



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° 32 – DECEMBRE 2020

DOSSIER – P. 4

**CAP ET LES LIGNES DIRECTRICES DE
GESTION (LDG)**

Dans ce numéro

Actualités P. 1 à 3

Agenda P. 2

Dossier P. 4 à 8

Focus P. 9 et 10

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

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC



Louis Chambon, Président du Centre de Gestion du Cantal, le Conseil d'Administration,
Christine Delbos, Directrice et l'ensemble du personnel vous souhaitent...

UNE EXCELLENTE
ANNÉE

2021

PRENEZ SOIN
DE VOUS



PHOTO : CDG15

Actualités du CDG 15

Agenda 2021

Commission de Réforme

Jeudi 21 janvier
Jeudi 18 février
Jeudi 18 mars
Jeudi 22 avril
Jeudi 27 mai
Jeudi 17 juin
Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

Comité Médical

Mardi 19 janvier
Mardi 23 février
Mardi 23 mars
Mardi 27 avril
Mardi 25 mai
Mardi 22 juin

CAP C -B - A

Mardi 27 avril
Mardi 12 octobre

CCP C - B - A

Mardi 27 avril
Mardi 12 octobre

CT

Jeudi 4 mars
Jeudi 10 juin
Jeudi 30 septembre
Jeudi 2 décembre
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.

REUNIONS D'INFOS RH

- Gestion du temps,
 - Déroulement de carrières.
- Public visé : les élus et les secrétaires de mairie**
- Mardi 19 janvier 2021 de 9h à 12h : Le Vigean (salle polyvalente)
 - Jeudi 21 janvier 2021 de 9h à 12h : Hautes Terres Communauté (Murat)
 - Mardi 26 janvier 2021 de 9h à 12h : Châtaigneraie Cantalienne (St Mamet)
 - Jeudi 28 janvier 2021 de 9h à 12h : Centre Culturel du Carladès (Vic sur Cère)



EDITO

Madame, Monsieur,

C'est mon premier édito dans le Mag du CDG15. Je souhaite réitérer sommairement la « feuille de route » présentée lors du conseil d'administration nouvellement installé en novembre dernier :

- Faire monter en compétence notre service intérim de remplacement des secrétaires de mairie via un nouveau parcours de formation en partenariat avec le Campus de la CCI notamment,
- Mettre en place la paie à façon au 1^{er} janvier 2022,
- Développer des outils informatiques spécialisés dans les ressources humaines des collectivités,
- Travailler à un accompagnement auprès des collectivités et établissements publics pour l'élaboration administrative des dossiers de demandes de subventions.

A travers ces quelques points, vous l'aurez compris il s'agit bien de toujours étendre la « boîte à outils » du CDG 15 dont vous pouvez disposer.

Au sein de nos différentes structures, notre fonction d'élu local intègre celle d'employeur. Pour relever ces défis contextuels, le CDG 15 souhaite jouer pleinement son rôle de partenaire RH pour vous accompagner au quotidien dans vos choix et décisions stratégiques.

Des réunions d'informations sur la gestion du temps de travail et sur le déroulement de carrière seront tenues sur les 3 arrondissements du département afin de vous apporter des éléments réglementaires précis qui seront à même de prendre en compte vos problématiques, vos besoins, votre contexte et vos spécificités. Le CDG 15 est mobilisé pour vous conseiller, en vous apportant son expertise et sa connaissance aiguisée des perpétuelles évolutions législatives qui vous concernent directement en qualité d'employeur notamment.

En résumé, le CDG 15 est votre interlocuteur « conseil » privilégié dans la gestion de vos Ressources Humaines. Dans tous les cas, les décisions vous appartiennent !

Afin de vous garantir la meilleure offre de qualité de service et mieux cerner vos attentes, je vous invite dès à présent à contacter et rencontrer l'équipe du CDG 15 car plus que jamais, notre volonté s'inscrit dans le temps pour être un partenaire actif, toujours plus près de vos préoccupations afin de répondre au mieux à vos attentes actuelles et futures !

Malgré un contexte sanitaire que personne n'ignore, le CDG 15 reste présent, disponible, joignable et mobile.

Enfin pour conclure, permettez-moi de vous souhaiter de passer de belles fêtes de fin d'année et de prendre soin de vous et de vos proches.

Louis Chambon
Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal

Bienvenue

A Sébastien GRAMOND



Sébastien a été recruté en novembre 2019 pour un remplacement de congé parental alors qu'il était en disponibilité pour convenances personnelles dans une collectivité cantalienne.

A compter du 27 novembre 2020, Sébastien a intégré le Centre de Gestion en vue de remplacer Virginie BONNARD qui part au SDIS par voie de mutation.

Sébastien GRAMOND a en charge l'emploi et plus particulièrement le service intérim pour le remplacement des secrétaires de mairie.

REUNIONS D'INFORMATIONS RELATIVES A LA RESPONSABILITE DES ELUS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE



Ces réunions d'informations à destination des élus sont se réunies les 3 et 4 décembre au Vigean, Aurillac et Murat sur le thème « responsabilité pénale des élus en matière d'hygiène et de sécurité ».

Environ 70 élus ont participé à cette thématique.

Nous remercions les collectivités qui régulièrement mettent à notre disposition des salles pour nous accueillir.

REUNIONS D'INFORMATIONS RELATIVES A LA RETRAITE

Public visé : les secrétaires de mairie

* Mardi 8 décembre de 10h à 12h : Hautes Terres Communauté (Murat)

* Mardi 8 décembre de 14h à 16h : CDG 15 (Aurillac)

* Jeudi 10 décembre de 10h à 12h : Le Vigean (salle polyvalente)

Thèmes abordés :

- Présentation de la nouvelle plateforme PEP'S
- Nouvelle cohorte : année 1961 et 1967 : mise à jour des dossiers QCIR
- Anomalies/Corrections
- Rappel : La réforme des retraites à venir

Inscription :

- En ligne sur le site du CDG15 (en actus)

Nous avons décidé de rajouter une date le mardi 26 janvier 2021 de 14h00 à 16h00 en visio uniquement.

Les inscriptions se font en ligne sur notre site.

REUNIONS D'INFORMATIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Public visé : les élus et les secrétaires de mairie

Thèmes abordés :

- Le temps de travail (règles, rythmes différenciés, annualisation) (1h30)
- Déroulement de carrière (avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne, rôle de la CAP,) (1h30)

* Mardi 19 janvier 2021 de 9h à 12h : Le Vigean (salle polyvalente)

* Jeudi 21 janvier 2021 de 9h à 12h : Hautes Terres Communauté (Murat)

* Mardi 26 janvier 2021 de 9h à 12h : Châtaigneraie Cantalienne (St Mamet)

* Jeudi 28 janvier 2021 de 9h à 12h : Centre Culturel du Carladès (Vic sur Cère)

Inscription :

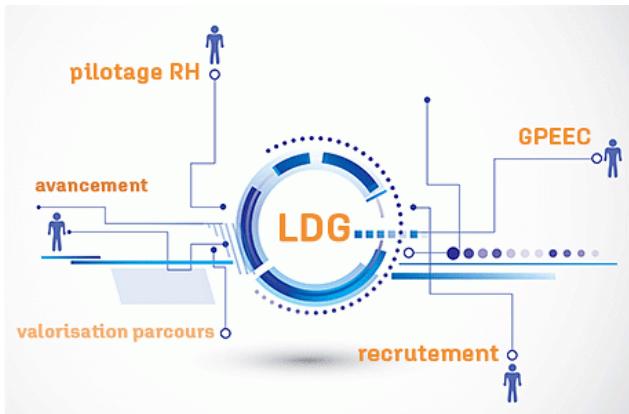
- En ligne sur le site du CDG15 (en actus)

OU

- Par retour de mail à cdg15@cdg15.fr

Dossier

CAP ET LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)



Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Compétences des CAP

Les CAP ont pour rôle de donner leur avis ou d'émettre des propositions, avant que l'autorité territoriale ne prenne sa décision, sur des **questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires**.

Elles ne sont pas compétentes pour les agents non titulaires, sauf pour ceux qui, recrutés par contrat en qualité de travailleur handicapé sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, ont vocation à devenir fonctionnaires.

A compter du **1er janvier 2021**, les CAP seront compétentes uniquement dans les cas suivants :

- Licenciement après une disponibilité en cas de trois refus de poste consécutifs
- Refus de titularisation
- Licenciement en cours de stage
- Prorogation de stage
- Discipline
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Refus de mobilisation du CPF pour une 3ème année consécutive
- Refus de congé pour formation syndicale
- Deuxième refus de formation

- Renouvellement de contrat article 38 (travailleur handicapé)
- Non renouvellement de contrat article 38 (refus de titularisation).
- Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale
- Demande de réintégration à l'issue d'une période de privation de droits civiques, à l'issue d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public ou suite à réintégration dans la nationalité française.

A la demande l'agent :

- Décisions individuelles relatives à la disponibilité (sauf mise en disponibilité)
- Refus de temps partiel/litige sur les modalités d'exercice
- Révision du compte rendu d'entretien professionnel
- Refus de démission
- Refus d'autorisation de télétravail ou de renouvellement
- Refus d'octroi de congés au titre du CET (Compte Epargne Temps)
- Refus de mobilisation du CPF (Compte Personnel de Formation)

A compter du 1^{er} janvier 2021, les lignes directrices de gestion permettront d'acter les critères de promotion interne.

La définition des lignes directrices de gestion :

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique puis à compter de 2023 du comité social territorial.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les lignes directrices de gestion poursuivent deux objectifs :

- 1° Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC
- 2° 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 1er janvier 2021.

Les lignes directrices de gestion intéressent l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement, quel que soit leur statut. Elles constituent une source d'information pour tous les agents, leurs supérieurs hiérarchiques, les encadrants et responsables de service, les organisations syndicales qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle... Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité ou de l'établissement.

L'élaboration de lignes directrices s'inscrit dans l'esprit du législateur autour de cinq objectifs :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant 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 accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

La loi du 6 août 2019 prévoit que l'avis préalable de la CAP est supprimé sur les questions liées aux mobilités dès le 1er janvier 2020 et sur les questions relatives à l'avancement et la promotion interne à compter du 1er janvier 2021.

Cette évolution s'articule avec la création des comités sociaux territoriaux qui formuleront un avis sur les lignes directrices de gestion dont l'objet est de fixer les critères à l'aune desquels les autorités territoriales prendront les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion.

Aussi, les collectivités et les établissements publics territoriaux doivent avoir élaboré leurs lignes directrices de gestion au plus tard le 31 décembre 2020, les LDG relatives à la promotion et à l'avancement s'appliquant pour les décisions individuelles prenant effet à compter du 1er janvier 2021.

Réflexion menée par le Comité Technique Départemental



En Comité Technique (CT), il a été présenté l'objet des lignes directrices de gestion. Un groupe de travail a été créé afin de mener une réflexion sur le sujet. Ce groupe était composé :

- De membres des CAP,
- De membres du CT départemental (collège employeurs et représentants du personnel),
- De membres des CT propres,
- De membres des différentes organisations syndicales.

Il s'est réuni le 9 mars 2020 et le 10 juillet 2020.

Pour rappel, les collectivités de plus de 50 agents sont (CT propre) :

- La mairie d'Arpajon sur Cère,
- La mairie de Mauriac,
- La mairie de Saint-Flour,
- Le C.C.A.S Montsalvy,
- Le C.C.A.S Laroquebrou,
- Saint-Flour Communauté,
- La Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac,
- La CDC Chataigneraie Cantalienne
- Hautes Terres Communauté,
- Le S.D.I.S du Cantal
- L'OPH du Cantal

En date du 14 août, un courrier a été adressé à l'ensemble des collectivités ayant leurs propres CT afin de leur soumettre le projet des LDG en matière de promotion interne.

Un retour de la réflexion menée a été réalisé en CT départemental les 25 juin 2020 et 26 novembre 2020.

A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrêtera les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Documents téléchargeables sur le site du CDG 15

Les lignes directrices de gestion arrêtées en CT du 26 novembre 2020 et conformes au dossier de candidature pour la promotion interne sont les suivantes :

EVALUATION DES CRITERES (au 1^{er} janvier de l'année de l'examen du dossier)

| Critères | Barème |
|--|---|
| Critères liés à l'expérience professionnelle | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Services au sein de la Fonction Publique : Stagiaire, titulaire, contractuel : droit privé (emploi aidé) / droit public, congé parental, disponibilité pour convenances en cas d'activité professionnelle (en qualité de salarié et quel que soit l'activité) ➤ Expérience acquise dans le secteur privé : Quel que soit la nature de l'activité : syndicales, associatives, organisations européennes ou internationales... ; Justificatif à fournir et/ou certificat de l'autorité territoriale. ➤ Mutation / mobilité externe (au sein de la FP) / mobilité interne : Date de nomination :/...../..... Date de nomination :/...../..... Date de nomination :/...../..... | <i>1 point / année complète</i> <i>1 point / année complète</i> <i>3 points par mutation / mobilité dans la limite de 9 points</i> |
| Critères liés à la formation | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Obtention d'une Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) ➤ Obtention d'une Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP) ➤ Formations liées aux missions de l'agent et réalisées auprès d'un organisme agréé (sont exclues : les formations obligatoires, les préparations au concours / examens et les formations sans rapport avec les fonctions occupées) : <p style="margin-left: 20px;">NB : Dispense de formation obligatoire non acceptée</p> ➤ Formateur auprès du CNFPT ou d'un autre organisme agréé ➤ Diplômes détenus <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 3 (CAP, BEP) • Niveau 4 : Bac (Baccalauréat) • Niveau 5 : Bac + 2 (DEUG, BTS, DUT, DEUST) • Niveau 6 : Bac +3(Licence, licence professionnelle) • Niveau 6 : Bac +4 (Maîtrise, master 1) • Niveau 7 : Bac + 5 (Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur) • Niveau 8 : Bac + 8 (Doctorat, habilitation à diriger des recherches) | <i>5 points par VAE</i> <i>2 points par REP</i> <i>1 point par jour de formation dans la limite de 10 sur les 5 dernières années</i> <i>3 points</i> <i>1 point</i> <i>2 points</i> <i>3 points</i> <i>4 points</i> <i>5 points</i> <i>6 points</i> <i>7 points</i> |

| Critères liés aux concours / examens professionnels | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Préparation aux concours / examens professionnels du grade visé : ➤ Présentation aux concours / examens professionnels du grade visé : <ul style="list-style-type: none"> - Admissibilité - Non admissibilité ➤ Lauréat concours / examens professionnels : <ul style="list-style-type: none"> - Date d'obtention:/...../...../...../..... - Intitulé du concours et/ou de l'examen professionnel : - Concours de la Fonction Publique : <ul style="list-style-type: none"> * Pour l'accès à la catégorie A * Pour l'accès à la catégorie B * Pour l'accès à la catégorie C - Examen de la Fonction Publique : <ul style="list-style-type: none"> * Pour l'accès à la catégorie A * Pour l'accès à la catégorie B * Pour l'accès à la catégorie C | <p><i>1 point (une seule fois)</i></p> <p><i>5 points / admissibilité dans la limite de 10 points</i></p> <p><i>1 point par non admissibilité dans la limite de 3 points</i></p> <p><i>10 points (dans la limite de 20 points)</i></p> <p><i>10 points (dans la limite de 20 points)</i></p> |
| Sous Total I | |
| Critères liés à la valeur professionnelle (à remplir par l'Autorité Territoriale) | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1 agent <input type="checkbox"/> 2 à 5 agents <input type="checkbox"/> Au-delà de 5 agents <input type="checkbox"/> Au-delà de 20 agents ➤ Fonction d'expertise ➤ Polyvalence <p>NB : Ces trois critères sont cumulables / situation du moment prise en considération</p> <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Poste nécessitant une technicité particulière <p><i>Joindre obligatoirement un rapport détaillé établi par le N+1 (le cas échéant) et l'autorité territoriale + organigramme + fiche de poste en vigueur</i></p> | <p><i>2 points</i></p> <p><i>5 points</i></p> <p><i>10 points</i></p> <p><i>15 points</i></p> <p><i>5 points</i></p> <p><i>5 points</i></p> <p><i>20 points</i></p> |

| | |
|---|-----------------|
| <p>➤ Appréciation générale portée sur l'entretien professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Insuffisant <input type="checkbox"/> Suffisant <input type="checkbox"/> Satisfaisant <input type="checkbox"/> Très satisfaisant <p><i>Joindre obligatoirement le dernier compte rendu de l'entretien professionnel</i></p> | |
| <p>➤ Point attribué au candidat n'ayant jamais bénéficié de promotion interne au cours de sa carrière</p> | <i>2 points</i> |
| Sous Total II | |

Documents à fournir : le curriculum vitae du candidat mis à jour, les copies des arrêtés, des contrats de travail, des attestations de formation, copie des diplômes détenus, attestation de réussite (concours/examen), des courriers d'ammissibilité aux concours/examens professionnels, du dernier entretien professionnel, de l'organigramme, de la fiche de poste en vigueur ainsi qu'un rapport détaillé relatif à la valeur professionnelle. Le candidat devra rédiger un rapport motivé.

Comme chaque année, les dossiers sont à retourner au CDG 15 avant le 31 janvier 2021.

Les dossiers de candidature pour la promotion interne sont téléchargeables sur le site du CDG 15

Focus

COMPTE EPARGNE TEMPS : DISPOSITIF TEMPORAIRE



Le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire, paru au Journal officiel le 14 juin 2020, prévoit un assouplissement exceptionnel du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Cette mesure permet aux agents de préserver leurs droits aux congés acquis en assurant la continuité du service public pendant la crise sanitaire. Le nombre total de jours pouvant être maintenus sur ce compte passe de 60 à 70 jours pour l'année 2020.

INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT : MODALITES D'APPLICATION

Le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 est pris en application de l'article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (LTFP) qui a prévu le droit à une indemnité de fin de contrat visant à compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public recrutés à durée déterminée.

Pour mémoire, l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de l'article 23 de la LTFP définit:

- le fondement juridique du recrutement: articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à l'exclusion des contrats sur emplois saisonniers ou sur contrat de projet;
- la durée totale du contrat, compte tenu des éventuels renouvellements : inférieure ou égale à un an;
- les cas d'exclusion : ne sont pas éligibles les agents qui, au terme de leur contrat, sont nommés fonctionnaires stagiaires ou en qualité d'élèves, ainsi que les agents bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à

durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

En outre, le dispositif est plafonné en termes de rémunération.

Aux termes de l'article 23 de la LTFP, la mesure s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le décret du 23 octobre 2020, dont le contenu est intégré dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la FPT (nouvel article 39-1-1), précise :

- les modalités de versement : au plus tard, un mois après le terme du contrat;
- le plafond de rémunération perçue par l'agent permettant de bénéficier de l'indemnité : la rémunération brute globale prévue par le contrat ne doit pas dépasser deux fois le SMIC (soit 3078 € brut par mois selon la valeur du salaire minimum au 1er janvier 2020) ;
- le montant de l'indemnité : 10 % de la rémunération brute globale versée à l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Conformément à la définition donnée par l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, la rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité doit s'entendre comme le traitement et ses accessoires (supplément familial de traitement) ainsi que les primes et indemnités, à l'exception des remboursements de frais professionnels.

ORDONNANCE N° 2020-1447 DU 25 NOVEMBRE 2020 PORTANT DIVERSES MESURES EN MATIERE DE SANTE ET DE FAMILLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Prévu par l'article 40 de la loi "fonction publique" du 6 août 2019, ce texte, publié au JO du 26 novembre 2020, amalgame nombre de mesures relatives à l'aptitude physique, les instances médicales et la médecine de prévention, les congés pour raison de santé, le maintien dans l'emploi et les congés familiaux.

Ce sujet fera l'objet d'un dossier dans un prochain Mag

DECRET N° 2020-1366 DU 10 NOVEMBRE
2020 MODIFIANT LE DECRET N° 85-1148 DU
24 OCTOBRE 1985 MODifie RELATIF A LA
REMUNERATION DES PERSONNELS CIVILS ET
MILITAIRES DE L'ETAT, DES PERSONNELS DES
COLLECTIVITES TERRITORIALES ET DES
PERSONNELS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS
D'HOSPITALISATION

Publié au JO du 11 novembre 2020, ce décret est pris en application de l'article 41 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Il modifie le titre IV, relatif au supplément familial de traitement, du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. Il 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.