ne pouvant intervenir qu'après que ce comité se sera prononcé sur l'inaptitude présumée de l'agent.

Foire Aux Questions

Veillez trouver les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci.

Un agent, dont le contrat est conclu du 1^{er} décembre 2020 au 15 mars 2021 bénéficie-t-il de la prime de précarité ?

Non, la prime de précarité est due uniquement pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021. En revanche, un contrat conclu avant le 1^{er} janvier 2021 et renouvelé en 2021 sera considéré comme un nouveau contrat ouvrant droit à l'indemnité, sous réserve que les conditions d'éligibilité, de durée et de rémunération soient remplies.

L'indemnité de précarité est-elle versée en cas de conclusion d'un nouveau contrat dans un délai court ?

Le décret 2020-1296 prévoit que l'indemnité n'est pas due si le contrat de l'agent est renouvelé. Il semblerait, sous réserve d'interprétations futures, qu'à la fin d'un premier contrat si l'agent est renouvelé dans des délais courts il soit également exclu du bénéfice de la prime de précarité.

Un agent identifié « cas contact » a été testé positif à la Covid-19 dans quelle position administrative doit-il être placé ?

Dès lors qu'un agent a été testé positif qu'il ait été identifié préalablement ou non cas contact il doit être placé en congé de maladie à compter de la date indiquée par l'arrêt dérogatoire produit par la caisse de l'assurance maladie.

Les agents présentant des symptômes d'infection à la Covid-19 sont invités à s'isoler sans délai dans l'attente des résultats d'un test. Administrativement, comment sont gérés ces agents?

L'agent qui présente des symptômes est invité à se déclarer en ligne sur « declare.ameli.fr ». Il s'engage par ce biais à effectuer un test de détection à la Covid-19 dans un délai de deux jours. Sur présentation du récépissé généré par la CNAM, l'agent est placé en ASA jusqu'aux résultats du test. A réception des résultats l'agent doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur « declare.ameli.fr ». Si le résultat est négatif l'agent reprend ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats sous réserve que son état de santé le lui permette. Si le résultat du test est positif, l'agent est placé en congé de maladie sans application du jour de carence.

En revanche, si l'agent après s'être déclaré sur « declare.ameli.fr » n'a pas réalisé de test, l'ASA est requalifié en absence injustifiée.

L'impact des lignes directrices de gestion (LDG) sur l'avancement de grade et la promotion interne

► [Rappel de la réglementation](#)

Tels que le prévoient la loi de transformation de la Fonction Publique et [le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#), les LDG sont définies par l'autorité territoriale après avis du comité technique et **s'appliqueront en vue des décisions individuelles telles que les promotions et les nominations prises à compter du 01/01/2021.**

Cette innovation en matière de gestion des ressources humaines vient bouleverser les procédures qui sont actuellement applicables **en matière d'avancement de grade et de promotion interne.**

Parallèlement, à compter du 1er janvier 2021 les CAP ne sont plus compétentes en matière d'avancement de grade et de promotion interne.

En contrepartie, les agents pourront :

- **Choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix** (représentée au CT local) pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière de mutation interne, d'échelon spécial, d'avancement de grade et de promotion interne.

- **Avoir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard des conditions statutaires et des lignes directrices de gestion.**

➔ *Les LDG sont donc le document sur lequel les collectivités devront s'appuyer pour justifier la décision défavorable à un agent.*

► [L'élaboration des LDG se décompose en deux étapes](#)

❶ **Le volet « emploi et compétences »** qui détermine la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans la collectivité, *notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en tenant compte des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et de compétences ;*

❷ Le volet « carrière » qui a pour objectif de **fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**. Ce volet prévoit notamment les critères et orientations générales appliqués pour l'établissement des tableaux d'avancement de grade et la sélection des agents qui seront proposés à la promotion interne.

▶ [L'avancement de grade à compter du 1er janvier 2021](#)

→ *Ce qui change au 1^{er} janvier 2021*

- Au sein des LDG, l'autorité territoriale doit formaliser au sein du volet « carrière » **des critères de promotion et de valorisation des parcours après avis du comité technique**. Il s'agit ainsi de définir **des critères d'arbitrage en termes de nominations des agents à un grade supérieur suite à concours ou avancement de grade ainsi que critères d'accès à un poste à responsabilité supérieure**.
- L'autorité doit s'attacher à préciser **les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents**, à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies mais également **permettre d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés**.
- Les décisions relatives aux évolutions futures des agents en matière d'avancement **devront donc être prises en se référant aux critères inscrits dans les LDG**. C'est la raison pour laquelle l'autorité a une obligation **de communiquer** le contenu des LDG aux agents par tout moyen.

11

→ *Ce qui ne change pas au 1^{er} janvier 2021*

- L'instauration des LDG **n'a pas vocation à se substituer aux conditions statutaires applicables en matière d'avancement de grade**. Ces derniers doivent toujours se conformer aux conditions statutaires fixées par les statuts particuliers, à savoir les conditions relatives aux quotas, à l'ancienneté, à l'obtention d'un examen professionnel ou encore à la formation.
- L'avancement reste toujours conditionné à **la prise d'une délibération fixant les ratios d'avancement de grade après avis du comité technique**.
- Il reste également soumis à **l'obligation pour le fonctionnaire d'être inscrit sur un tableau annuel d'avancement de grade et pour la collectivité de disposer au tableau des effectifs d'un vacant**. La déclaration de vacance n'est toujours pas requise, et l'avancement se matérialise par la prise **d'un arrêté individuel notifié à l'agent et transmis au CDG**.
- Par ailleurs, le service carrière du CDG continue d'accompagner les collectivités de diverses manières :

☞ Il met à disposition des collectivités **le tableau recensant les agents promouvables** pour l'année en cours sur le web carrière

☞ Il peut vérifier sur demande **si les agents remplissent bien les conditions statutaires pour pouvoir avancer et accompagner les collectivités dans le classement des agents.**

☞ Il réceptionne les tableaux annuels pour publication, les arrêtés individuels et les arrêtés portant tableau.

→ Hormis la saisine des CAP, la procédure auprès du CDG reste identique.

▶ [La promotion interne à compter du 1er janvier 2021](#)

→ *Ce qui change au 1^{er} janvier 2021*

❶ le rôle du Centre de Gestion

- Le Président du CDG30 doit **élaborer un projet de LDG relatives à la promotion interne qu'il doit soumettre pour avis à son propre Comité Technique**. Ce projet est en cours d'élaboration et sera présenté très prochainement au comité technique du CDG30.
- Une fois l'avis obtenu, le projet de LDG du CDG30 sera transmis pour consultation de leur propre **Comité Technique aux collectivités et établissements comptant au moins 50 agents, ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés au CDG et lui ayant confié l'établissement de leur liste d'aptitude en matière de promotion interne**. Ces derniers disposent à réception du projet d'un délai de 2 mois pour saisir leur Comité Technique pour avis. A défaut de transmission dans le délai imparti, la procédure de consultation est réputée avoir été réalisée.
- A l'issue de la procédure de consultation, **le Président du CDG arrête les LDG relatives à la promotion interne et les communique à ses collectivités affiliées**. Elles constitueront un ensemble de critères sur lesquels les services du CDG s'appuieront pour sélectionner les agents qui ont vocation à être inscrits sur une liste d'aptitude.
- L'inscription des fonctionnaires sur la liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne relève toujours de la seule compétence du Président du CDG. **Mais l'établissement de cette liste d'aptitude s'effectue désormais de la manière suivante :**
 - L'obligation pour le Président du CDG sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, de prendre en considération les LDG,
 - La CAP n'est plus consultée,
 - La possibilité, pour le Président du CDG, de se faire assister du collège des représentants des employeurs siégeant en CAP.

12

- Bien que la promotion interne fasse l'objet d'une procédure spécifique sous la responsabilité du Président du CDG, les collectivités ont la possibilité au sein de leur LDG **de fixer des critères de présélection des dossiers soit de manière globale pour tous les agents de la collectivité, soit par catégories hiérarchiques ou cadres d'emplois.** La collectivité peut également décider de ne pas établir de critères de pré-sélection de dossiers et de présenter tous les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires.
- L'agent a la faculté d'exercer un recours contre la décision individuelle défavorable et il peut se faire assister par un représentant syndical désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix.

→ *Ce qui ne change pas au 1^{er} janvier 2021*

- **Les conditions réglementaires définies dans chaque statut particulier** pour l'accès à un cadre d'emplois de catégorie supérieure par le biais de la promotion interne à savoir, les conditions d'ancienneté de services, l'obtention d'un examen professionnel et le suivi des obligations de formation sont toujours applicables.
- **Le calcul des postes et l'instruction des dossiers par le CDG au regard des LDG sont toujours de la responsabilité du CDG.**
- La nomination d'un fonctionnaire au titre de la promotion interne reste, par ailleurs, subordonnée à **son inscription sur la liste d'aptitude établie par le Président du CDG.** Elle nécessite, enfin, l'existence d'un emploi au tableau des effectifs dont la création ou la vacance doit faire l'objet d'une déclaration auprès du CDG, et la nomination se fait par la prise d'un arrêté individuel notifié à l'agent et transmis au CDG.
- Les actes pris au titre de la promotion interne restent **soumis à l'obligation de transmission au contrôle de légalité et feront l'objet d'une vigilance particulière.**

13

[Retrouvez sur le site Internet les outils mis à disposition du CDG30 afin de vous accompagner dans l'élaboration de vos LDG.](#)

La formation des fonctionnaires et agents publics

► Le principe

L'article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 reconnaît aux fonctionnaires le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie contribue à différents objectifs :

- Favoriser le développement professionnel et personnel des agents,
- Faciliter leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants,
- Permettre l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers,
- Concourir à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Pour l'application du droit établi par le statut général, la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 fixe les principes généraux en matière de formation des fonctionnaires territoriaux.

Il convient de distinguer :

- ➔ La formation statutaire obligatoire, prévue par le décret 2008-512 du 29 mai 2008
- ➔ La formation non statutaire, prévue par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007
- ➔ La mobilisation du compte personnel de formation

► La formation statutaire obligatoire

Il s'agit de la "formation d'intégration et de professionnalisation", définie par les statuts particuliers, qui comprend :

☞ *Des actions favorisant l'intégration dans la FPT, dispensées aux agents de toutes les catégories*

☞ *Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.*

Durant les périodes de formation d'intégration et de formation de professionnalisation, le fonctionnaire demeure en position d'activité, sauf s'il est détaché auprès d'un organisme de formation

L'autorité territoriale lui accorde les autorisations d'absence nécessaires pour suivre les actions de formation obligatoire sur son temps de service

► **La formation non statutaire accordée sous réserve des nécessités du service**

Prévue par le décret n°2007-1845, les formations non obligatoires peuvent être accordées dans les domaines suivants :

- la formation de perfectionnement
- la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- la formation personnelle
- les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
- les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle

Certaines de ces actions de formation peuvent être suivies dans le cadre du compte personnel de formation

► **Le compte personnel de formation (CPF)**

Le CPF a pour objectif de permettre au fonctionnaire, ou à l'agent contractuel, d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle

15

Le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF).

L'agent peut donc solliciter son CPF pour :

- ❶ le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification ;
- ❷ le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public ;
- ❸ le suivi d'une action proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le code du travail.

L'agent peut aussi mobiliser ses droits acquis sur son CPF **afin de préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps.**

Ces actions de formation doivent se dérouler, en priorité, pendant le temps de travail

Le CPF peut être utilisé en complément du congé pour validation des acquis de l'expérience et du congé pour bilan de compétence.

L'agent doit solliciter l'accord écrit de son employeur, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Cet accord porte sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée.



Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du CPF par l'administration doit être motivée et peut faire l'objet d'une saisine de la commission administrative paritaire.

En cas de refus de la demande de mobilisation du CPF pendant deux années successives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente