

ACTUALITÉ STATUTAIRE : **LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**



WEBINAIRES D'ACTUALITÉ **28 & 29 SEPTEMBRE 2020**

CO-ORGANISÉ PAR :



Les lignes directrices de gestion et l'évolution des attributions des CAP

**Décret n° 2019-1265 du 29
novembre 2019**

L'évolution des attributions des CAP

▪ Evolution des attributions de la CAP

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes pour rendre un avis sur :

- La mutation interne ;
- La mise à disposition ;
- La disponibilité (sauf saisine facultative par l'intéressé);
- Le détachement (y compris pour les emplois fonctionnels et les collaborateurs politique, le renouvellement de détachement, la réintégration après détachement) ; l'intégration directe ; le reclassement pour inaptitude physique ; le transfert d'agents en cas de restitution de compétence d'un EPCI à ses communes membres ;
- Le transfert d'agents dans le cadre de création de services communs.

A compter du 1^{er} janvier 2021, Les CAP ne seront plus compétentes pour rendre un avis sur :

- La promotion des agents (avancements de grade ou à l'échelon spécial, promotion interne)
- Le cumul d'activités
- Le maintien en surnombre

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ET CAP : DECRET 2019-1265 DU 29/11/2019

A compter du 1^{er} janvier 2021

De manière obligatoire

A la demande du fonctionnaire :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Les refus de titularisation, les prorogations de stage et les licenciements au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire (article 46 loi 84-53)- Le licenciement des fonctionnaires en disponibilité après 3 refus de postes (article 72 loi 84-53)- Le licenciement pour insuffisance professionnelle (article 93 loi 84-53)- Le refus des congés de formations syndicales, de formation de perfectionnement, de formation de préparation aux concours et examens professionnels, de formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent et des actions de lutte contre l'illettrisme (article 37-1 décret 89-229)- La réintégration d'un agent suite à une période de privation des droits civiques ou d'interdiction d'exercer un emploi public (article 37-1 décret 89-229)- En formation disciplinaire : les sanctions disciplinaires (article 89 loi 84-53) | <ul style="list-style-type: none">- Le refus de temps partiel (article 60 loi 84-53)- Les décisions individuelles relatives à sa disponibilité (article 72 loi 84-53)- Les demandes de révisions des comptes rendus d'entretien professionnel (article 76 loi 84-53)- Le refus d'une demande de démission (article 96 loi 84-53)- le refus d'une demande de mobilisation du CPF (article 22 quater loi 83-634)- Le refus d'une demande de télétravail ou de son renouvellement (article 37-1 décret 89-229)- Le refus d'une demande de congés au titre du CET (article 410 décret 2004-878) |
|--|---|

- **Représentation par une OS à l'occasion d'un recours administratif**
- Possibilité pour les agents de choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice d'un recours administratif contre les décisions individuelles défavorable.
- Sont représentatives, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au Comité social territorial (CST) de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.
- A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, les fonctionnaires peuvent choisir un représentant syndical de leur choix.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

PRINCIPE

- Les lignes directrices de gestion qui peuvent être communes ou distinctes :
- **1/ Déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. (art.18)
- **Fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours** (art.19) :
 - **2/ Orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.**
 - **3/ Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.**

PROCEDURE

- Les lignes directrices de gestion seront **arrêtées dans chaque collectivité et établissement public par l'autorité territoriale** après avis du Comité social territorial (CST, ex-CT) ou **le cas échéant définies par le centre de gestion** (PI / uniquement pour les affiliés).
- Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.
- Elles sont établies pour **une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années** et peuvent faire l'objet d'une révision en cours de période (après consultation du CST).
- Elles sont rendues accessibles aux agents **par voie numérique**, et, le cas échéant, par tout autre moyen.
- **Un bilan** de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, présenté au CST, est établi annuellement.

CAS SPECIFIQUE DE LA PROMOTION INTERNE

- **En matière de promotion interne**, le Président du CDG définira après avis de son comité social territorial un projet de lignes directrices de gestion qu'il transmettra aux collectivités affiliées employant moins de 50 agents et aux collectivités volontairement affiliées qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude.
- Les collectivités et établissements destinataires de ce projet devront consulter leur comité social territorial (CST, ex-CT) sur ce projet et retourner l'avis au CDG **dans un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet**. A défaut de transmission de l'avis au CDG dans le délai imparti, les CST concernés seront réputés **avoir rendu un avis favorable**.
- A l'issue de cette consultation, le Président du centre de gestion assisté par le collège des représentants employeurs arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

EN RESUME

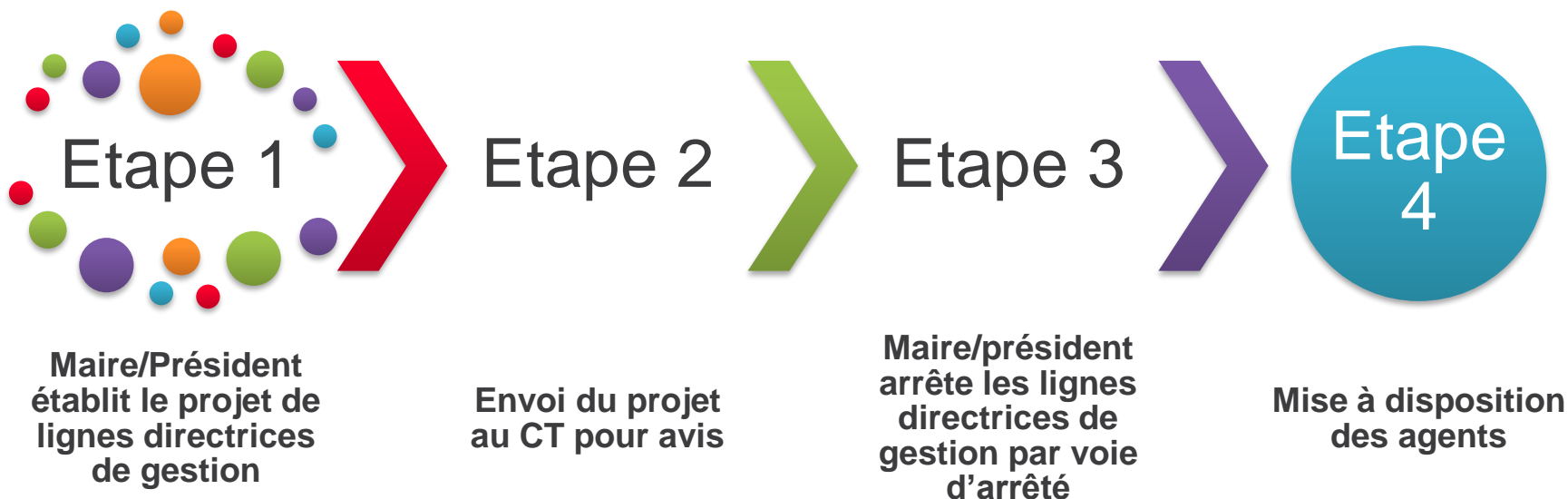
3 GRANDES LIGNES DE GESTION:

- **La stratégie pluriannuelle des ressources humaines** (effectifs, métiers, compétences...)
- **Les orientations et critères de promotion** (avancement, nominations suite à concours ...)
- **Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures** (formation ...)

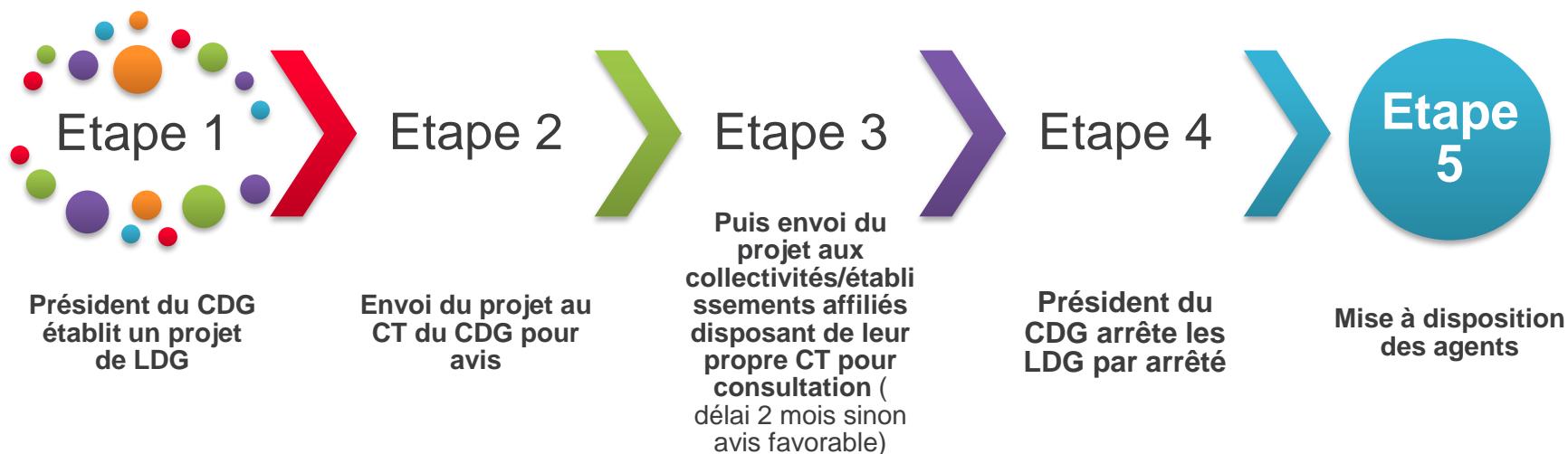
EN RESUME

Collectivités/établissements non affiliés au CDG	Collectivités/établissements affiliés au CDG	
L'autorité arrête toutes les lignes directrices de gestion après avis de son CST	L'autorité arrête toutes les lignes de gestion après avis de son CST sauf celles relatives à la promotion interne pour lesquelles:	
	– de 50 agents	+ de 50 agents
	avis du CST du CDG	Avis du CST du CDG + avis du CST de la collectivité

Procédure mise en œuvre LDG (hors PI pour collectivité affiliée)



Procédure mise en œuvre LDG de PI (pour collectivité affiliée)



Exemple de LDG de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ET CAP : DECRET 2019-1265 DU 29/11/2019

Ligne de gestion : exemple sur la part de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)															
Etat des lieux	<p>Les chiffres clés de la collectivité: (indicateurs)</p> <p>La commune X emploie 5 agents en situation de handicap pour un effectif total rémunéré de 200 agents soit 2,5% des effectifs</p>														
	<table border="1"> <tr> <td>La comparaison avec les années précédentes : déjà 2,5%</td> <td>La comparaison avec d'autres collectivités : dans les communes de 100 à 350 agents, la part est en moyenne de 5,5%</td> </tr> </table>	La comparaison avec les années précédentes : déjà 2,5%	La comparaison avec d'autres collectivités : dans les communes de 100 à 350 agents, la part est en moyenne de 5,5%												
La comparaison avec les années précédentes : déjà 2,5%	La comparaison avec d'autres collectivités : dans les communes de 100 à 350 agents, la part est en moyenne de 5,5%														
Choix et objectifs	<p>Projets politiques : (politiques publiques mises en œuvre dans la collectivité)</p> <p>Renforcer la politique d'insertion professionnelle en faveur des personnes reconnues travailleurs handicapés</p>														
	<p>Enjeux et objectifs : (analyse, commentaires, mesure des écarts, choix objectivés)</p> <p>Doubler la part de BOETH en 6 ans</p>														
Plan d'actions	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actions pluriannuelles (n+1 à n+6)</th> <th>N+1</th> <th>N+2</th> <th>N+3</th> <th>N+4</th> <th>N+5</th> <th>N+6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recrutements</td> <td>1 agent</td> <td>1 agent</td> <td></td> <td>1 agent</td> <td></td> <td>2 agents</td> </tr> </tbody> </table>	Actions pluriannuelles (n+1 à n+6)	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	N+6	Recrutements	1 agent	1 agent		1 agent		2 agents
	Actions pluriannuelles (n+1 à n+6)	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5	N+6								
Recrutements	1 agent	1 agent		1 agent		2 agents									

Merci pour votre attention