

## LE NOUVEL ETAT DES COMPETENCES DES CAP

### Références juridiques

- Loi n° 84-54 du 26 janvier 1984, telle que modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP, tel que modifié par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

### Synthèse des compétences supprimées

Le tableau ci-après, et notamment les indications portant un astérisque (\*), est établi conformément à l'interprétation des dispositions de la loi du 6 août 2019 et du décret du 29 novembre 2019 retenue par le centre de gestion. Des ajustements, précisions ou éclaircissements pourraient être apportés à l'avenir suivant les apports éventuels de la DGCL ou de la jurisprudence.

	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Pour les décisions prenant effet à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021
<b>Compétences supprimées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> changement d'affectation emportant changement de résidence ou modification de la situation de l'agent (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> mise à disposition, y compris auprès d'une organisation syndicale* (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> détachement, renouvellement de détachement, intégration/réintégration après détachement, intégration directe (article 30 L. 84-53, article 94 L. 2019-828 et article 32 D. 2019-1265)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> fin d'une position de hors-cadre avant le terme (article 32 D. 2019-1265)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> reclassement pour inaptitude physique * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> décisions en matière de cumul d'activités (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> avancement d'échelon spécial et avancement de grade (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> promotion interne (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> prorogation de stage * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> transmission des comptes rendus d'entretiens professionnels (à compter des entretiens conduits au titre de l'année 2020) (article 76 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> licenciement d'un fonctionnaire qui, à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, d'un CLM ou d'un CLD, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> décisions faisant suite à une suppression d'emploi : surnombre, reclassement * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> </ul>

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : [conseil.juridique@cdg45.fr](mailto:conseil.juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30

	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ disponibilité (pour convenances personnelles, pour études ou recherches présentant un intérêt général, pour création d'entreprise, d'office suite à un refus de poste après un détachement, un congé parental, une mise hors cadre ou une remise à la disposition de leur administration d'origine) = mise en disponibilité et réintégration (article 30 L. 84-53 et article 32 D. 2019-1265)</li> <li>☑ transfert de personnel entre communes et EPCI dans le cadre de la coopération intercommunale (articles 10 et 94 L. 2019-828) (restitution de compétence d'un EPCI aux communes membres, mise en place de services communs, dissolution d'EPCI)</li> <li>☑ reclassement des agents de PM en cas de retrait ou suspension de l'agrément * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ dispense de l'obligation de servir pour les agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)*</li> <li>☑ renouvellement ou non titularisation à l'issue d'un contrat article 38 (travailleurs handicapés) * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li>☑ information à la CAP du refus de la désignation d'un agent en décharge d'activité pour raison syndicale * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li>☑ refus opposé à une demande de congé de formation de cadres pour la jeunesse * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li>☑ titularisation au terme d'un contrat PACTE * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li>☑ intégration dans un cadre d'emplois de la FPT des fonctionnaires titulaires d'un emploi spécifique de catégorie A * (article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> <li>☑ refus d'une formation dans le cadre d'un mandat électif local *(article 30 L. 84-53 et article 94 L. 2019-828)</li> </ul>
--	--	--

### Liste des compétences exclusives des CAP (article 30 L. 84-53 et article 37-1)

<p><b>Saisines à l'initiative de l'autorité territoriale préalables à sa prise de décision</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>=&gt; refus de titularisation en fin de stage</li> <li>=&gt; licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle</li> <li>=&gt; licenciement en cours de stage pour faute disciplinaire</li> <li>=&gt; prorogation de stage jusqu'au 31 décembre 2020</li> <li>=&gt; licenciement du fonctionnaire en disponibilité après trois refus de poste en vue de sa réintégration</li> <li>=&gt; licenciement pour insuffisance professionnelle</li> <li>=&gt; refus d'un congé de formation syndicale ou d'un congé de formation hygiène et sécurité</li> <li>=&gt; double refus successifs d'une formation de perfectionnement, de préparation à un concours ou examen professionnel, d'une formation personnelle ou d'une formation dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme</li> <li>=&gt; réunion en Conseil de discipline pour les sanctions des 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupes</li> </ul>
--	---

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : [conseil-juridique@cdg45.fr](mailto:conseil-juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30

	=> demande de réintégration à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française
<b>Saisine à la demande de l'agent</b>	<p>=&gt; décisions individuelles liées aux disponibilités (par exemple mise en disponibilité d'office après épuisement des droits à maladie, refus de disponibilité ou refus de réintégration) = à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020</p> <p>=&gt; refus de temps partiel ou litige lié aux conditions d'exercice du temps partiel</p> <p>=&gt; demande de révision du compte-rendu d'entretien</p> <p>=&gt; refus de démission</p> <p>=&gt; refus de mobilisation du compte personnel de formation</p> <p>=&gt; refus d'une demande de télétravail (demande initiale ou de renouvellement) = à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021</p> <p>=&gt; refus de demande de congés au titre du compte épargne-temps</p>

## LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

### Références juridiques

- Loi n° 84-54 du 26 janvier 1984 (articles 30 et 33-5), telle que modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (articles 10 et 30)
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

### Rappel des dispositions de la loi du 6 août 2019

L'article 33-5 précité crée une nouvelle obligation pour l'autorité territoriale, à savoir l'adoption de lignes directrices de gestion, après avis du comité technique /comité social territorial (après le renouvellement général des instances en 2022).

Ces 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. Elles fixent également les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

### Précisions apportées par le décret du 29 novembre 2019

#### ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

=> Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels peuvent être établies de manière commune ou distincte.

---

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : [conseil-juridique@cdg45.fr](mailto:conseil-juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30

=> Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

Par dérogation, 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.

=> 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.

=> Le comité technique / comité social territorial est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.

Le projet de lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne par le président du centre de gestion après avis de son comité technique / comité social territorial est transmis à chaque collectivité et établissement affilié obligatoirement ou volontairement, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité technique / comité social territorial.

En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est réputé consulté.

A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne. Il peut se faire assister par le collège des représentants des employeurs du comité technique / Comité social territorial.

=> Les lignes directrices de gestion doivent être rendues accessibles aux agents par voie numérique (ex : site internet de la collectivité ou du CDG) et, le cas échéant, par tout autre moyen.

### **LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES (EN VIGUEUR DEPUIS LE 2 DECEMBRE 2019)**

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines 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.

Elles déterminent ainsi la stratégie en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il s'agit par exemple des orientations générales en termes de recrutement et de mobilité, d'adaptation des effectifs et des compétences aux évolutions des missions et des métiers ou encore de diversité des profils et des parcours professionnels et de politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis le 2 décembre 2019, lendemain de la publication du décret du 29 novembre 2019, les collectivités doivent se saisir de cette démarche qui constitue in fine une obligation au même titre que les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours.

### **LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS (EN VUE DE L'ELABORATION DES DECISIONS INDIVIDUELLES PRISES AU TITRE DE L'ANNEE 2021)**

Dès 2020, les collectivités doivent se saisir du dispositif afin d'être prêtes pour la prise des décisions en matière de promotion, au sens large du terme, au titre de l'année 2021.

Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour **les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois (avancement de grade et promotion interne)**;

---

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : [conseil-juridique@cdg45.fr](mailto:conseil-juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les lignes directrices visent en particulier :

1° A 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 une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

2° A 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.

Ces 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 ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

---

*Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :*

✉ : [conseil-juridique@cdg45.fr](mailto:conseil-juridique@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-66-31/32

*Service Gestion du personnel et des instances consultatives :*

✉ : [carrieres@cdg45.fr](mailto:carrieres@cdg45.fr) ☎ : 02-38-75-85-30