



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°10

Novembre  
2020

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

## Sommaire

### Textes officiels

- Les dispositions relatives au COVID 19 **p.2**
- Les autres dispositions règlementaires **p.4**
- Modalités de partage du supplément familial de traitement
- Protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans l'exercice de leur fonction
- Mesures en matière de santé et de famille

### La jurisprudence

- Délégation de signature **p.8**
- NBI **p.8**
- Discipline **p.9**
- RIFSEEP **p.9**

### Foire aux questions

- Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci **p.10**

### Focus

- Les lignes directrices de gestion **p.12**
- L'expérimentation portant sur la promotion par voie de détachement **p.15**

### Le mot du service

Nous nous retrouvons avec une réglementation marquée par la crise sanitaire et un confinement national qui se prolonge de façon allégée à partir du 28 novembre. Deux nouvelles étapes sont déjà envisagées afin de permettre un déconfinement progressif en fonction de l'évolution des indicateurs épidémiques. Des recommandations du ministère de la Transformation et de la Fonction publiques sont attendues sur les conduites à adopter.

Par ailleurs, ce mois de novembre a été marqué par un événement majeur au sein du CDG30 avec la désignation par le conseil d'administration de M. Fabrice VERDIER comme Président, en remplacement de Mme Reine BOUVIER

Enfin, le service statutaire a connu des mouvements ce mois-ci avec le départ de Bérandère PICARD qui devient conseillère mobilité et parcours professionnel au sein du pôle santé et prévention des risques professionnels, et l'arrivée dans le service de Gabrielle NEGRONI en qualité de conseillère statutaire.

Vos conseillères statutaires

# Les dispositions relatives au Covid-19

► **Décret n° 2020-1331 du 2 novembre 2020 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire**

[Le décret n°2020-1365](#) met en place de nouvelles dérogations à l'interdiction de sortir hors de son lieu de résidence concernant plus particulièrement les déplacements professionnels.

Vous trouverez ci-joint [la circulaire d'application](#) des annonces gouvernementales pour la fonction publique relative à la continuité des services publics.

► **Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020**

[Le décret n°2020-1365](#) suivi de la circulaire signée de la directrice de la DGAFP en date du 10.11.2020 vient redéfinir les critères de vulnérabilité des agents publics, prenant acte de l'ordonnance du conseil d'Etat du 15.10.2020.

Ainsi, dorénavant, sont considérés comme vulnérables les agents publics présentant les pathologies et états de santé suivants :

- Etre âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
- Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

Pour ces agents, lorsque leur mission n'est pas compatible avec le télétravail, l'employeur doit pouvoir aménager leur poste afin de les isoler et de les protéger. Si ces aménagements ne sont pas possibles, alors ils seront placés en autorisation spéciale d'absence.

Seuls les agents cumulant deux des pathologies mentionnées par le décret pourront bénéficier automatiquement d'une autorisation spéciale d'absence.

► **Loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire**

[La loi n°2020-137](#) autorise la prorogation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 jusqu'au 16 février 2021 inclus.

3

► **Adaptation des modalités de versement de la prime exceptionnelle allouée à certains agents mobilisés pour faire face à l'épidémie de covid-19/ décret n°2020-1425**

Du fait de l'évolution de l'épidémie, [un décret](#) vient modifier le montant total de la prime exceptionnelle versée à certains personnels. Il va passer de 500 euros à 1000 ou 1500 euros, à condition d'avoir travaillé trente jours entre le premier juin et le 31 août.

# Les autres dispositions réglementaires

## Modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins / décret du 10 novembre 2020

[Le décret n°2020-1366](#) du 10 novembre 2020, pris en application de l'article 41 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, précise les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, notamment en cas de résidence alternée de l'enfant, telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil.

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents dans les cas ci-après :

- Lorsque les parents en ont fait la demande conjointe ;
- Lorsque les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire unique.

4

Lorsque les parents ont fait une demande conjointe de partage, ils ne peuvent remettre en cause les modalités ainsi choisies qu'au bout d'un an, sauf changement du mode de résidence de l'enfant.

## Protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans l'exercice de leurs fonctions / circulaire du 2 novembre 2020

[La circulaire](#) garantit la mobilisation des managers, à tous les niveaux de l'administration, **pour protéger leurs agents objets de menaces ou victimes d'attaques** en s'assurant qu'ils bénéficient d'un soutien renforcé et systématique de leur employeur et notamment de l'octroi sans délai de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 lorsque les circonstances et l'urgence le justifient afin de ne pas les laisser sans défense dans une situation pouvant se traduire par une atteinte grave à leur intégrité.

- Garantir la mobilisation des managers, à tous les niveaux de l'administration, pour protéger leurs agents faisant l'objet de menaces ou victimes d'attaques
- Prendre pleinement en compte les menaces et attaques dont les agents publics peuvent faire l'objet sur les espaces numériques, dans le cadre de leurs fonctions.

- Mettre en place un suivi systématique des menaces ou attaques dont sont l'objet les agents publics, ainsi que des protections accordées.

## Mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique /ordonnance du 25 novembre 2020

[Cette ordonnance](#) vise à :

- ▶ Mettre en cohérence les conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics. Ainsi, **la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique est remplacée par des conditions de santé particulières** exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant de certains corps ou cadre d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixeront la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles ces conditions de santé particulières sont appréciées.
- ▶ **Simplifier et à rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales** de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) en instituant une instance médicale unique, le conseil médical. Cette instance médicale aura compétence, en application des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Elle devient ainsi référence unique pour tous les textes applicables aux fonctionnaires civils se rapportant à ces sujets.
- ▶ **Renforcer le cadre du secret professionnel** auquel sont astreints les agents publics travaillant au sein des services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles en leur permettant d'avoir connaissance des seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est nécessaire à l'examen des droits du fonctionnaire.
- ▶ **Ouvrir la possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable et élargit la portée ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi.** Il instaure également, d'une part, la possibilité de reconstituer les droits de l'agent après un délai minimal d'un an et, d'autre part, la portabilité du droit ouvert à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique de l'agent bénéficiaire de ce dispositif.
- ▶ **Sécuriser le fractionnement des congés de longue maladie et de longue durée**, qui permet aux personnes atteintes d'une longue maladie d'alterner des périodes de soins et des périodes de travail et Clarifier la terminologie des congés maladie telle que rédigée à l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 qui correspond à trois catégories de congés pour raison de santé dont les droits sont ouverts aux fonctionnaires : le congé de maladie, le congé de longue maladie et le congé de longue durée.

5

▶ **Permettre le versement des prestations du régime des accidents et maladies professionnels des fonctionnaires pour des périodes antérieures à la date de création du tableau de maladie professionnelle** liées à une infection au SARS-CoV2 pour qu'aucun frein ne puisse empêcher la prise en charge des conséquences de ces infections professionnelles.

▶ Les agents publics pourront également **suivre à leur demande des formations ou des bilans de compétence ou pratiquer une activité pendant leurs congés pour raison de santé, dans le but de favoriser leur réadaptation ou leur reconversion professionnelle**. Il s'agit là d'une mesure préconisée dans le cadre du plan en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et qui bénéficiera à tous les agents publics en levant un verrou souvent constaté par les acteurs du champ de la réinsertion professionnelle.

▶ Renvoyer à un décret en Conseil d'Etat **le soin de préciser les modalités d'octroi et de maintien des congés pour raison de santé et du service à temps partiel pour raison thérapeutique**.

▶ **Rendre les reclassements possibles entre les différents versants de la fonction publique**, permettre, dans certains cas, que l'administration puisse proposer des postes à l'agent sans attendre la demande de celui-ci et autoriser la portabilité des congés lorsque le fonctionnaire change d'employeur public.

▶ **Aider l'ensemble des agents à mieux concilier vie familiale et professionnelle en clarifiant les droits à congés liés aux charges parentales**. Elle allonge notamment de 30 jours le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les agents publics, lorsque l'enfant est hospitalisé après la naissance, à l'instar des salariés du secteur privé. L'ordonnance applique par ailleurs immédiatement aux agents publics l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui est prévu pour les salariés du secteur privé par le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, en cours d'examen par le Parlement.

▶ **Ajouter la notion de durée maximale du congé de proche aidant** en cohérence avec les dispositions applicables aux salariés du secteur privé et dans un objectif de gestion souple de ce congé. Il étend par ailleurs ce congé aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale en modifiant l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984.

**Son entrée en vigueur – échelonnée – est prévue :**

→ Au 1er février 2022 : dispositions relatives aux instances médicales et aux congés pour raison de santé (en attente de décret d'application) afin de ne pas saisir à nouveau les instances, les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme rendus avant la date d'entrée en vigueur mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux.

→ Au 1er juin 2021 : nouvelles règles du temps partiel pour raison thérapeutique. Afin de ne pas remettre en cause les situations constituées, les fonctionnaires bénéficiant de ce dispositif continuent la période en cours selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de cette période. Par ailleurs, les modalités de reconstitution des droits à temps partiel pour raison thérapeutique sont précisées pour ceux des fonctionnaires qui avaient épuisés ce droit ;

→ A l'entrée en vigueur des décrets d'application et au plus tard avant le 27/11/2022 : condition d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique.

# La jurisprudence

## La délégation de signature peut être accordée aux responsables des services communaux – y compris les contractuels - / Question écrite n°17057

La qualité de responsable de service peut ainsi être reconnue aux agents qui occupent effectivement des fonctions de chef de service, de directeur ou de chef de bureau mais aussi à ceux qui sont chargés de missions impliquant une réelle autonomie de décision, des fonctions d'encadrement et un certain niveau de responsabilités.

Eu égard aux dispositions qui précèdent, introduites par la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allégement des procédures, afin d'assouplir les conditions d'attribution des délégations de signature dans les communes, il semble que l'agent occupant les fonctions de secrétaire de mairie dans une commune qui ne comprend qu'un seul emploi administratif puisse être regardé comme un « responsable » de service.

De plus, l'article L. 2122-19 du CGCT ne pose pas de conditions quant au statut des agents bénéficiaires de la délégation de signature du maire. **Un agent contractuel qui occupe les fonctions de secrétaire de mairie peut donc se voir confier une délégation de signature en vertu de l'article L. 2122-19 du CGCT.** Il ne pourra cependant pas se voir déléguer par le maire les fonctions que celui-ci exerce en tant qu'officier d'état civil. En effet, l'article R. 2122-10 du CGCT réserve cette délégation de fonction aux seuls fonctionnaires titulaires de la commune.

7

## La NBI « quartier prioritaire » ne peut être versée aux ASVP/ CAA de Marseille, 19MA03223

**Les missions d'agent de surveillance de la voie publique sont plus limitées que celles des policiers municipaux**, qui sont, au titre des fonctions de sécurité, et en application des dispositions citées au point précédent, seuls éligibles à la nouvelle bonification indiciaire due aux fonctionnaires territoriaux listés (dont les policiers municipaux) exerçant leurs fonctions à titre principal dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

## L'exécution d'une sanction d'exclusion temporaire de service ne peut intervenir pendant un congé de maladie/ CAA de Marseille, 19MA04416

Contrairement à la position des Hauts Magistrats, la cour administrative de Marseille a considéré que le pouvoir disciplinaire peut être exercé à l'encontre d'un fonctionnaire placé dans l'une des cinq positions prévues à l'article 56 de la loi du 26 janvier 1984.

En revanche, **le placement d'un fonctionnaire en congé de maladie le fait bénéficier du régime de rémunération attaché à cette situation et fait donc obstacle à ce qu'il exécute pendant son congé de maladie une sanction disciplinaire prononcée à son encontre.**

## La communication du rapport de conseil de discipline à l'agent concerné n'est pas une obligation / CE 4295563

Aucune disposition ne prévoit que le fonctionnaire poursuivi doit recevoir communication, avant la séance du conseil de discipline, du rapport de l'autorité ayant saisi l'instance disciplinaire. **Le fonctionnaire qui fait l'objet d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle** doit juste être informé des insuffisances qui lui sont reprochées et mis à même de demander la communication de son dossier.

8

## La part CIA du RIFSEEP ne peut être appréciée au regard de l'absentéisme/ CAA de Versailles, 18VE04033

Un conseil municipal a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la commune comportant, d'une part, une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise relative aux sujétions spéciales, au degré d'exposition aux risques et aux niveaux de qualification, d'expertise, de technicité, de qualification et d'expérience et, d'autre part, un complément indemnitaire annuel tenant compte notamment de la réalisation des objectifs, des qualités relationnelles, de la capacité d'encadrement et de la disponibilité et de l'adaptabilité.

L'article 4 de la délibération modifiée relatif au complément indemnitaire prévoit en outre que : " (...) dans le respect des plafonds indiqués à l'article, une part annuelle du complément indemnitaire d'un montant maximal de 500 euros bruts (...) sera dédiée à la valorisation de l'assiduité(...). ". Les agents ne comptant aucune absence

se voient ainsi attribuer 100% de cette somme, ceux qui comptent une journée d'absence, 75%, ceux qui comptent deux journées d'absence, 50% et ceux qui comptent trois journées d'absence, 25%, toute absence supérieure à trois jours entraînant la suppression du versement de cette part du complément indemnitaire.

**En adoptant ce critère d'absence, la commune d'Argenteuil doit être regardée comme ayant instauré une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État et méconnu, de ce fait, les dispositions précitées de l'article 1er du décret susvisé du 6 septembre 1991.**

## Guide DGAFP de la mobilité dans la fonction publique

**"Agir pour son projet de mobilité professionnelle "** est conçu pour répondre aux besoins pratiques de ceux qui envisagent une mobilité. Il vise à accompagner, à un premier niveau d'informations et de conseils et sur la base de deux programmes de réflexion et d'action, chaque agent dans la construction de son projet de mobilité.

# Foire Aux Questions

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

## ► Primes

**Est-il possible d'accorder la prime exceptionnelle covid-19, instaurée par le décret n°2020-570, au titre du deuxième état d'urgence sanitaire déclaré à compter du 17 octobre 2020 ?**

En application du décret n°2020-570 une prime exceptionnelle peut être versée aux agents particulièrement mobilisés durant l'état d'urgence sanitaire déclaré **entre le 23 mars et le 10 juillet 2020** pour faire face à l'épidémie de covid-19. Cette prime d'un montant maximum de 1000 euros peut être versée aux agents titulaires et contractuels. Elle bénéficie aux agents ayant connu un surcroît significatif de leur travail (en présentiel ou télétravail) durant cette période.

Cependant, cette prime n'a pas été reconduite au titre de la deuxième période d'état d'urgence sanitaire déclaré à compter du 17 octobre 2020.

**En cette fin d'année, est-il possible de verser une prime dite « de fin d'année » ou un « treizième mois » aux agents ?**

Pour verser une prime dite « de fin d'année » celle-ci doit avoir été **instituée avant le 27 janvier 1984** et être inscrite au budget de la collectivité. En dehors de ce cadre et en application du principe selon lequel les primes et indemnités doivent résulter d'un texte législatif ou réglementaire, **les collectivités n'ont plus la possibilité de verser ou de créer ce type de prime.**

## ► Entretien professionnel

**Qui est compétent pour conduire l'entretien professionnel à un agent?**

Il appartient au « **supérieur hiérarchique direct** » de l'agent de conduire l'entretien professionnel. Le supérieur hiérarchique direct est celui qui organise le travail de l'agent. La notion de « supérieur hiérarchique direct » est fonctionnelle, aussi celui-ci peut appartenir au même grade que l'agent. La conduite de l'entretien par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct rend la procédure irrégulière, celui-ci devant être un échange bilatéral entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct.

### **Le supérieur hiérarchique et l'agent peuvent-ils se faire accompagner lors de l'entretien professionnel?**

**Non, l'entretien professionnel est individuel.** L'agent ne peut pas se faire accompagner d'un représentant syndical ou d'une autre personne de son choix, de la même manière que le supérieur hiérarchique direct ne peut pas être accompagné de l'autorité territoriale ni même d'un autre supérieur hiérarchique.

### **Un agent a été absent plusieurs mois sur l'année considérée doit-il néanmoins faire l'objet d'un entretien professionnel ?**

Bien que cela ne soit pas encadré par les textes, l'entretien professionnel est soumis à une condition de présence effective. En l'absence de précision le délai de présence suffisant est apprécié au cas par cas. Toutefois, selon la jurisprudence peuvent être exemptés de la procédure d'entretien, sous réserve de l'appréciation du chef de service, les agents en congé de maladie ordinaire pour plusieurs mois consécutifs, de longue maladie ou longue durée, déchargés totalement de service pour mandat syndical ou encore exclus disciplinairement pour une longue période (CAA Marseille 10MA01319 du 17.04.2012 / Mme B).

## Les lignes directrices de gestion

L'une des innovations de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 consiste en l'obligation pour les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG). Avec l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, l'introduction de ces lignes directrices de gestion, **modifie le cadre juridique relatif à l'exercice du dialogue social au sein des collectivités.**

Cette notion de LDG avait été introduite dans la fonction publique de l'Etat par la loi du 20 avril 2016 avec pour objectif d'établir des critères permettant le classement des mutations.

Ce dispositif est donc étendu à l'ensemble des fonctions publiques ainsi qu'à d'autres domaines de gestion des ressources humaines que la mutation.

Pour la fonction publique territoriale, les LDG sont prévues par [l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) et [le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019](#), dans son chapitre II, qui en précise les modalités de mise en œuvre. Les dispositions de ce décret, en plus d'instaurer les règles et procédures pour l'édition des LDG, révisent les attributions des commissions administratives paritaires.

En effet, **ces dernières ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, ainsi que pour les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.** Les autres évolutions des attributions des commissions administratives paritaires entrent en vigueur pour les décisions individuelles applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. [Vous retrouverez sur le site Internet le livret d'information détaillé des nouvelles compétences des CAP](#)

12

Les LDG **doivent être mises en place au 1<sup>er</sup> janvier 2021 au sein de chaque collectivité.** Pour ce faire, il convient de présenter au préalable le projet d'arrêté et son annexe au comité technique. Les LDG seront ensuite arrêtées par l'autorité territoriale et seront applicables aux décisions individuelles (promotion, avancement..).

### → L'élaboration de lignes directrices poursuit plusieurs objectifs

▶ Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) ;

Cette stratégie définit **les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité compte tenu des politiques publiques mises en œuvre, et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.** Il s'agit de donner plus de visibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et les attentes de leur employeur.

▶ Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les collectivités doivent **fixer des critères collectifs permettant de traiter les situations des agents de façon globale, mais l'autorité conserve toutefois une marge d'appréciation au regard des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.**

Le décret instaure dans l'établissement de ces critères l'obligation de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et impose ainsi de tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

En conséquence, l'article 19 I du décret prévoit que les LDG déterminent dans un premier **temps les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois**, et dans un second temps **les mesures favorisant l'évolution professionnelle** des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

L'article 19 II invite les collectivités à préciser **les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents**, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Par ailleurs, elles doivent également 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 LDG seront désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines d'une collectivité ou d'un établissement public.

En ce qui concerne la promotion interne, l'établissement des listes d'aptitudes reste de la compétence du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés et il appartient au centre de gestion d'établir les lignes directrices relatives à la promotion interne. L'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne relèvera toujours de la seule et entière compétence du Président du CDG pour les collectivités affiliées. De même, les quotas relatifs à la promotion continuent de s'appliquer parallèlement aux LDG.

13

### ➔ **Portée juridique des lignes directrices de gestion**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les tableaux d'avancement de grade et les projets de liste d'aptitude de promotion interne ne seront plus soumis à l'avis de la CAP.

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 (article 39, 52, 78-1 et 79 de la loi du 26 janvier 1984).
- Avoir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard des conditions statutaires et des lignes directrices de gestion (appréciation de la valeur professionnelle et les acquis de l'agent – article 30 de la loi n°84-53).

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

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

**Un projet de décret précise les compétences des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2021, révisé la composition des commissions administratives paritaires en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances et supprime les conseils de discipline de recours.**

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT et pour rappel, il avait déjà fait l'objet d'un avis unanimement défavorable exprimé par les représentants des organisations syndicales, lors de son premier examen le 23 septembre dernier.

Le Gouvernement a rappelé récemment aux Préfets de faire preuve de souplesse concernant les délais pour l'adoption des LDG promotion, sans toutefois préciser que les principes et critères d'avancement de grade ou de promotion interne puissent être reportés au-delà du 31 décembre 2020. Un délai d'élaboration peut donc être envisagé sous réserve qu'aucune décision relevant des LDG ne soit prise durant cette période (tableau d'avancement de grade par exemple).

### ➔ Mise en place pratique des lignes directrices de gestion

**Les LDG sont arrêtées par l'autorité territoriale et ne nécessitent pas de prise de délibération.**

Même si des règles internes en la matière ont déjà été formalisées, **la collectivité doit en faire un état des lieux et les confronter aux objectifs fixés par la loi au travers des LDG.** Enfin, après concertation avec les représentants du personnel et avis du CT, il faut les intégrer aux LDG et élaborer les orientations générales en matière de ressources humaines.

14

Les représentants du personnel **peuvent être consultés préalablement à l'avis du comité technique** sur les LDG dans la mesure où ils ne seront plus consultés sur les tableaux d'avancement et la promotion interne.

**Les ratios d'avancement de grade** pris par délibération sont toujours en vigueur ; les LDG n'ont aucune incidence sur leur mise en place.

Concrètement, concernant les avancements de grade, **la collectivité prend la décision sur la base de ses LDG et sans avis de la CAP.** Pour ce qui est de la promotion interne, le Président du CDG établit les listes sur la base des LDG qu'il aura adoptées par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents et après consultation du CT du CDG et des CT locaux des collectivités affiliées. La CAP n'a pas à être saisie et la proposition d'inscription se fera comme habituellement à l'appui des dossiers d'inscription.

Enfin, l'élaboration des LDG s'impose à toutes les collectivités, qu'elles aient plus ou moins de 50 agents. Leur contenu est à adapter en fonction de la structure de la collectivité, mais également en fonction de ses besoins.

Afin de vous accompagner dans la rédaction de vos LDG, veuillez retrouver sur le site du CDG30 :

- ▶ [Un guide pratique d'élaboration des LDG](#)
- ▶ [Une trame pratique de rédaction des LDG](#)
- ▶ [Une proposition de modèle d'arrêté portant établissement des LDG](#)

## L'expérimentation portant sur la promotion par voie de détachement

Une expérimentation a été instaurée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 par [l'article 93 de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019](#) complétée par [le décret n°2020-569 du 13 mai 2020](#) afin de permettre l'accès à des fonctions de niveau supérieur aux fonctionnaires en situation de handicap.

Le dispositif a été prolongé pour une durée d'un an par [la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 modifiant la loi du 6 août 2019](#), ce qui porte la fin de l'expérimentation au 31 décembre 2026.

Désormais, les agents en situation de handicap vont pouvoir accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une période de détachement, susceptible d'être renouvelée, ces agents pourront être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois.

Sont concernés par cette expérimentation l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article [L. 5212-13 du code du travail](#).

Les collectivités peuvent décider de confier une partie de la mise en œuvre de la procédure au CDG30.

[Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020](#) prévoit la mise en œuvre d'une procédure stricte.

15

### ► Appel à candidature

Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement est fixé par l'autorité territoriale. Ces emplois font l'objet d'un avis d'appel à candidature publié sur le site internet de l'autorité territoriale de détachement ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. Le décret précise que l'avis doit notamment indiquer le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

### ► Condition de durée de services publics requise

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

### ► Dossier de candidature

Ce document comprend les éléments suivants :

- un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle

- **une copie du document en cours de validité** permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

► Procédure de sélection

**La mise en œuvre de cette procédure de sélection peut être confiée au Centre de gestion, dans le cadre des missions facultatives que celui-ci assure à la demande des collectivités.** Une convention qui délègue dans son entièreté, au CDG30, la mise en œuvre de la procédure de sélection des **candidats est alors formalisée entre les parties.**

**La procédure de sélection comporte les étapes suivantes :**

- *Examen de la recevabilité du dossier par l'autorité territoriale*
- *Evaluation du dossier par une commission de l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois*

Après l'examen des dossiers des candidats, **la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.** En application de la délégation, la commission d'évaluation est présidée par l'autorité territoriale du CDG30 agissant par délégation ou son représentant, agent d'un cadre d'emplois d'un niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement.

La commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale qui en assure la présidence, est composée tout d'abord de **l'autorité territoriale ou de son représentant**, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement, ensuite **d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** et enfin **d'une personne du service des ressources humaines.**

**La commission organisée au sein du CDG30 est composée du référent handicap et d'un agent du service Carrière.**

Cette commission a pour rôle d'évaluer à l'appui du dossier de candidature **l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois, les acquis de l'expérience professionnelle du candidat et sa motivation.**

Après l'examen des dossiers des candidats, la commission établit **la liste des candidats** sélectionnés pour un entretien.

- *Audition des candidats par la commission*

Cet entretien est réalisé à l'appui du dossier de candidature et a pour point de départ un exposé de 10 minutes au plus du candidat sur son parcours professionnel. La durée de l'entretien ne peut excéder 45 minutes. La commission peut solliciter l'avis d'une ou plusieurs personnes.

- *Choix des candidats et proposition de détachement*

Suite aux auditions, la commission **propose des candidats à l'autorité territoriale. Cette dernière prononce le détachement de ceux qu'elle décide de retenir.** Les fonctionnaires détachés sont classés, dès leur nomination, conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois applicables pour les

recrutements par la voie du concours interne. Un rapport d'appréciation est établi par le supérieur hiérarchique au regard des compétences acquises et de leurs mises en œuvre.

A l'issue du détachement, la commission de sélection **procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire détaché par le biais d'une audition.**

L'agent sera soit déclaré apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois, se verra proposer un renouvellement du détachement ou une réintégration dans son cadre d'emplois d'origine.

Enfin, **un bilan annuel des détachements et des intégrations** réalisés au titre de ce dispositif doit être présenté devant le comité technique compétent, et **le bilan des détachements et des intégrations réalisés au titre de cette expérimentation doit être intégré au bilan social.**

#### **ETENDUE DE LA DELEGATION AU CDG30**

- *L'édition du dossier de candidature et l'étude de sa recevabilité,*
- *La nomination des membres de la commission d'évaluation et sa présidence,*
- *La sélection des candidats autorisés à passer un entretien, et l'organisation de l'audition*
- *L'établissement d'une liste de candidats à proposer à l'autorité territoriale,*
- *L'évaluation à l'issue de la période de détachement*