

# Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2020

## SOMMAIRE

Les LDG relatives à la promotion interne du Centre de gestion de l'Eure

Les sanctions disciplinaires envisageables et les sanctions interdites

Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion interne des agents des collectivités et EPCI affiliés au Centre de gestion de la FPT de l'Eure

## Jurisprudences

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit un nouvel article 33-5 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Ce dernier indique que le Président du Centre de Gestion définit des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne des agents des collectivités et EPCI affiliés à titre obligatoire ou volontaire au Centre de Gestion.

Après avis du comité technique du centre de Gestion et consultation des comités techniques des collectivités et EPCI de plus de 50 agents, le Président du CDG de l'Eure a pris un arrêté dont la validité est de 2 ans.

*Critères des Lignes Directrices de Gestion de la promotion interne :*

### Le respect des critères statutaires d'accès à la promotion interne

- ✓ Conditions de grade,
- ✓ D'échelon et d'ancienneté,
- ✓ D'examen professionnel quand celui-ci est obligatoire
- ✓ Formation obligatoire en fonction des filières
- ✓ Contrôle par le service carrières du Centre de Gestion de l'Eure (CDG 27)



## Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2020

### Anonymisation du dossier : afin d'assurer, entre autres, l'égalité Femme/Homme.

- ✓ Dossier mis à disposition sur le site internet du CDG,
- ✓ Remplissage par les collectivités ou EPCI, de façon anonyme
- ✓ Transmission de celui-ci accompagné des pièces justificatives au service carrières du Centre de Gestion de l'Eure,
- ✓ Respect d'un strict calendrier déterminé par le Centre de Gestion.

Commission d'étude des dossiers composée d'Elus et éventuellement de représentants du personnel, issus des organisations syndicales représentatives dans le périmètre du Centre de Gestion de l'Eure.

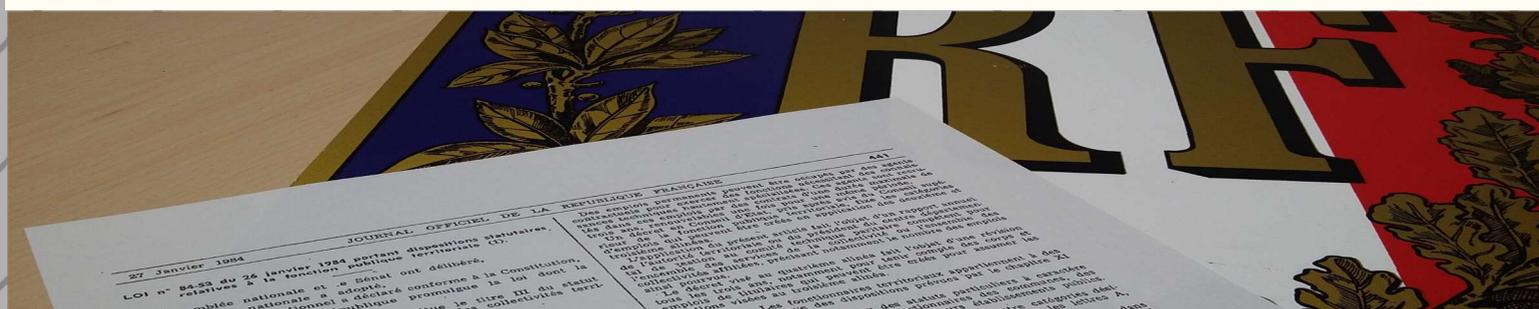
### **L'évaluation se fait selon 4 thèmes avec pondération des points :**

#### 1/Historique (10% des points) :

- ✓ Nombre de présentations du dossier : 5 points par présentation à compter de la seconde et au maxi 50 points
- ✓ L'agent qui n'a pas bénéficié de promotion interne ou de sélection professionnelle : 50 points
- ✓ Contrôlé par le service Carrières du CDG 27

#### 2/Missions exercées sur le poste occupé par l'agent (40% des points) :

- ✓ **Importance des missions du grade visé exercées par l'agent** : entre 0 à 50 points, évaluée en prenant comme référence les missions statutaires du grade et ce qui est inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste
- ✓ **Encadrement direct ou indirect** : entre 0 à 10 points, (inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste et l'organigramme)
- ✓ **Niveau de responsabilité** : entre 0 et 15 points, (inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste et les évaluations annuelles)
- ✓ **Missions spécialisées dans un domaine/ Missions exercées dans plusieurs domaines** : entre 0 à 15 points pour chaque item, (inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste)
- ✓ **Conditions particulières d'exercices** : entre 0 et 10 points, ex : astreintes, horaires décalés, coupés, agents multi-employeurs, poste mutualisé (inscrit sur le dossier et vérifié par la fiche de poste)



## Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2020

### 3/ Compétences et Aptitudes de l'agent (25% des points) :

- ✓ **Compétences du grade visé :** entre 0 à 100 points (inscrit sur le dossier et vérifié sur les objectifs et transcription des conclusions des 2 dernières évaluations annuelles)
- ✓ **Capacités d'adaptation :** entre 0 à 10 points : il est demandé de décrire en quoi l'agent possède des capacités d'adaptation, circonstances, actions (texte libre)
- ✓ **Activités extérieures :** entre 0 à 10 points : décrire les autres activités professionnelles exercées par l'agent, 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, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale, activités de formation. (texte libre)
- ✓ **Parcours professionnel :** entre 0 à 15 points (déclaratif)

Ce parcours retrace les différents postes que l'agent a occupés **depuis le début de sa carrière** :  
Il doit respecter l'anonymat :

Date du dernier poste occupé du .....à .....

Intitulé du poste : .....

Type d'employeur	Privé	Collectivité ou Epci < 10 agents	collectivité ou EPCI entre 10 à 20	collectivité ou EPCI entre 21 à 49	collectivité ou EPCI entre 50 à 100	collectivité ou EPCI > 100	Département	Région	FP Etat	FP Hospitalière
Cocher la case										



## Bulletin d'actualités statutaires Novembre 2020

### 4/ Engagement pour progresser (25% des points) :

- ✓ **Réussite à un concours d'un niveau inférieur :** (25 points), montre la volonté de l'agent d'agir sur sa carrière
- ✓ **Réussite à un examen professionnel :** (35 points) : si celui-ci permet des conditions d'ancienneté réduites pour accéder à ce cadre d'emplois et qu'il n'est pas obligatoire pour accéder au grade.
- ✓ **Participation(s) au concours permettant un accès à un autre grade :** (5 points)
- ✓ **Admissibilité audit concours :** 10 points pour 1 admissibilité et 15 points à partir de 2 admissibilités
- ✓ **Formations, colloques, réunions interprofessionnelles** des 3 dernières années : évaluées :
  - En quantitatif par le service Carrières du Centre de Gestion : 1 point entre 1 à 5 jours / 2 points entre 6 à 10 jours / 3 points au-delà de 10 jours
  - En qualitatif par les membres de la commission ad hoc : possibilité d'appliquer un coefficient multiplicateur de 1 à 10 selon la nature, qualité, niveau d'expertise et technicité desdites formations.
- ✓ **Pièces justificatives :** attestations de formation, justificatifs de réussite au concours ou examen professionnel, attestation(s) de présence et/ou d'admissibilité.

### Sanctions disciplinaires envisageables et sanctions interdites

Avant d'envisager de prendre la mesure en adéquation avec la faute commise, il est donc important pour l'autorité de connaître les sanctions limitativement prévues par la loi :

Celles applicables aux **fonctionnaires** sont réparties en quatre groupes:

- **Premier groupe** (pour les fautes légères) : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours; dépendent uniquement de l'autorité territoriale mais devant respecter une procédure de contradictoire (prendre contact avec votre centre de gestion qui vous guidera)



## Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2020

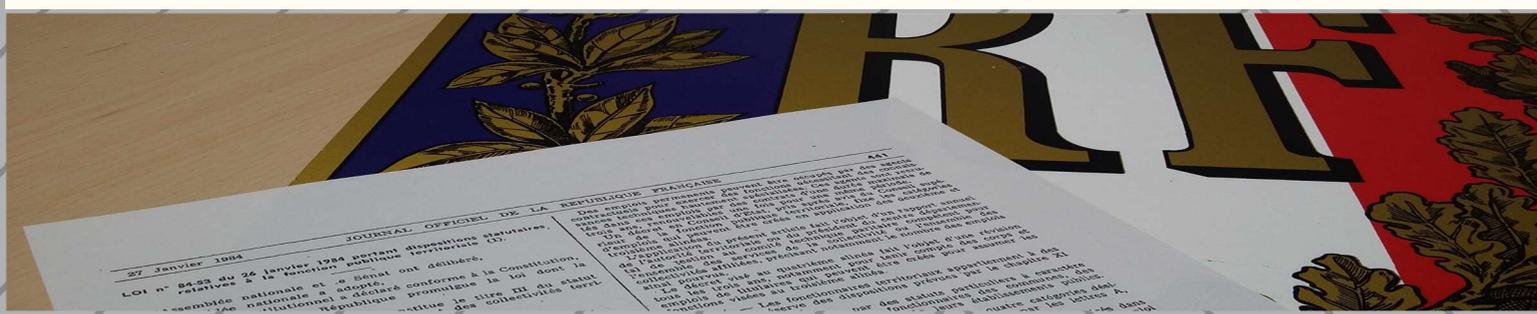
Pour les sanctions du 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupe, la saisine du Conseil de Discipline est obligatoire :

- **Deuxième groupe** : La radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- **Troisième groupe** : la rétrogradation au grade immédiatement inférieur; l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ;
- **Quatrième groupe** (pour les fautes les plus graves) : la mise à la retraite d'office, la révocation.

En revanche, pour les agents non titulaires pour qui la notion de groupe n'existe pas, les sanctions sont au nombre de quatre : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de six mois pour les agents en CDD ou d'un an pour les agents en CDI, licenciement sans préavis ni indemnité.

Donc, même en cas de comportement fautif de l'agent, **l'autorité n'est pas autorisée** (au risque de voir sa décision annulée par le juge administratif en cas de contentieux) :

- **A prononcer des sanctions pécuniaires ou amendes, des sanctions discriminatoires** (en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, des activités syndicales...),
- **A infliger une sanction à l'encontre d'un agent victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral.**



## Bulletin d'actualités statutaires

Novembre 2020

### JURISPRUDENCES :

Conseil d'état, 27 janvier 2020, n° 426569 et 426571 : l'infraction pénale n'est pas la seule limite au droit d'expression syndicale.

Si les représentants syndicaux bénéficient d'une plus grande liberté d'expression que les autres agents publics, elle n'est cependant pas illimitée.

Elle doit être mesurée alors que ces agents s'expriment dans le cadre de leur mandat et de leurs fonctions au sein des organisations syndicales et quand bien même leurs propos ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale (délits de diffamation ou d'injure).

**Cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques.**

En particulier, des propos ou un comportement, agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

La démesure caractérise un manquement au devoir de réserve auquel demeure soumis le représentant syndical qui doit s'interdire des commentaires excessifs ou insultants ainsi que des attaques personnelles.

Au cas d'espèce, 2 fonctionnaires municipales, disposant d'un mandat syndical, ont été sanctionnées (exclusion temporaire de 2 j et blâme) pour avoir, lors d'un Comité Technique, manqué à leur devoir de réserve à l'encontre de la Directrice Générale des Services dont elles contestaient la présence. Les propos ont été rapportés comme irrespectueux et agressifs, ne laissant pas la possibilité à la DGS de dire un mot, parlant d'elle à la 3ème personne comme si elle n'était pas là au point que celle-ci est sortie en pleurs avant le terme de la réunion.

