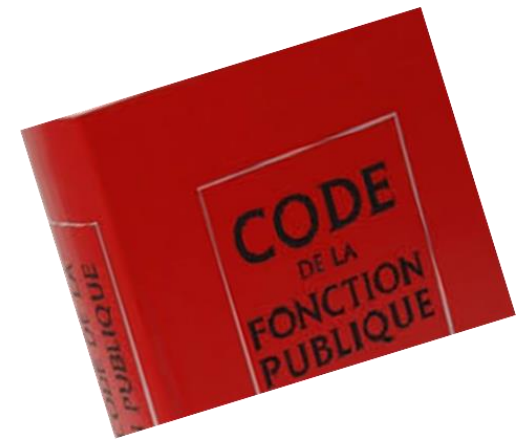


Actualités statutaires des 18 et 20 décembre 2019

LOI de TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



Loi n° 2019-828 du 6 août 2019



- adoptée le 18 juillet par l'Assemblée Nationale
puis le 23 juillet 2019 par le Sénat

- publiée au JO le 7 août 2019

*- entrée en vigueur le 8 août 2019
SAUF dispositions expresses contraires*

95 articles dont plus d'une 60aine pour la FPT

De nombreux thèmes :

- ◆ Dialogue social
- ◆ Contractuels
- ◆ Droit disciplinaire
- ◆ Déontologie
- ◆ Droit de grève
- ◆ Temps de travail
- ◆ Mobilité
- ◆ Instances de la FPT
- ◆ Egalité handicap
- ◆ Egalité femmes/hommes



PLAN

- ◆ Compétences CAP
- ◆ Lignes directrices de gestion
 - ◆ Procédure de recrutement
- ◆ Recrutement de contractuels
 - ◆ Rupture conventionnelle
 - ◆ Temps non complet
- ◆ Autres textes parus récemment

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

- art. 10 loi n° 2019-828
- art. 30 loi n° 84-53
- art. 31 et s. décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019**



Les Commissions Administratives Paritaires

Suppression des avis en matière de :	Maintien des avis en matière de :
<ul style="list-style-type: none"> ✓ détachement, intégration ✓ mutation interne ✓ placement en disponibilité ✓ transfert de personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ période de stage ✓ temps partiel ✓ CREP ✓ démission ✓ discipline ✓ licenciement pour insuffisance professionnelle <li style="text-align: center;">+ compétences du décret
<ul style="list-style-type: none"> ✓ avancement d'échelon spécial ✓ avancement de grade ✓ promotion interne 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ mise à disposition (a priori) ✓ licenciement pour inaptitude physique (a priori) 	

Les Commissions Administratives Paritaires

A partir du 1^{er} janvier 2020

Les CAP perdent leurs compétences en matière de mobilité :

2020

- mutation interne
- détachement
- réintégration après détachement
- intégration

- placement en disponibilité
- maintien en disponibilité (*saisine par l'AT*)

Au 1^{er} janvier 2021

Les CAP ne connaîtront plus systématiquement que des :

- refus de titularisation et des licenciements
- refus de congé pour formation syndicale
- double refus de formation (cas listés)

2021

En outre, les fonctionnaires pourront demander que la CAP soit saisie des décisions de :

- refus de révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- licenciement après 3 refus de poste
- de certaines décisions négatives prises par l'administration relatives aux (*saisines par l'agent*) :
 - disponibilité (maintien ...)
 - télétravail
 - temps partiel
 - congés au titre du compte épargne-temps
 - de mobilisation du compte personnel de formation ...

Des conseils de discipline (sanctions 2^e, 3^e et 4^e groupe)

Des licenciements pour insuffisance professionnelle

Les Commissions Administratives Paritaires

- ❖ Orientation vers des **Recours Administratifs** contre les décisions individuelles en matière de :
 - promotion interne
 - mutation interne
 - avancement d'échelon spécial
 - avancement de grade



- ❖ Les agents peuvent choisir un représentant désigné par **l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister** dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables précitées.

Sont **représentatives**, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial 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**.

- ⇒ A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des **lignes directrices de gestion** leur sont communiqués.

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL et LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

- art. 30 loi n° 2019-828
- art. 9 bis A loi n° 83-634
- art. 32 et s. loi n° 84-53
- art. 33-5 et s. loi n° 84-53
- art. 13 et s. décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019



Le Comité Social Territorial

- ❖ Fusion du Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) en une instance unique de concertation => création d'un Comité social territorial (seuil de 50 agents)
 - CST placé auprès du CDG
 - CST local
 - CST commun
- ❖ Au sein du CST, création d'une **formation spécialisée** Santé, de sécurité et de conditions de travail (seuil de 200 agents sauf risques particuliers et SDIS) compétente pour :

<ul style="list-style-type: none">- protection de la santé physique et mentale- hygiène et la sécurité des agents dans leur travail- amélioration des conditions de travail- autres questions prévues par décret	<ul style="list-style-type: none">- organisation du travail- télétravail- enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
---	--

La formation ou le CST est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Un **crédit de temps syndical** pour les membres du CST/formation spécialisée.

Le Comité Social Territorial

art. 32 et s. loi 1984

DECRET

❖ **Modification des compétences des CST** = celles dévolues aux CT et de nouvelles compétences :

- ✓ à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations
- ✓ à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
- ✓ aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- ✓ aux lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (*la mise en œuvre des LDG fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le CST*)
- ✓ aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations
- ✓ aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et aux aides à la protection sociale complémentaire
- ✓ à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes

+ aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat

❖ Cas particulier des Fusions de collectivités et établissements :

Dans un délai d'1 an à compter de la création d'une nouvelle collectivité (ou établissement) issue d'une fusion, il est procédé à de nouvelles élections.

SAUF si des élections générales sont organisées dans ce délai

Pas d'élection

Si sont concernés par la fusion des collectivités et établissements dont les instances consultatives sont gérées par les CDG & si la nouvelle structure dépend du CDG (collectivités < 50 agents)



Dans l'attente des élections

Les CAP, les CCP, les CST siègent en formation commune,

Les collectivités (<50 agents) qui dépendaient du CDG restent gérées par les instances du CDG durant cette période d'attente,

Pendant cette période les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.

Le Comité Social Territorial

Disposition entrant en vigueur à partir des élections professionnelles prévues en décembre 2022

MESURES TRANSITOIRES : à compter de la publication de la présente loi et des dispositions réglementaires prises pour son application et jusqu'au prochain renouvellement général des instances :

- ✓ 1° Les CT sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service
- ✓ 2° Les CT et les CHSCT peuvent **être réunis conjointement** pour l'examen des questions communes ; dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du CT et du CHSCT
- ✓ 3° Les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices.

- ❖ **Les LDG** : une nouvelle compétence transversale en matière de GPEC, de promotion et valorisation des parcours professionnels
- ❖ Les LDG sont établis par **l'autorité territoriale**, après avis du CST, pour une durée pluriannuelle **qui ne peut excéder 6 ans** (**révision** totale ou partielle possible en cours de période – avis CST) :
 - support au débat relatif à l'évolution des politiques des RH
 - au vu des éléments et données du rapport social unique
- ❖ L'autorité **communique** les LDG aux agents



Cas particulier des LDG en matière de promotion interne définies par le **Centre de gestion** pour ses collectivités **affiliées**

Applicable aux décisions individuelles à compter du 1^{er} janvier 2021

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

1 / Les LDG déterminent la **stratégie pluriannuelle de pilotage des RH** dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) :

La stratégie définit :	Compte-tenu :
<ul style="list-style-type: none">- les enjeux- et les objectifs de la politique RH à conduire au sein de la collectivité.	<ul style="list-style-type: none">- politiques publiques mises en œuvre- et de la situation des :<ul style="list-style-type: none">○ effectifs○ métiers○ compétences

Les LDG peuvent comporter des orientations qui sont propres à **certains services, cadres d'emplois ou catégories**.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

2/ Les LDG fixent, **sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité** compétente en fonction des **situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général**, les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**.

=> Un **bilan** de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi **annuellement** :

- ✓ sur la base des décisions individuelles
- ✓ et en tenant compte des données issues du rapport social unique (RSU).

Il est présenté au CST compétent.



Ces LDG **en matière de promotion et de valorisation des parcours** fixent :

1° les **orientations** et les **critères généraux**



à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois

2° les **mesures**



favorisant **l'évolution professionnelle** des agents et leurs accès à des responsabilités supérieures

Ces LDG visent en particulier à :

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**
- 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

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**.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

3/ Les LDG visent à favoriser, **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à :

- l'évolution des missions et des métiers
- la diversité des profils
- la valorisation des parcours professionnels
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préconisation : recenser dès à présent les orientations, critères et mesures déjà existantes **dans votre collectivité** au vu de vos outils RH dans les différents domaines :

- ✓ avancements de grade, et les critères ratios promus-promouvables
- ✓ conditions de nomination suite à EP, suite à concours
- ✓ conditions de dépôt de dossiers Promotion interne et de nomination le cas échéant
- ✓ critères d'entretien professionnel
- ✓ conditions du régime indemnitaire(part IFSE et part CI)
- ✓ règlements de formation et conditions d'octroi de formation
- ✓ maintien dans l'emploi

=> objectif : éviter les incohérences avec d'anciens documents et vos futures LDG

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

CAS PARTICULIER : les LDG relatives à la **promotion interne** définies par le **Centre de gestion** pour ses collectivités **affiliées**

Le **Président du CDG** définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CST :

- aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents
- ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation (avis) de leur CST dans le délai réglementaire.

Ainsi, les collectivités ayant leur propre CST, doivent **transmettre au Président du CDG, dans le délai de 2 mois à compter de la date de transmission** par le Président du CDG, **l'avis de leur CST « local »**.

A défaut de transmission d'avis au président du CDG dans le délai de 2 mois, les CST sont **réputés avoir émis un avis favorable**.

A l'issue de cette consultation, le président du CDG **arrête les LDG**.

Puis le **Président du CDG dresse la liste d'aptitude** portant promotion interne (PI).

Il peut se faire assister par un collège des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

Il est à noter que la procédure de détermination des postes ouverts à la PI, de règles de quotas applicables à l'ensemble des collectivités affiliées, de transmission des dossiers demeure.

L'autorité territoriale affiliée au CDG ne peut pas dresser sa propre liste d'aptitude ni nommer un agent non inscrit sur ladite liste.



Les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

❖ **Rapport social unique (caractère annuel)** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion relatifs :

- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- aux parcours professionnels
- aux recrutements
- à la formation
- aux avancements et à la promotion interne
- à la mobilité
- à la mise à disposition
- à la rémunération
- à la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
- **à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- à la diversité
- à la lutte contre les discriminations
- au handicap
- à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

art. 9 bis A et s. loi 1983
art. 33-2-1 loi 1984

DECRET

Maintien du bilan social 2019 :

arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 FPT

Ce rapport intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Entrée en vigueur : rapport social unique à compter du 1^{er} janvier 2021

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT ET LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

- art. 15 loi n° 2019-828
- art. 3 et s. loi n° 84-53
- décret n° 88-145 du 15 février 1988
- PROJET DE DECRET**

❖ **Instauration d'une procédure de recrutement** pour les emplois permanents, à l'exception des emplois de direction (article 47 loi 1984) :

- après appréciation des capacités à exercer les fonctions à pourvoir garantir l'égal accès aux emplois publics
- procédure adaptée au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, de la durée du contrat
- l'autorité assure la publicité **de la vacance et de la création de ces emplois**

-art. 15 loi n° 2019-828
-art. 32 loi n° 83-634

DECRET

PROJET : décret s'appliquerait aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020.

❖ L'accès aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels s'effectue dans le respect des **principes d'égal accès et des garanties** prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983

❖ Les modalités de la procédure de recrutement font l'objet d'une **publicité préalable** par tout moyen approprié, par l'autorité de recrutement. Elles sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

❖ **L'offre** d'emploi précise :

- les missions du poste
- les compétences attendues
- les conditions d'exercice

- la liste des pièces requises pour déposer sa candidature
- la date limite de dépôt des candidatures

❖ Les candidatures sont déposées dans la limite d'un **déla**i qui, sauf urgence, **ne peut être inférieur à un mois**, à compter de la publication de l'avis de création ou de vacance (sur l'espace numérique commun aux 3 versants de la FP).

❖ **L'appréciation portée sur chaque candidature** est fondée sur :

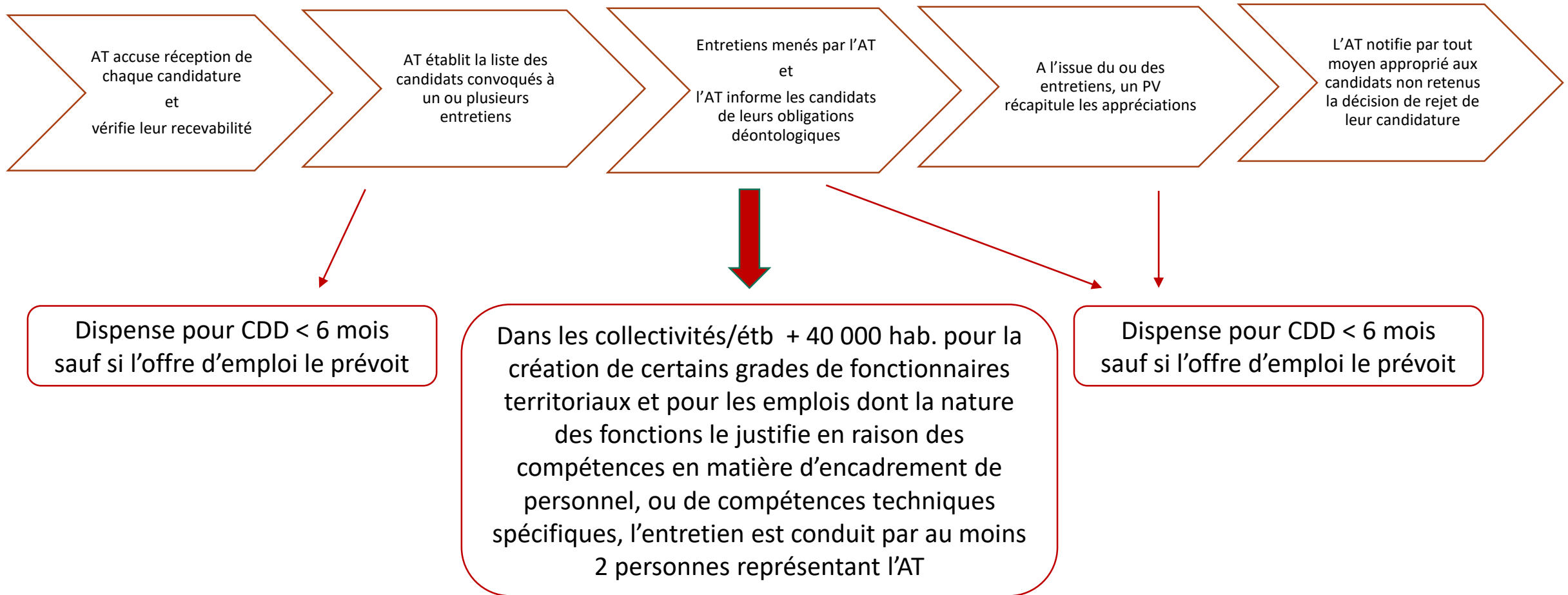
- les qualifications
- les compétences
- les aptitudes

- l'expérience professionnelle
- le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir

La procédure de recrutement

Recrutements concernés par la procédure dans la FPT	
- Art. 3-1 (agent momentanément indisponible)	- Art. 3-2 (vacance d'emploi – jury infructueux)
- Art. 3-3 1° (absence cadre d'emplois)	- Art. 3-3 3°bis (commune nouvelle : fusion communes < 1000 hab.)
- Art. 3-3 2° (besoin du service ou nature des fonctions) : le constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire pour cet emploi est établi après le délai de publication de l'avis de création ou de vacance	- Art. 3-3 4° (TNC < mi-temps)
- Art. 3-3 3° (commune < 1000 hab. ou groupement < 15000 hab.)	- Art. 3-3 5° (commune < 2000 hab. ou groupement < 10000 hab. – création s'impose à l'AT)

La procédure de recrutement



Les cas de recrutement « contractuels »

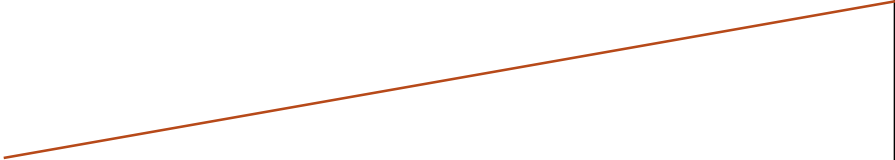
❖ Extension du recours aux contractuels sur postes PERMANENTS :

En l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (A/B/C)	
Emplois de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient ET sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient ET sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi (A/B/C)
Emplois de secrétaire de mairie des communes < 1000 hab. et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil (A/B/C)	Tous les emplois des communes < 1000 hab. et groupements communes < 15 000 hab (tous les emplois)
Emplois à TNC dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un TC dans les des communes <1000 hab. et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil (A/B/C)	Tout emploi occupé dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de -1000 hab. pendant 3 ans suivant leur création prolongée, le cas échéant jusqu'au 1er renouvellement de leur CM suivant cette même création (A/B/C)
	Tous les emplois à temps non complet < 17 h 30
Emplois des communes < 2000 hab. et des groupements de communes < 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (A/B/C)	

Art. 3-2 loi 1984
Art. 3-3 loi 1984

Les cas de recrutement « contractuels »

❖ Postes permanents (suite) :

<p>Emplois de direction (>80 000 hab.)</p> 	<p>Emplois de direction (> 40 000 hab.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ pas de CDIsation ✓ rémunération encadrée ✓ obligation de formation <p>Art.3-1 et 47 loi 1984</p> <p>DECRET</p>
<p>Art. 3 loi 1984</p> <p>DECRET</p>	<p>Contrat de projet (catégorie A/B/C) : CDD 1 an à 6 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ pas CDIsation ✓ indemnité de rupture anticipée => attente décret en CE ✓ modalités de rupture => attente décret en CE
<p>Personnes handicapées</p> <p>Art. 38 loi 1984</p>	
<p>Collaborateur de groupe d'élus</p> <p>Art. 110-1 loi 1984</p>	

- Formation obligatoire si contrat d'au moins 1 an

❖ **Portabilité des CDI au sein de la même FP ou entre les 3 versants de la FP**

❖ CONTRAT DE PROJET

- Principe : occuper un **emploi temporaire** en vue de répondre à un besoin temporaire pour la réalisation d'un projet ou d'une opération identifié dont **l'échéance correspond à la réalisation du projet ou de l'opération**
- Durée CDD :
 - minimum : 1 an
 - maximum : 6 ans
 - **renouvellement** CDD possible dans la limite d'une durée totale de 6 ans :
 - ✓ l'administration notifie à l'agent son intention de renouveler le contrat au plus tard 2 mois avant le terme du contrat
 - ✓ lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation
 - ✓ en l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi
 - fin : durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération, après un délai de prévenance de 2 mois

- Rémunération : réévaluation possible au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels
- Rupture anticipée :
 - après l'expiration d'un délai d'1 an
 - par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser
 - sans préjudice des cas de démission ou de licenciement (faute disciplinaire, insuffisance professionnelle, inaptitude physique)
 - **rupture à l'initiative de l'employeur** (*projet nouvel article 38-2 Décret 88-145*) :
 - ✓ par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser après l'expiration d'un délai d'1 an à compter de la date d'effet du contrat initial
 - ✓ lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat
 - ✓ indemnité : d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du CDD

- **Licenciement** d'un CDD de projet :
 1. la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
 2. le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du CDD
 3. l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération
- **Mentions obligatoires** des CDD de projet :
 1. la mention « contrat conclu pour un projet ou une opération identifié »
 2. une clause descriptive du projet ou de l'opération
 3. la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu
 4. une description précise de l'évènement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle permettant d'établir le certificat de fin de contrat ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat
 5. la possibilité de rupture par l'employeur lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser
 6. le versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat
 7. le ou les lieux de travail de l'agent et le, cas échéant, les conditions de leurs modifications

Les cas de recrutement « contractuels »

❖ **Assouplissement de l'obligation de publicité** pour les emplois permanents :

« Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 (*postes permanents*) est **inscrit sur une liste d'aptitude** d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat »

= pas d'obligation de nomination

Art. 3-4 loi 1984

Le recrutement des contractuels

❖ Extension du recours aux contractuels sur postes NON PERMANENTS :

Accroissement temporaire d'activité (A/B/C)	
Accroissement saisonnier d'activité (A/B/C)	
Remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel (A/B/C) : <ul style="list-style-type: none"> - temps partiel - congé annuel - maladie, maternité, congé parental, présence parentale, de solidarité familiale - service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux ; participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire 	Remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel (A/B/C) : <ul style="list-style-type: none"> - temps partiel et temps partiel thérapeutique - congé annuel - maladie, CITIS, maternité, congé parental, présence parentale, de solidarité familiale - service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux ; participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire - détachement de courte durée, pour stage.... - disponibilité de courte durée
Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (pour les besoins de continuité du service) (A/B/C)	
Collaborateur de cabinet	

Art. 3 ; 3-1 3-2 ; 100 loi 1984

La fin de contrat

❖ Indemnité de fin de contrat :

- CDD concernés (*articles 1° du I de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3 = pas saisonniers ni contrats de projet*)
 - ET durée inférieure ou égale à un an
 - ET rémunération brute globale inférieure à un plafond => attente de **décret** (2 SMIC ???)
- Exception : CDD suivi d'une nomination stagiaire ou d'un nouveau CDD/CDI

-art. 23 loi n° 2019-828
-art. 136 loi n° 84-53

DECRET

Entrée en vigueur : pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

-art. 72 loi n° 2019-828
-PROJET DE DECRETS

Expérimentation de la rupture conventionnelle pour les **fonctionnaires** du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 :

- La rupture conventionnelle **ne s'applique pas** :
 - aux fonctionnaires stagiaires
 - aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal
 - aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- Rupture conventionnelle résultant de **l'accord mutuel** du fonctionnaire et de l'administration à l'initiative :
 - du fonctionnaire
 - de l'autorité territoriale

=> radiation des cadres définitive et perte qualité fonctionnaire
- Information par **lettre adressée** de l'autre partie ou par tout moyen attestant de la date de réception.
Lorsque la demande émane du fonctionnaire, la lettre est adressée au service des RH ou à l'autorité territoriale.

Art. 72 loi 2019-828

DECRET

- **Entretien préalable :**

- s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle entre les deux parties
- entretien conduit par l'autorité territoriale
- délai : ne peut avoir lieu moins de 8 jours francs après la réception de la lettre
- un ou plusieurs entretiens possibles
- assistance possible par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative du choix de l'agent, à défaut un représentant syndical de son choix
 - ⇒ **obligation de discrétion** à l'égard des informations relatives aux situations individuelles

L'entretien préalable porte principalement sur :

- la date envisagée de la cessation définitive des fonctions
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle, déterminé dans les conditions et selon les modalités fixées par décret
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques

DECRET

- **Convention :**

- accord sur les termes et les conditions de rupture conventionnelle
- délai : **signature** au moins 8 jours francs après l'entretien ; date fixée par l'AT
- fixe notamment :
 - ✓ le montant de **l'indemnité** de rupture conventionnelle
 - ✓ la **date** de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire = au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation
- versée au dossier du fonctionnaire
- délai de **rétractation** de chacune des parties : 15 jours francs, exercé par lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie

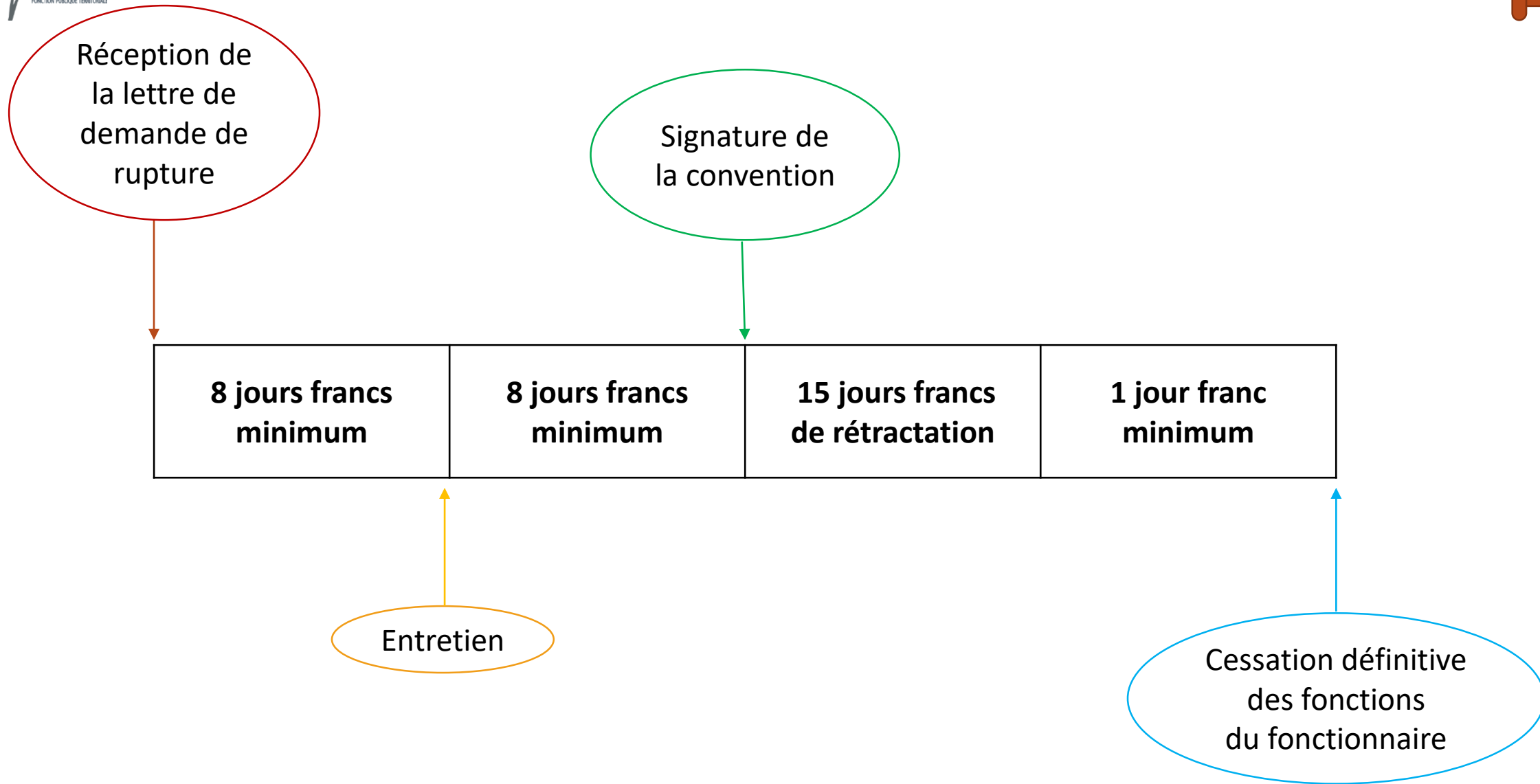
⇒ modèle de convention défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique

- Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus sur un emploi dans une collectivité adressent à l'autorité une **attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité de rupture conventionnelle de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient

⇒ **remboursement** des sommes perçues au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2020

La rupture conventionnelle des fonctionnaires



❖ Rupture conventionnelle pour les CDI

- La rupture conventionnelle **ne s'applique pas** :
 - pendant la période d'essai
 - en cas de licenciement ou de démission
 - aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale
 - aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels
- Rupture conventionnelle résultant de l'**accord mutuel** de l'agent et de l'administration à l'initiative :
 - de l'agent en CDI
 - de l'autorité territoriale=> radiation des cadres définitive et perte qualité d'agent public
- Procédure similaire à celle des fonctionnaires

-art. 72 loi n° 2019-828
-art. 136 loi n° 84-53

DECRET

Indemnité de rupture conventionnelle (fonctionnaires et CDI)

❖ Indemnité de rupture conventionnelle

- **plancher** minimum :
 - $\frac{1}{4}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
 - $\frac{2}{5^e}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans
 - $\frac{1}{2}$ mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans
 - $\frac{3}{5^e}$ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans
- **plafonds** maximum : ne pas excéder $\frac{1}{12^e}$ de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté

=> **Appréciation de l'ancienneté** en tenant compte des **durées de services effectifs** accomplis dans la FPE, FPT et FPH

Indemnité de rupture conventionnelle (fonctionnaires et CDI)

❖ Indemnité de rupture conventionnelle

=> **Rémunération brute de référence** = rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture.

Sont **exclus** :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer
- l'indemnité de résidence à l'étranger
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographiques et aux restructurations
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi

=> **Abrogation de l'indemnité de départ volontaire** servie à la suite d'une démission pour :

- création ou reprise d'entreprise
- projet personnel

=> **Allocation de Retour à l'Emploi**

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2020

LE TEMPS NON COMPLET

- art. 21 | 5° loi n° 2019-828
- art. 104 loi n° 84-53
- PROJET DE DECRET modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet**

Le temps non complet

- ❖ **Suppression des restrictions** pour créer les emplois à TNC liées :
 - aux grades
 - au temps de travail
 - à la nature de la collectivité ou de l'établissement

- ❖ **Précisions** pour les droits accordés aux agents occupant plusieurs TNC
 - < mi-temps
 - ≥ mi-temps

- ❖ **Précisions** sur l'âge de départ à la retraite

Entrée en vigueur : le lendemain de la publication du décret

LES TEXTES PARUS

Le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers

Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019

- ❖ Ce décret fixe le taux de la contribution employeur :
 - due au régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'Etat
 - ou remboursée à l'employeur de l'Etat d'origine par les employeurs territoriaux et hospitaliers accueillant des fonctionnaires de l'Etat en détachement ou mis à disposition.

Ce taux est fixé à hauteur du taux de la contribution pour pension dont sont redevables, à la CNRACL, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant.

Entrée en vigueur : à compter du 1^{er} janvier 2020

La prise en compte des services accomplis au sein des institutions, organes ou agences de l'UE par des ressortissants des Etats membres de l'UE ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour leur classement dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française

Décret n° 2019-1266 du 29 novembre 2019

- ❖ Ce décret prévoit, en vue du reclassement des ressortissants européens dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française, la prise en compte des services accomplis par les intéressés au sein d'une institution, d'un organe ou d'une agence de l'Union européenne

Entrée en vigueur : à compter du lendemain de la publication (soit le 2 décembre 2019)

Les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019

- ❖ Ce décret assouplit les conditions de mise en œuvre par l'organe délibérant de la collectivité/établissement de la prime d'intéressement à la performance collective des services :
 - Possibilité de valoriser la performance collective des services et la qualité des prestations fournies aux administrés, dans la concertation
 - Bénéficiaires : fonctionnaires à temps complet, non complet, temps partiel et les contractuels de droit public et de droit privé (contrats aidés)
 - Période de référence : 6 ou 12 mois
 - cumulable avec toutes autres indemnités (ex : RIFSEEP)
 - Avis du comité technique préalable à la mise en place **MAIS suppression de l'avis du CT** lors du constat, au terme de cette période, si les résultats fixés ont été atteints
 - Prime non soumise au principe de parité

Entrée en vigueur : à compter du lendemain de la publication (soit le 1^{er} décembre 2019)

Le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019

- ❖ Ce décret relève de 300 € à 600 € le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services qui peut être allouée aux agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Entrée en vigueur : à compter du lendemain de la publication (soit le 1^{er} décembre 2019)

Le décret fixant les modalités d'organisation du concours sur titres avec épreuves pour le recrutement des conseillers socio-éducatifs

Décret n° 2019-1267 du 29 novembre 2019

- ❖ Ce décret modifie la nature des épreuves du concours externe sur titres avec épreuves
- ❖ Ce décret prévoit les épreuves du concours interne sur titres avec épreuves instauré par le statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs.
- ❖ Ce nouveau concours interne comprend une épreuve d'admissibilité sur dossier et une épreuve orale d'admission.

Entrée en vigueur : à compter du lendemain de la publication (soit le 2 décembre 2019)

Le décret relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019

Ce décret précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte.

❖ **Conversion** : les **droits acquis en euros** au titre du compte d'engagement citoyen peuvent à cette fin être convertis en heures à raison de 12 euros pour une heure.

Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.

❖ **Alimentation** :

- l'alimentation du compte personnel de formation s'effectue à hauteur de 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures
- pour le fonctionnaire appartenant à un **cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel** (de niveau 3), l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile et le plafond est porté à 400 heures

❖ **Conversion** : les droits acquis en **euros** (code du travail) peuvent être convertis en heures, dans la limite des plafonds ;

La conversion en heures des droits acquis en euros au titre du compte personnel de formation s'effectue à raison d'une heure pour **15 euros**.

Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.

❖ **Crédit d'heures supplémentaires et prévention de l'inaptitude** : avis du médecin de prévention ou du travail

Entrée en vigueur : à compter du 1^{er} janvier 2020

Loi Transformation de la fonction publique

2019

Septembre

Octobre

Novembre

Décembre



Mission Négociation collective
Mission THIRIEZ

Concertation PSC + santé au travail



2020

Février

Mars

CCFP 6/02

- Textes handicap
- Détachement d'office
 - RSU
 - Télétravail
 - Usure professionnelle

Concertation ordonnance HFP – Formation

Concertation Ordonnance Négociation

Concertation instances de dialogue social (Conseils supérieurs, comités sociaux, CAP et CCP)

Concertation PSC + santé au travail

Merci pour votre attention

et bonnes fêtes de fin d'année