



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

# LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 29 – MARS 2020

## DOSSIER – P. 3

### LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 et 4

Focus P. 5 et 6

### Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : [cdg15@cdg15.fr](mailto:cdg15@cdg15.fr)

Adresse :

Village Entreprises  
14 Avenue du Garric  
15000 AURILLAC

## BIENVENUE A NATHALIE OUBBATI



Nous accueillons au CDG 15  
Nathalie OUBBATI à compter du  
1<sup>er</sup> février 2020.

Elle vient renforcer l'équipe de  
Martine BONNET au Pôle RH  
dans le cadre de la mission  
RETRAITE mutualisée avec le  
CDG 74. Nathalie arrive de la  
mairie d'Aurillac par mutation.

Nous lui souhaitons la bienvenue !

# Actualités du CDG 15

## Agenda 2020

### Commission de Réforme

**Mercredi 11 mars (date modifiée)**

Jeudi 23 avril

Jeudi 28 mai

Jeudi 25 juin

Jeudi 23 juillet

Jeudi 24 septembre

Jeudi 22 octobre

Jeudi 26 novembre

Jeudi 17 décembre

Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

### Comité Médical

Mardi 10 mars

Mardi 7 avril

Mardi 12 mai

Mardi 9 juin

Mardi 21 juillet

Mardi 25 août

Mardi 22 septembre

Mardi 20 octobre

Mardi 17 novembre

Mardi 15 décembre

### CAP C

Mardi 2 juin

Mardi 29 septembre

Mardi 24 novembre

### CAP A et B

Jeudi 11 juin

Jeudi 15 octobre

### CCP C

Mardi 2 juin

Mardi 24 novembre

### CCP A et B

Jeudi 11 juin

Jeudi 15 octobre

### CT

Jeudi 26 mars

Jeudi 25 juin

Transmission des dossiers au CDG15 → 1 mois avant la date du CT ou de la CAP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

## SITE INTERNET DES CDG AURA

**Centres de gestion de la région AURA :  
Un site commun pour une information plus accessible**



Mis en ligne le lundi 10 février, le site des centres de gestion de la région AURA vise notamment à promouvoir l'emploi et les concours dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, outre un ensemble d'informations relatives à l'environnement territorial et à ses modes de recrutement, il est désormais possible, d'un simple clic, d'accéder aux offres d'emplois sur notre territoire.

Arrêtés d'ouverture, listes d'aptitude, bonnes copies ou encore annales sont également disponibles, dans un souci d'harmonisation, de regroupement et de simplification des données liées aux concours.

1<sup>er</sup> site au niveau national et initié par les 12 Présidents des centres de gestion AURA, cet outil inédit est aussi le reflet d'une ambition partagée : poursuivre le travail de mutualisation déjà engagé et promouvoir l'identité des centres de gestion de la région.

Vous pouvez dès à présent découvrir ce nouveau site en cliquant sur le lien suivant : <https://www.cdg-aura.fr>

Un lien est également à votre disposition depuis notre site internet [www.cdg15.fr](http://www.cdg15.fr)

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



> Réf. : article 30 et décret n°2019-1265 (insère un article 33-5 à la loi n°84-53 ; modifie l'article 39 de la loi n°84-53)

Les lignes directrices de gestion déterminent :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Ces lignes directrices peuvent être établies de manière commune ou distincte.

### **Procédure d'élaboration des lignes directrices de gestion**

Dans chaque collectivité et établissement public, elles sont en principe définies par l'autorité territoriale, après avis du Comité Social Territorial (CST)\*. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

**Par exception, pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion.**

Plus précisément, dans cette hypothèse particulière, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CST, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur CST dans un délai de deux mois à compter de la date de transmission. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les CST sont réputés avoir été consultés. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure (donc toujours après avis du CST ou des CST propres en matière de promotion interne).

Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

### **Lignes relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 est venu éclairer la notion de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Cette dernière définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

### **Lignes relatives à la promotion et à la valorisation des parcours**

Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (article 30 de la loi n°2019-828).

Plus précisément, ces lignes directrices de gestion fixent :

- 1) les orientations et les critères généraux pris en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- 2) les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Ces lignes directrices ont en particulier pour objectif :

- 1) de 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.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans :

- o une autre administration (visée à l'article 2 de la loi n°83-634),
- o dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif,
- o dans une organisation européenne ou internationale ;
- 2) 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 lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement :

- l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers,
- la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du RSU. Il est présenté au CST compétent.

## Entrée en vigueur

Les dispositions relatives aux lignes directrices de gestion, qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'appliquent en vue de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique (en 2022) et par dérogation à la compétence du CST, les lignes directrices de gestion doivent avoir été soumises pour avis, avant leur adoption ou leur révision :

- au comité technique de la collectivité ou de l'établissement concerné pour celles prévues au I de l'article 14 du décret n°2019-229 ;
- pour celles prévues au II de ce même article (lignes en matière de promotion interne relevant des centres de gestion), aux comités techniques du centre de gestion ainsi qu'aux comités techniques des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi que des collectivités et établissements volontairement affiliés ayant confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude.

## Calendrier

- **9/03/2020** : Réunion d'info avec les collectivités ayant leur CT
- **CT du 26/03/2020** :
  - o Présentation du fonctionnement des LDG
  - o Création d'un groupe de travail
- **CT du 25/06/2020** :
  - o Présentation des propositions du groupe de travail
  - o Validation des propositions
- **Du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au vendredi 18 septembre 2020** :
  - o LDG présentées à l'ensemble des collectivités / établissements
  - o LDG présentées en CT propres
- **Vendredi 18 septembre 2020** :
  - o Retour des observations de l'ensemble des collectivités / établissements
- **CT du 1<sup>er</sup>/10/2020** :
  - o Présentations des observations et validation définitive
- Elaboration de l'arrêté portant validation des LDG

\*CST (ancien CT suite à fusion CT/CHSCT)

## LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : GARANTIES APPORTEES AUX FONCTIONNAIRES DECHARGES DE FONCTIONS



www.shutterstock.com · 497112382

> Réf. : article 77 (modifie l'article 53 de la loi n° 84-53)

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel, un délai de 6 mois suivant la nomination dans l'emploi doit être respecté.

La loi oblige désormais l'autorité territoriale pendant ce délai, à permettre à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité.

Afin d'organiser cette période transitoire, un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

## LE TERME DU MANDAT ENTRAINE-T-IL LA FIN DU CONTRAT DE L'EMPLOI FONCTIONNEL AVANT SON TERME ?

**NON.** L'agent recruté en tant que contractuel sur emploi fonctionnel peut voir son contrat interrompu à tout moment, par la collectivité d'emploi.

Mais le terme du mandat n'entraîne pas automatiquement la fin du contrat sur emploi fonctionnel.

Cependant, à l'inverse des fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel, les agents contractuels occupant ce type d'emploi ne peuvent se prévaloir d'un délai de 6 mois après les nouvelles élections pendant lequel leur CDD ne pourrait être interrompu. Un délai de préavis doit cependant être respecté, que l'agent démissionne ou soit licencié (articles 39 et 40 du décret n° 88-145 du 15.02.1988).

## EST-ON OBLIGE DE RENOUELER LE CDD D'UN AGENT AU-DELA DU TERME INITIALEMENT PREVU EN RAISON DE LA MALADIE (ORDINAIRE, GRAVE MALADIE, ACCIDENT) OU DE LA MATERNITE DE L'AGENT ?

**NON.** L'article 32 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 énonce que « lorsque le contrat est à durée déterminée, les congés prévus aux titres II, III, IV et V ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir ». Le titre III est relatif aux congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption, ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ainsi, ce n'est pas parce que l'agent a, par exemple, un arrêt maladie dont le terme est postérieur à sa date de fin de CDD, que la collectivité est obligée de le renouveler.

## UN AGENT EN CONGE POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE PEUT-IL PARTIR EN DISPONIBILITE POUR CONVENANCES PERSONNELLES ?



www.shutterstock.com · 1293680515

**OUI.** Le départ en disponibilité pour convenances personnelles n'est soumis à aucune vérification de l'aptitude physique. Il conviendra cependant d'informer l'agent de l'absence de rémunération

pendant cette période (pas de plein ou demi-traitement) ainsi que des difficultés qui pourront se présenter lors de sa réintégration, laquelle est soumise à vérification de l'aptitude physique (article 26 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

## **DSN (DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE) : AVANT L'ECHEANCE DE... JANVIER 2020**

### **A quoi sert la DSN ?**

Auparavant, les collectivités et établissements publics remplissaient différentes déclarations sociales pour chaque salarié, par mois, par trimestre, ou par an.

Il s'agissait par exemple de la DADSU (déclaration annuelle), des déclarations de bordereaux URSSAF (mensuelles), des attestations de salaire (en cas d'arrêt maladie des agents rattachés au régime général), des attestations Pôle Emploi.

La DSN va remplacer l'ensemble de ces déclarations, c'est une « **photo fin de mois** » de la paie.

Elle repose sur la transmission :

- **d'un fichier unique, mensuel et dématérialisé** des données issues de la paie : **DSN mensuelle**.

- et sur des **signalements d'évènements** à destination de la CPAM, Pôle emploi, Caisses retraites...

### **Qu'est-ce que cela va changer pour vous au niveau de la CPAM ?**

Le signalement d'évènement remplace les attestations de salaires effectuées en ligne via net-entreprises.

Pour effectuer ces signalements, un historique est nécessaire selon le type d'arrêt.

Toutes les informations relatives à la mise en place de la DSN sont disponibles sur le site : [dsn-info.fr](http://dsn-info.fr)

Suivant le calendrier fixé par le décret n°2018-1048, toutes les collectivités et établissements publics seront passés à la DSN d'ici le 1er janvier 2022.

**Le CDG15 migre les données quant à lui dès le 1er janvier 2020 !**

## **NOMINATIONS EQUILIBREES**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique apporte quelques modifications concernant la représentation équilibrée au sein des emplois de direction prévue à l'article 6 quater de la loi n°83-63.

Le décret du 30 décembre 2019 vient tirer les conséquences de cette loi et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes dans la fonction publique. Il intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l'obligation de déclaration annuelle des nominations et à la liste des emplois et types d'emplois figurant en annexe. Il adapte également le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif.

Ces dispositions entreront en vigueur lors du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes.

*Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique*

## **DEONTOLOGIE**



➔ Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 précise les conditions de cumul d'activités par les agents publics et détermine les modalités de **contrôles déontologiques** préalables ou postérieurs à l'exercice d'une activité privée. Ces dispositions s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> février 2020. Elles sont complétées par un arrêté du 4 février 2020.

➔ Le décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 modifie la liste des emplois soumis à l'obligation de transmettre une **déclaration d'intérêts** à compter du 1<sup>er</sup> février 2020.