



# Les Actu' du CDG

## Newsletter Septembre 2020

- ◇ Actu' juridiques du Conseil Statutaire
- ◇ Actu' Générales



Comité médical  
24 Septembre 2020



Comité Technique  
28 Septembre 2020



Commission de Réforme  
1<sup>er</sup> Octobre 2020



Entretien retraite  
Septembre à Décembre





# Les actu' juridiques du Conseil statutaire



## Covid-19 : Dispositions dérogatoires de formation et de titularisation pour certains fonctionnaires

Le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020 fixe à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19. Du fait du confinement, les formations d'intégration des agents stagiaires ont été ajournées et des agents n'ont ainsi pas pu les achever en vue de leur titularisation. Dans sa FAQ du 6 mai 2020, le Ministère de l'Action publique prévoyait la publication d'un décret notamment pour préciser les dispositions permettant de ne pas différer la titularisation des agents lorsque la formation a été commencée et non achevée à cause de l'épidémie.

L'article 1 du décret prévoit que les agents appartenant aux cadres d'emploi listés en annexe du décret dont la titularisation intervient au plus tard le 31 décembre 2020 ne sont pas soumis à l'obligation d'avoir réalisé leur formation d'intégration, si celle-ci n'a pas pu se dérouler, partiellement ou intégralement, entre le 17 mars et le 31 décembre 2020. La formation d'intégration doit cependant être suivie avant le 30 juin 2021.

L'article 2 du décret précise les dispositions spécifiques aux agents en cours de formation d'intégration au sein de la police municipale. Ces agents disposent selon leur situation sur décision du CNFPT soit :

- de la prise en compte des services accomplis par les stagiaires auprès de la collectivité territoriale qui les emploie, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, sous réserve que la collectivité effectue une évaluation du stage de l'agent. Cette évaluation sera communiquée au CNFPT, au préfet et au procureur de la République.
- d'une dispense d'une durée maximale de quinze jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Les stagiaires bénéficiant de l'une de ces dérogations demeurent soumis à l'évaluation du CNFPT.

Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue à l'article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure

Le décret ne s'applique pas aux cadres d'emplois non visés en annexe, aux sapeurs-pompiers professionnels et aux cadres d'emplois de catégorie A visés à l'article 45 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

## Les agents titulaires à temps non complet et la rupture conventionnelle

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a institué la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique. Le dispositif a été précisé par les décrets n°2019-1596 et 2019-1593 du 31 décembre 2019. La mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires a pour effet de faire perdre la qualité de fonctionnaire qui est indivisible quel que soit le nombre d'employeur de l'agent. Ainsi, la rupture conventionnelle d'un agent titulaire à temps non complet doit être mise en œuvre auprès de l'ensemble des employeurs de l'agent. Chaque employeur devra verser à l'agent une part de l'indemnité de rupture conventionnelle.

*Source : Question écrite n°1471 Jo du 12/03/2020- Réponse JO du 13/08/2020*

## Protection fonctionnelle des élus

Le décret n°2020-1072 du 18 août 2020 fixe le barème relatif à la compensation par l'Etat des frais de souscription de contrat de couverture du risque lié à la protection fonctionnelle des élus pour les communes de moins de 3 500 habitants.

Le barème par commune, dont la compensation sera versée annuellement sous forme de dotation, est fixé de la manière suivante :

**De 1 à 99 habitants : 72 € ; de 100 à 499 habitants : 87 € ; de 500 à 1499 habitants : 102 € ; de 1500 à 2499 habitants : 117 € ; De 2500 à 3499 habitants : 133 €.** La population est appréciée selon les modalités prévues à l'article R 2151-2 al.2 du CGCT.

## Regards sur la jurisprudence



### **Délai suffisant pour consulter le dossier agent dans le cadre d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle**

Comme dans la fonction publique territoriale, les agents contractuels de la fonction publique d'Etat concernés par une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle dispose du droit de bénéficier de la communication de l'intégralité de leur dossier individuel dans un délai suffisant. Le juge administratif a ainsi considéré dans le cas d'espèce que la décision de licenciement a été prise au terme d'une procédure irrégulière dès lors que l'administration a invité l'agent à consulter son dossier juste quelques heures avant son entretien préalable et que celui-ci n'a disposé que d'une journée pour préparer sa défense après avoir consulté son dossier.

*Source : Conseil d'Etat n°428272 du 10 juillet 2020.*

## **Lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 : Les ASA pour fermeture scolaire sont possibles**

Un de vos agents est cas contact ou concerné par une fermeture d'école ou de classe : retrouvez toutes les informations actualisées sur le site internet du CDG 05 et prenez contact avec votre gestionnaire RH pour bénéficier d'un modèle d'arrêté.





# Les actu' juridiques du Conseil statutaire

Zoom sur ....

## Les lignes directrices de gestion

### Les lignes directrices de gestion « LDG », c'est quoi ?

Les LDG sont avant tout une des innovations de la Loi de transformation de la fonction publique.

Elles sont rendues obligatoires pour toutes collectivités et établissements publics territoriaux. **Sans l'adoption des LDG, les décisions individuelles prises pour l'année 2021 ne sont pas légales. Sur ce point, les décisions individuelles doivent viser les lignes directrices de gestion en vigueur.**

Concrètement, les LDG sont un ensemble de mesures qui formalisent la politique des ressources humaines au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public pour six ans, afin de clarifier et garantir une égalité de traitement dans la gestion des agents.

Les lignes directrices de gestion présentent :

- ✓ Un état des lieux des effectifs, des métiers et compétences ;
- ✓ Les enjeux et objectifs de la politique RH de l'employeur territorial ;
- ✓ La gestion prévisionnelle des emplois et compétences compte tenu de la stratégie définie ;
- ✓ La politique de recrutement et de formation du personnel ;
- ✓ La valorisation des parcours (mobilité, avancement, promotion interne : cf supra) ;
- ✓ L'organisation et les conditions de travail en lien avec la préservation de la santé et de la sécurité au travail, les conditions ;
- ✓ La politique en faveur de l'égalité professionnelle (égalité femme/homme, inclusion sociale des travailleurs en situation de handicap)

Les LDG sont formalisées dans un document qui s'adresse à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement public. Les agents sont donc informés des modalités de gestion, des prévisions de recrutement, d'évolution de carrière.

Les LDG se composent de deux grands volets :

#### **1- Volet ressources humaines de la collectivité**

**Stratégie pluri annuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (art 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).**

- L'employeur territorial définit les enjeux et objectifs de la politique de ressources humaines compte tenu :
- Des politiques publiques nationales, sectorielles ou du projet politique interne,
- De la situation des effectifs,
- De l'évolution des métiers et des compétences (art 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

#### **2- Volet Carrière**

**Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (art 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).**

Les LDG précisent les orientations pour la promotion et les parcours professionnels et fixent les critères généraux à prendre en compte pour la promotion au choix dans les grades et cadres d'emplois ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures (art 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

Si l'autorité territoriale est compétente pour arrêter les projets de lignes directrices de gestion de la collectivité ou de l'établissement public, le Président du centre de gestion est lui compétent sur le projet des lignes directrices de gestion relatif à la promotion interne.

### **Quelques exemples de questions auxquelles les lignes directrices de gestion peuvent répondre ?**

Où sont mes agents ? A-t-on anticipé le retour des agents en disponibilité, en détachement etc ? L'organisation du travail correspond-elle aux besoins ? Comment prioriser l'accès au statut ? Les agents ont-ils réalisé les formations obligatoires ? Les agents savent-ils où trouver les réponses à leurs questions ? Les critères d'avancement de grade et de promotion interne favorisent-ils l'égalité professionnelle ? A-t-on mis en place des dispositifs pour prévoir l'isolement, l'usure professionnelle ? Comment remplacer un agent partant à la retraite ? Quels sont les moyens mis en œuvre pour favoriser les parcours professionnels, l'acquisition de nouvelles compétences ? ...

**Malgré les contraintes sanitaires, le CDG 05 a pu rencontrer les représentants du personnel des instances consultatives pour amorcer le travail sur les lignes directrices de gestion.**

**Un courrier vous a été adressé ou le sera très prochainement afin de vous présenter le dispositif et de vous accompagner dans l'élaboration de vos propres lignes directrices de gestion.**

**Contact : Julien ROBIN – [resp.rhcollectivites@cdg05.fr](mailto:resp.rhcollectivites@cdg05.fr)**

**04.92.53.23.56**





# Les actu' Générales

## Prévention, santé et sécurité au travail

Depuis le mois d'août, la recrudescence de la propagation du Coronavirus SarsCov2 est confirmée. Le nouveau 1<sup>er</sup> Ministre Jean Castex a ainsi émis une circulaire n°6208/SG le 1<sup>er</sup> septembre dernier visant à fixer de nouvelles règles concernant les conditions de travail en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents publics de l'État et de ses établissements publics afin de garantir la continuité du service public et d'accompagner cette reprise de l'activité au niveau national.

Cette circulaire s'accompagne d'une note de la DGCL en date du 2 septembre 2020. Cette dernière rappelle la responsabilité de chaque employeur territorial qui se doit d'assurer le respect de l'obligation du port du masque de protection dans les locaux dont il a la charge, à l'exception des agents publics disposant d'un bureau individuel, et de fournir des masques de protection a minima "grand public" à ses agents.

Les employeurs territoriaux doivent ainsi préciser les modalités d'usage des masques (durée du port, manipulations ...) et de mise en œuvre des mesures sanitaires (règles d'hygiène, distanciation physique ...) afin que la protection soit effective, si besoin, en recourant à des sessions de formation/information/sensibilisation sur le port du masque tel que comment porter un masque efficacement ? quels sont les risques encourus à une mauvaise manipulation du masque ? L'article R.4321-4 du code du travail prévoit notamment que l'employeur veille à l'utilisation effective des équipements de protection individuelle qu'il met à disposition de ces agents.

La circulaire précise qu'une attention particulière doit être portée à la situation des agents les plus vulnérables au sens de l'article 2 du décret n°2020-1098 du 29 août 2020, qui lorsque le télétravail se révèle impossible, doivent être placés en autorisation spéciale d'absence sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin. Pour les autres agents présentant un facteur de vulnérabilité rappelé dans l'avis du HCSP du 19 juin 2020, le télétravail doit être privilégié et dans le cas contraire, l'employeur doit aménager les conditions d'emploi adaptées.

Lien vers la circulaire n°6208/SG : <https://www.transformation.gouv.fr/la-ministre/actualite/circulaire-relative-levolution-de-lepidemie-de-covid-19>

Lien vers le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 (article 2) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042284852&categorieLien=id>



### Rappel sur les différents types de masques :

#### ⇒ Le masque filtrant FFP2, dit "de protection respiratoire"

Ce type de dispositif, qui comporte souvent une soupape pour respirer plus confortablement, permet de **filtrer l'air expiré**. Le masque FFP2 répond à la **norme NF EN 149** qui garantit qu'**au moins 94 % des particules** de 0,01 à 1 micron pouvant contenir des virus en suspension dans l'air (aérosols) sont bloquées. Il protège aussi des **postillons et gouttelettes de salives** potentiellement infectieuses projetés lors d'une toux ou d'un éternuement. Il est réservé aux soignants.

Le port de ce type de masque de différentes formes (coque, 2 plis, 3 plis, becs de canard...) est plus contraignant (inconfort thermique, résistance respiratoire) que celui d'un masque chirurgical. **Sa durée d'utilisation est de 8 heures**. Une fois cette durée passée, il faut le jeter.

#### ⇒ Le masque chirurgical, dit "anti-projections"

Ce dispositif médical doit être conforme à la **norme EN 14683**. Il stoppe au moins 95 % des particules de 3 microns et plus. Ainsi, il évite la projection vers l'entourage **des gouttelettes émises** par celui qui porte le masque et protège également celui qui le porte contre les projections de gouttelettes émises par une personne en vis-à-vis.

En revanche, l'**Afnor** (Association française de normalisation) souligne qu'il « ne protège pas contre la dispersion et l'inhalation de très petites particules en suspension dans l'air (aérosols) ». **Sa durée d'utilisation ne doit pas dépasser 4 heures** (à condition qu'il soit bien porté et qu'il ne devienne pas trop humide).

#### ⇒ Le masque grand public en tissu, à usage non sanitaire

Ce type de **masque dit "grand public" ou "alternatif"** est destiné à **compléter les gestes barrières** et de distanciation sociale. Ces masques doivent être homologués par les services de la Direction générale de l'armement (DGA) qui les testent et répondent à des **normes sanitaires spécifiques** pour filtrer les gouttelettes infectieuses. **Deux catégories de masque** ont été définies par l'Agence nationale de sécurité du médicament (Ansm) :

- **des masques à usage des professionnels en contact avec le public** (ils filtrent au moins 90 % particules de 3 microns) destinés à être proposés à des populations amenées à rencontrer un grand nombre de personnes lors de leurs activités (caissiers, forces de l'ordre...);
- **des masques de protection à visée collective** (ils filtrent au moins 70 % des particules de 3 microns) destinés à l'usage d'individus ayant des contacts occasionnels avec d'autres personnes dans le cadre professionnel. Ce masque peut être porté par l'ensemble des individus d'un sous-groupe (entreprise, service) lorsque les conditions de travail le nécessitent.

La présence du SarsCov 2 sur le territoire haut-alpin peut encore générer des difficultés pour les employeurs publics dans la gestion de leurs ressources humaines.

Les agents peuvent être concernés car ils sont affectés du virus, ils peuvent être en contact avec des personnes atteintes, ils peuvent également subir les effets des mesures édictées par le Préfet (fermeture d'écoles des enfants etc.).

Chaque situation doit être étudiée au regard de lutte contre la propagation du virus, la libre administration des collectivités territoriales, la responsabilité de l'employeur qui doit garantir la santé et la sécurité des agents.

La réglementation est encore aujourd'hui en évolution et ne répond pas à toutes les situations auxquelles vous allez devoir faire face.

Les services du CDG 05 mettent leurs moyens en commun, pour vous accompagner au mieux en fonction de la situation qui se présentera à vous.

N'hésitez pas à les contacter pour bénéficier de conseils surs :

- La position statutaire régulière la plus adéquate pour placer vos agents ;
- La mise en isolement d'un agent si le télétravail ne peut être aménagé ;
- L'accompagnement à la mise en place des mesures adéquates en fonction des postes de travail de vos agents ;
- La formation et la sensibilisation des agents sur : la reconnaissance des symptômes, les mesures de protection individuelle et collective (port des masques, gestes barrières et distanciation, dépistage ...), le nettoyage des postes et des locaux ...