Décrets d'application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Décrets du 31 décembre 2019 sur la rupture conventionnelle et l'indemnité de départ volontaire

Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, par voie expérimentale, les employeurs territoriaux et les agents fonctionnaires pourront signer une convention de rupture conventionnelle.
Ce dispositif, prévu par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, prévoit l'instauration de cette rupture, issue du droit privé, également pour les contractuels bénéficiant d'un CDI. Dans ce cas, il ne s'agit plus d'une expérimentation mais d'une procédure pérenne.
Deux décrets du 31 décembre 2019 fixent les modalités d'application de la rupture conventionnelle et notamment l'organisation de la procédure et le montant de l'indemnité versée à l'agent.

Définition et conséquences de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture.

Le fonctionnaire qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

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

Bénéficiaires

L'expérimentation du dispositif de rupture conventionnelle est ouverte à l'ensemble des fonctionnaires à l'exception :
1° des stagiaires
2° des agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale
3°des fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Par ailleurs, un agent contractuel bénéficiant d'un CDI peut également bénéficier de ce dispositif.
Toutefois, pour les contractuels, 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 de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite 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.

Procédure

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève.

Le demandeur informe l'autre partie de la demande de rupture par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :
- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- la fixation de la date de la cessation définitive des fonctions
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement en cas de recrutement en cas d'agent public par la collectivité ou un établissement en relevant ou dont la collectivité employeur est membre et le respect des obligations déontologiques, notamment celles relatives au cumul d'activités.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Le fonctionnaire qui souhaite se faire assister par un conseiller au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.
Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Les conseillers sont désignés par les organisations syndicales représentatives. Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix (Article 3 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019).
Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives de la fonction publique, la représentativité des organisations syndicales est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

Convention de rupture

La convention, obligatoire, fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire.

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

La convention intervient au plus tôt un jour après la fin de ce délai de rétractation.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire.

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé à l'article 6 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le contrat prend fin ou le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

L'arrêté du 6 février 2020 fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (annexe n°1 : modèle pour les fonctionnaires/annexe n°2 : modèle pour les contractuels).

Versement d'une indemnité de rupture

En application de l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, une indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut être versée aux fonctionnaires ou aux agents contractuels à durée indéterminée bénéficiant d'une rupture.

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :
– un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans
– deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans
– un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans
– trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.
Le montant maximum de l'indemnité ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Sont exclues de cette rémunération de référence :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- Les majorations et indexations relatives à une affection 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 géographique et aux restructurations
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

L'indemnité de départ volontaire

Le dispositif d'indemnité de départ volontaire a été modifié suite à la réforme de transformation de la fonction publique (loi n°2019-828 du 6 août 2019, décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019).
A titre transitoire, et sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021, les fonctionnaires et agents contractuels peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020 à bénéficier des indemnités de départ volontaires servies en application des dispositions antérieurement applicables.

L'indemnité de départ volontaire (IDV) peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée, et aux agents contractuels de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent.

Pour bénéficier d'une indemnité de départ volontaire, la démission doit intervenir sur un poste faisant l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

L'agent, qui a perçu une indemnité de départ volontaire, recruté en tant que fonctionnaire ou agent contractuel, dans les cinq années suivant sa démission, dans un emploi de l'une des trois fonctions publiques, doit rembourser à la collectivité ou l'établissement qui la lui a versée, au plus tard dans les trois ans suivant ce nouveau recrutement le montant de l'indemnité perçue.
Les agents ayant démissionné et perçu une indemnité de départ volontaire peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

L'article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 encadre le recrutement de contractuels sur emploi permanent pour favoriser la transparence ; les recrutements d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont prononcés à l'issue de la procédure définie par le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

L'article 1er de ce décret prévoit que l'autorité compétente peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement définie réglementairement.

Sont publiées par tout moyen approprié, les modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels.

L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Le délai d'envoi des candidats est, sauf urgence, au moins égal à un mois à compter de la date de publication de l'avis sur l'espace numérique commun.

L'autorité territoriale, ou son représentant accuse réception de chaque candidature.

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.
Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

Cette obligation d'entretien ne s'applique pas en cas de recrutement sur la base de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement) si le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.
Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Décret du 29 novembre 2019 sur les lignes directrices de gestion

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.
Ces lignes sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique puis à compter de 2023 du comité social territorial.

Définition des lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les lignes directrices de gestion poursuivent deux objectifs :

1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC

2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.

L'article 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 définit la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines comme 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.

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

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

L'article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 précise que les lignes directrices visent en particulier :

- à 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

- à 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

- 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.

L'élaboration des lignes directrices de gestion

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 et être communes ou distinctes.

Elles 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 puis, à compter du prochain renouvellement des instances paritaires, le comité social territorial est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans un délai de deux mois.

Le délai de deux mois court à compter de la date de transmission du projet à la collectivité ou l'établissement par le président du centre de gestion.

À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans ce délai, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.

L'autorité territoriale communique les lignes directrices de gestion aux agents.

En cas de recours devant le juge administratif contre une décision individuelle, celles-ci sont invocables par l'agent.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Décret du 29 novembre 2019 sur les commissions administratives paritaires

Les CAP ont pour rôle de donner leur avis ou d'émettre des propositions, avant que l'autorité territoriale ne prenne sa décision, sur des questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires. L'article 10 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a réformé les modalités d'organisation et allégé le champ de compétences des CAP. Le décret n°89-229 du 17 avril 1989 a été modifié par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, la commission administrative paritaire était compétente en matière de : discipline, stage, carrière, positions, mobilité, reclassement, conditions d'exercice des fonctions, fin de fonctions et droit syndical.

Le nouvel article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989, créé par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, fixe le champ de compétences de CAP.

L'article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 créé par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 *ne* s'applique qu'aux décisions individuelles prenant effet à compter du 1er janvier 2021.

Les CAP sont saisies des questions d'ordre individuel en matière de procédure disciplinaire.
Pour les décisions prenant effet avant le 1er janvier 2021, la CAP est saisie avant les décisions concernant un refus de titularisation, un licenciement en cours de stage, ou une prorogation du stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

Pour les décisions prenant effet à compter du 1er janvier 2021, la CAP est saisie avant les décisions concernant un refus de titularisation ou un licenciement en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les CAP connaissent les questions d'ordre individuel en matière d'avancement d'échelon, de grade et de promotion interne, où elles donnent leurs avis avant l'établissement de la liste d'aptitude au titre de la promotion interne au choix.

A compter du 1er janvier 2021, la CAP n'aura plus à connaître des décisions individuelles à l'avancement et à la promotion interne.

Les commissions administratives paritaires sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions relatives à la révision du compte-rendu d'entretien professionnel (article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989).

L'avis de la CAP doit être recueilli lorsqu'un agent demande à l'autorité territoriale sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques, de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Jusqu'au 1er janvier 2020, les CAP connaissaient des questions d'ordre individuel en matière de détachement, de réintégration ou de non-réintégration après détachement, des renouvellements de détachement, de disponibilité, de mise à disposition, d'intégration directe, de changement d'affectation, et de reclassement pour inaptitude physique.

Depuis le 1er janvier 2020, la CAP n'a plus à connaître des décisions individuelles en matière de détachement, de réintégration ou de non réintégration après détachement. Il en est de même en matière de mise à disposition.

La CAP n'a plus à connaître des décisions de reclassement pour inaptitude physique ou de mutation interne qui impliquent pour l'agent un changement de résidence ou une modification de situation.

La commission administrative paritaire examine, à la demande du fonctionnaire intéressé, les décisions individuelles prises en matière de disponibilité. Par ailleurs, la CAP demeure compétente pour connaître des décisions relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration.
L'autorité territoriale n'a plus l'obligation de saisir la CAP avant toute mise en disponibilité sur demande ou d'office (articles 32 et 40 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

L'avis de la CAP est sollicité notamment pour les questions relatives au temps partiel. En cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, les CAP sont saisies, à la demande des fonctionnaires intéressés.

La commission administrative paritaire peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail qu'il s'agisse d'une demande initiale ou de renouvellement.

Les CAP sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, des décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps à compter du 1er janvier 2021 (article 40 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

Les CAP connaissent des questions d'ordre individuel relatives au licenciement pour insuffisance professionnelle (article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989). Elles sont également consultées avant tout licenciement d'un fonctionnaire qui, à l'expiration d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné.

Les commissions administratives paritaires sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé, de décisions refusant l'acceptation d'une démission.

L'avis de la CAP est recueilli en matière de congé de formation syndicale lorsqu'il y a un rejet.

L'article 2 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 prévoit que l'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de certaines actions de formation qu'après avis de la CAP. Il s'agit des formations de perfectionnement, de préparation aux concours, de formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ou d'action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Le refus d'une demande d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) peut être contesté par le fonctionnaire devant la CAP.

Si, pendant deux années successives, un agent se voit refuser l'utilisation de son CPF, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

Décret du 15 novembre 2019 concernant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés

L'article 66 de la loi n°2019-828 entendait favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants hospitalier et territorial. Ainsi, dans le cas où un fonctionnaire de l'État est mis à disposition d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier, le remboursement à l'employeur par la structure d'accueil de la contribution retraite pourra être effectué sur la base d'un taux inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine.

Le décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 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 Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant.

Pour la FPT, ce taux est de 30,65% pour l'année 2020.

Ce décret du 15 novembre 2019 s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1er janvier 2020.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant 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°2012-1507 du 27 décembre 2012 portant fixation du taux de la contribution employeur due pour la couverture des charges de pension des fonctionnaires de l'Etat, des militaires et des magistrats ainsi que du taux de la contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'Etat et des magistrats

Décret du 17 décembre 2019 sur le CPA et le CPF

L'article 58 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a pour objectif de garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation par les

personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics.
Les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail sont comptabilisés en euros depuis 2019.

L'article 58 de la loi du 6 août 2019 prévoit que les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros.

L'article 3-1 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 créé par le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 prévoit que la conversion s'effectue à raison d'une heure pour 15€ et à raison de 15€ par heure. 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 à l'entier le plus proche.

Le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut, sur une période continue de 6 ans, dépasser le plafond de 150 heures. Pour les agents de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation classé au niveau 3, ce total ne peut, sur une période continue de 8 ans, dépasser le plafond de 400 heures (article 3-1 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 créé par le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019).

Le titulaire d'un compte qui exerce concomitamment des activités ouvrant des droits alimentés en euros et en heures utilise ses droits acquis en euros ou en heures en fonction de son activité principale. Si ses activités sont exercées selon la même quotité, il peut utiliser ses droits acquis indifféremment en euros ou en heures (article 3-2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 créé par le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019).

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 qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au 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.
En complément des droits acquis, un crédit d'heures supplémentaires est attribué à l'agent dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures est limité à 150 heures. A la demande de l'agent, il peut compléter les droits acquis, dans les mêmes conditions que l'alimentation de droit commun du CPF. Pour justifier de l'attribution de ce crédit d'heures supplémentaire, l'agent présente un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Lorsque le titulaire d'un compte utilise des droits obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée, il rembourse les sommes correspondantes à son employeur selon une procédure contradictoire dont les modalités sont précisées par l'employeur.

Le CPF cesse d'être alimenté dès lors que l'agent a fait valoir ses droits à la retraite. Les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être utilisés, sauf si l'agent a été radié des cadres par anticipation pour invalidité.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 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 modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 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 du 30 décembre 2019 concernant les nominations équilibrées

Le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique a été créé par la loi Sauvadet de 2012.

Le seuil du dispositif des nominations équilibrées sur les emplois fonctionnels était alors fixé à 80 000 habitants.

L'article 82 de la loi n°2019-828 a modifié le seuil d'application de ce dispositif. Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du CNFPT devront concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.
Pour les collectivités territoriales et les EPCI, cette disposition entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du CNFPT, à compter du renouvellement de son conseil d'administration.

En cas de non-respect de l'obligation de nomination équilibrée une contribution est due.
Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation multiplié par un montant unitaire.

Depuis la publication du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, le montant de la contribution par *« unité manquante »* était égal à 90 000 euros, pour les nominations prononcées au titre des années 2017 et suivantes.

Afin de tirer les conséquences de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 adapte le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif et intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l'obligation de déclaration annuelle des nominations.

Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 50 000 euros.

Les régions, les départements, la métropole de Lyon, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale déposent, au plus tard le 30 avril de chaque année, auprès du comptable assignataire de leurs dépenses, une déclaration annuelle comportant par emploi et type d'emploi listés en annexe du décret :

1° Le nombre total des nominations effectuées dans l'année écoulée, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983

2° Le nombre des nominations effectuées dans l'année écoulée, hors renouvellements dans un même emploi ou nominations dans un même type d'emplois, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983

3° A compter de la déclaration établie au titre de l'année 2015, le nombre d'agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée

4° La répartition par sexe des agents mentionnés au 1°, au 2° et, à compter de la déclaration établie au titre de l'année 2015, au 3°

5° Le montant de la contribution éventuellement due.

Sont listés en annexe les emplois suivants :
- Pour les régions et départements : emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984
- Pour les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants : Emplois de directeur général

des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que l'autorité investie du pouvoir de nomination n'a plus à transmettre la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions au moment de sa nomination. Dans certains cas, la transmission de cette déclaration à l'autorité hiérarchique pourra être prévue dans des conditions fixées par le décret n°2020-37 du 22 janvier 2020. La déclaration d'intérêts doit être établie préalablement à la nomination et remise par l'agent à l'autorité territoriale :
-soit sous double pli cacheté avec mention du caractère confidentiel
-soit par voie dématérialisée de manière sécurisée.
L'autorité territoriale en accuse réception, en prend connaissance et la transmet dans les mêmes formes à l'autorité hiérarchique de l'agent, qui en accuse réception à son tour.

Le décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 modifie également la liste des emplois concernés par la remise préalable d'une déclaration d'intérêts. Ainsi, sont soumis à l'obligation de dépôt d'une déclaration d'intérêt :

- les DGS, DGA et DST des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- les DGS et DGA des EPCI assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants, des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de

40 000 habitants, des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants, des CCAS et CIAS assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants
- les directeurs de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 40 000 habitants
- les directeurs et directeurs adjoints des établissements public assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants.

Le décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 est entré en vigueur le 1er février 2020.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Les articles 34 et 35 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ont modifié les articles 25 ter, 25 septies et 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires faisant ainsi évoluer le cadre déontologique applicable aux agents publics.

L'article 34 de la loi du 6 août 2019 prévoit la fusion de la commission de déontologie avec la haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

La commission de déontologie était saisie et examinait les demandes effectuées auprès d'elle jusqu'au 31 janvier 2020.
Les saisines présentées depuis le 1er février 2020 sont examinées par la HATVP. Par conséquent, la loi du 6 août 2019 redéfinit les missions de la haute autorité.

Le contrôle préalable à la nomination

L'article 25 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit désormais qu'une déclaration d'intérêts préalable à la nomination dans certains emplois est transmise, selon le cas, soit à l'autorité

investie du pouvoir de nomination soit à l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi.

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

Lorsqu'il est envisagé de nommer à un emploi de DGS d'une région, d'un département, d'une commune de plus de 40 000 habitants ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique est saisie pour avis par l'autorité territoriale, ou à défaut, par la personne concernée. Sont concernés les cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel.

En vertu de l'article 3 de l'arrêté du 4 février 2020, le dossier de saisine est composé des pièces suivantes

1° Une lettre de saisine de la Haute autorité par l'administration indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier

2° Une description des fonctions sur lesquelles il est envisagé de nommer l'intéressé

3° Une description des fonctions exercées par l'intéressé dans le secteur privé au cours des trois dernières années

4° L'appréciation par l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi de la compatibilité des fonctions sur lesquelles il est envisagé de nommer l'intéressé avec celles exercées dans le secteur privé au cours des trois dernières années

5° Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K *bis*) ou la copie des statuts de la personne morale dans laquelle l'intéressé a exercé

6° Le cas échéant, la copie du ou des contrats de travail signés par l'intéressé au cours des trois dernières années.

La Haute Autorité rend son avis dans un délai de 15 jours à compter de l'enregistrement de la saisine. L'absence d'avis à l'expiration du délai vaut avis de compatibilité (article 4 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

Lorsque la nomination porte sur un emploi de directeur, directeur adjoint, chef de cabinets ou un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la transmission d'une déclaration d'intérêts et que la personne exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative, l'autorité territoriale examine, préalablement à la nomination, si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de le mettre en situation de méconnaître tout principe déontologique ou de commettre des conflits d'intérêts.

Lorsque l'autorité territoriale a un doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées au cours des trois dernières années avec les fonctions envisagées, elle saisit sans délai le référent déontologue de l'administration concernée.
Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité territoriale saisit la Haute Autorité qui rend son avis dans un délai de 15 jours.

La liste des éléments contenus dans le dossier de saisine de la Haute Autorité est la même que celle définie à l'article 3 de l'arrêté du 4 février 2020 à laquelle s'ajoute l'avis du référent déontologue.

L'exercice d'activités exercées à titre accessoire

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire.

L'agent peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à cumuler une activité accessoire avec ses fonctions. Cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ni placer l'intéressé en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal (l'activité ne doit pas placer l'agent en situation de commettre le délit de prise illégale d'intérêts).

Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires. Dans le respect des mêmes obligations déontologiques, l'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif est libre.

Les activités exercées à titre accessoire susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :
1° Expertise et consultation
2° Enseignement et formation
3° Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire
4° Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L 311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale
5° Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R 121-1 du code de commerce
6° Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide
7° Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers
8° Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif
9° Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger
10° Services à la personne mentionnés à l'article L 7231-1 du code du travail
11° Vente de biens produits personnellement par l'agent.

Préalablement à l'exercice de toute activité accessoire soumise à autorisation, l'intéressé adresse à l'autorité hiérarchique dont il relève, qui lui en accuse réception, une demande écrite qui comprend au moins les informations suivantes :
1° Identité de l'employeur ou nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée

2° Nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette activité accessoire.

L'intéressé accompagne sa demande de toute autre information de nature à éclairer l'autorité hiérarchique sur l'activité accessoire envisagée.
Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer sur la demande, elle invite l'intéressé à la compléter dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de sa demande.

La collectivité notifie sa décision à l'agent dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, hormis le cas d'une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger. Dans ce cas, ce délai est porté à deux mois.

La décision de l'autorité compétente autorisant l'exercice d'une activité accessoire peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques ainsi que le fonctionnement normal du service. Elle précise que l'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé.

En l'absence de décision expresse écrite dans les délais de réponse, la demande d'autorisation est réputée rejetée.

Tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité exercée à titre accessoire par un agent est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité.
L'intéressé doit alors adresser une nouvelle demande d'autorisation à sa collectivité.

Les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales peuvent être autorisés à exercer, au titre d'une activité accessoire, les fonctions de collaborateur d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen.

L'exercice d'activités privées suite à la cessation de fonctions dans une collectivité territoriale et la création et la reprise d'une entreprise

La loi du 6 août 2019 modifie l'esprit de la saisine de l'autorité de déontologie dans le cas du « *pantouflage* », c'est-à-dire le fait pour un fonctionnaire d'aller travailler dans une entreprise privée.

Certaines activités privées, en raison de leur nature, ne peuvent être exercées par les agents de la fonction publique ayant cessé leurs fonctions de manière définitive ou temporaire qu'après une demande d'avis préalable.

La demande d'avis préalable auprès de l'autorité territoriale concerne :
- les fonctionnaires ayant cessé définitivement leurs fonctions
- les fonctionnaires en disponibilité, en détachement, mis à disposition
- les fonctionnaires exclus temporairement de fonctions
- les collaborateurs de cabinet
- les agents contractuels de droit public employés par l'Etat, une collectivité territoriale ou un établissement public à l'exception :

-> des agents contractuels de droit public du niveau de la catégorie A employés de manière continue pendant moins de six mois par la même autorité ou collectivité publique
-> des agents contractuels de droit public du niveau de la catégorie A recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique
-> des agents contractuels de droit public du niveau des catégories B et C employés de manière continue pendant moins d'un an par la même autorité ou collectivité publique.

Le fonctionnaire cessant temporairement ou définitivement ses fonctions saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation des fonctions est porté par l'agent à la connaissance de sa collectivité avant le début de cette nouvelle activité (article 18 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative.

Lorsque l'agent souhaite exercer une activité privée lucrative, son dossier de saisine à l'autorité hiérarchique est composé des pièces citées à l'article 1er de l'arrêté du 4 février 2020 :
1° La saisine initiale de l'agent informant l'autorité hiérarchique de son souhait d'exercer une activité privée et d'être placé, à ce titre, dans une position conforme à son statut
2° Une copie du contrat d'engagement pour les agents contractuels
3° Une description du projet envisagé comportant toutes les informations utiles et circonstanciées permettant l'appréciation de la demande par l'autorité hiérarchique
4° Le cas échéant, les statuts ou projets de statuts de l'entreprise que l'agent souhaite créer ou reprendre
5° Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K *bis*) ou la copie des statuts de la personne morale que l'agent souhaite rejoindre.

La procédure à suivre pour apprécier la compatibilité de l'activité avec les fonctions exercées diffère en fonction de l'emploi occupé par l'agent.

La saisine obligatoire de la HATVP en cas de départ vers le secteur privé pour certains agents occupant un emploi dont la nature ou le niveau hiérarchique le justifie

La saisine de la HATVP est obligatoire lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient.

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour une demande d'autorisation de travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou pour exercer une activité privée lucrative.

La liste de ces emplois comprend :
1° Les emplois soumis à l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts
2° Les emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale et d'une déclaration d'intérêts.

Le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 modifié par le décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 définit la liste des emplois concernés par la remise préalable d'une déclaration d'intérêts.

L'autorité territoriale dont relève l'agent a 15 jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué pour saisir la HATVP. Ce dernier reçoit une copie de la lettre de saisine. Le dossier de saisine de la Haute Autorité comprend les informations relatives au projet de l'agent et une appréciation de l'autorité dont relève l'intéressé ou dont il a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée.

La Haute Autorité rend son avis dans un délai de quinze jours à compter de l'enregistrement de la saisine.

L'absence d'avis à l'expiration de ce délai vaut avis de compatibilité.

La HATVP peut demander à l'agent toute information complémentaire et à la collectivité une analyse circonstanciée de la situation.

A la demande de l'agent, l'autorité territoriale dont il relève lui transmet une copie du dossier de saisine et, le cas échéant, de l'analyse qu'elle a produite (article 19 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

La saisine de la Haute Autorité suspend le délai de deux mois selon lequel le silence de l'administration vaut acceptation (article 20 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

L'administration rend sa décision dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis de la Haute Autorité ou de l'échéance du délai de deux mois dans lequel elle doit rendre un avis (article 21 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).
L'agent peut saisir directement la Haute Autorité si l'autorité territoriale dont il relève n'a pas saisi celle-ci dans le délai de 15 jours. Il en informe par écrit l'autorité territoriale qui transmet à la Haute Autorité les pièces du dossier de saisine.
Le Président de la HATVP peut également saisir lui-même la Haute Autorité dans un délai de trois mois. Il en informe par écrit l'intéressé et l'autorité territoriale dont il relève, qui est tenus de produire dans un délai de dix jours les pièces du dossier de saisine et le cas échéant, l'analyse circonstanciée de la situation de

l'agent et de ses implications (article 23 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

L'examen de la compatibilité de l'activité envisagée pour les autres agents

L'agent fournit toute information utile sur le projet d'activité envisagée. Lorsque l'autorité compétente estime ne pas disposer de toutes les informations lui permettant de statuer, elle invite l'intéressé à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci.

La décision de l'autorité peut comporter des réserves (article 24 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020).

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent, elle saisit sans délai pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue.

La saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois selon lequel le silence de l'administration vaut acceptation.

Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique ou, à défaut le fonctionnaire, saisit, sans délai, la HATVP.

Le dossier de saisine de la Haute Autorité comprend les informations relatives au projet de l'agent, une appréciation de l'autorité dont relève l'intéressé ou dont il a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée ainsi que l'avis du référent déontologue.

La Haute Autorité peut également se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

- du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé
- du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité.

La Haute Autorité examine si l'activité qu'exerce le fonctionnaire risque :

- de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service

- de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

- ou de placer l'intéressé en situation de prise illégale d'intérêts.

La Haute Autorité doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. L'absence d'avis dans ce délai vaut avis de compatibilité.

L'administration peut rendre trois types de décision : une décision d'autorisation, d'autorisation avec réserves ou de refus. L'administration est liée par les avis

d'incompatibilité et de comptabilité avec réserve rendus par la HATVP en cas de saisine automatique ou facultative.

Les avis de la HATVP

La Haute Autorité peut rendre un avis de compatibilité, de compatibilité avec réserves, qui sont prononcées pour une durée de trois ans, ou d'incompatibilité.

La Haute Autorité peut rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires.

Un deuxième avis peut être sollicité par l'autorité territoriale, dans le délai d'un mois suivant la notification de l'avis initial. Le nouvel avis doit être rendu dans le délai d'un mois à compter de la réception de la sollicitation.

Les avis de la HATVP sont notifiés à la collectivité, à l'agent et à l'entreprise ou l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

L'article 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1984 modifié par l'article 34 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, prévoit que lorsque l'avis rendu par la Haute Autorité n'est pas respecté :
- Le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires
- Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20% du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions
- L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité
- Il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Ces sanctions s'appliquent également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique ou du fonctionnaire.

Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou sa nomination à un emploi public, l'agent qui a fait l'objet d'un avis rendu par la HATVP fournit, à la demande de celle-ci, toute explication ou tout document pour justifier qu'il respecte cet avis.
En l'absence de réponse, la Haute autorité met en demeure l'agent de répondre dans un délai de 2 mois.

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité informe l'autorité dont relève l'agent dans son corps ou cadre d'emplois d'origine pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires.

Le cumul d'activités pour les agents à temps non complet

Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 précise l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés

par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative.

Les agents dont la durée de service est inférieure ou égale à 70% de la durée légale du travail bénéficient d'une dérogation à l'interdiction d'exercer une activité privée lucrative.
Ces agents peuvent ainsi exercer une ou plusieurs activités privées lucratives en dehors de leurs obligations de service et dans des conditions compatibles avec les fonctions qu'ils exercent ou l'emploi qu'ils occupent.

L'autorité hiérarchique informe l'intéressé de cette possibilité ainsi que des modalités de présentation d'une déclaration de cumul d'activités.

Aussi, l'agent présente une déclaration écrite à l'autorité hiérarchique dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Cette déclaration mentionne la nature de la ou des activités privées envisagées ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

L'agent qui relève de plusieurs collectivités est tenu d'informer par écrit chacune d'entre elles de toute activité qu'il exerce auprès d'une autre administration.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique

En vertu des dispositions des articles 16 ter quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié par l'article 83 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.
La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires territoriaux, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires.

Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.
Le respect de la règle de la proportion minimale de 40% s'apprécie au niveau de la composition de l'ensemble du jury ou de l'instance.

Le décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixe la liste des dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et instances de sélection.

Le principe n'est pas applicable dans trois cas notamment lorsque la mission de président d'un jury est exercée à raison des fonctions occupées ou es qualité.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires

Décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique

Décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Décret n°2020-132 du 17 février 2020 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

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent librement créer des emplois à temps non complet. Toutefois, l'article 104 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 limitait le recrutement de ces agents selon la durée de service hebdomadaire définie pour l'emploi.

L'article 104 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyait qu'un décret déterminait les catégories de collectivités, notamment en fonction de leur population ainsi que les caractéristiques des établissements publics, pouvant recruter des agents à temps non complet (TNC) pour une durée de travail inférieure à 50% d'un temps complet, en précisant le cas échéant le nombre d'agents permanents à temps non complet susceptibles d'être recrutés et en arrêtant la liste des emplois concernés.

Le décret n°91-298 du 20 mars 1991 définissait les collectivités et établissements pouvant créer un emploi à temps non complet inférieur à 17h30 :

1. Etaient concernés les collectivités et établissements suivants :

- les communes dont la population n'excédait pas 5 000 habitants et leurs établissements publics
- les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, syndicats intercommunaux, syndicats et communautés d'agglomérations nouvelles regroupant des communes dont la population cumulée n'excédait pas 5 000 habitants.

2. Les communes, départements, syndicats intercommunaux, syndicats et communautés d'agglomération nouvelles, communautés de communes pouvaient, sans limitation liée à leur démographie, créer des emplois à temps non complet pour l'exercice des fonctions relevant notamment des cadres d'emplois suivants : professeurs d'enseignement artistique, assistants d'enseignement artistique, ATSEM.

L'article 21 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 uniformise les conditions de recrutement des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet, quels que soient la durée du temps non complet, le cadre d'emplois, le nombre d'emplois créés et la taille de la commune.

Ainsi, la loi du 26 janvier 1984 modifiée aligne le régime des emplois d'une quotité inférieure à 17H30 sur ceux de 17H30 et plus.

Les emplois à temps non complet, dont la quotité de travail est inférieure à 50% de la durée légale, peuvent être occupés tant par des fonctionnaires titulaires que des contractuels, dans l'ensemble des collectivités, quelle que soit leur taille. La possibilité de créer des emplois de fonctionnaires à temps non complet est offerte à l'ensemble des collectivités et cadres d'emplois.

Le décret n°91-298 du 20 mars 1991 est modifié conformément aux dispositions des articles 2 à 19 du décret n°2020-132 du 17 février 2020.

Sont supprimés les quotas d'emplois à temps non complet susceptibles d'être créés.

Les conditions de recrutement des agents à temps non complet sont celles prévues pour les emplois correspondants à temps complet.
Toutefois, lorsque le fonctionnaire déjà titulaire d'un grade dans un cadre d'emplois ou d'un emploi est recruté dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité ou un autre établissement, il conserve l'échelon du grade ou de l'emploi avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination. Il n'est pas soumis aux conditions éventuelles de stage et de formation d'intégration.

S'il est en cours de stage, sa titularisation par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier ne peut intervenir qu'après avis des autres autorités territoriales concernées.

L'autorité territoriale ou le centre de gestion informe le fonctionnaire, lors de son recrutement, qu'il peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien tous les deux ans avec le conseiller en évolution professionnelle dont il relève.

Le décret n°2020-132 du 17 février 2020 prend en compte diverses autres modifications réglementaires intervenues depuis la publication du décret n°91-298 du 20 mars 1991 (remplacement de la notation par l'entretien professionnel, nouveau congé : CITIS …) et clarifie certaines écritures relatives à la modification de la quotité de service de ces emplois.

Aussi, l'article 37 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié prévoit que le fonctionnaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pour invalidité imputable au service pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.
Il a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé.

L'article 18 du 20 mars 1991 modifié par celui du décret du 17 février 2020 prévoit que les dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 de prise en charge de l'agent par le Centre de Gestion sont applicables au fonctionnaire dont l'emploi à temps non complet fait l'objet d'une mesure de suppression. L'intéressé perçoit, au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, la rémunération prévue à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 rapportée à la quotité du temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé. Les emplois qui lui sont proposés doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé.

Selon les dispositions de l'article 30 du 20 mars 1991 modifié par celui du décret du 17 février 2020, lorsqu'une modification, soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet excède de 10% le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question, cette modification est assimilée à la suppression de cet emploi. Le fonctionnaire peut refuser cette transformation. Dans ce cas, ainsi que dans les autres cas de suppression d'emploi, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible. Le reclassement s'effectue dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

En cas de licenciement, l'autorité territoriale informe le fonctionnaire de son droit à l'allocation chômage. Il perçoit une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Cette indemnité est majorée de 10% en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans.
Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un mois ni supérieur à dix-huit mois de traitement.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge légal de départ à la retraite à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions, ou dans le délai d'un mois après cette date, et qu'il remplit la condition de durée d'assurance prévue pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2020-132 du 17 février 2020 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

Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Décret n°2020-174 du 26 février 2020 modifiant le décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

L'article 2 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 avait modifié le champ de compétences et les modes d'organisation des instances de dialogue social et notamment du CSFPT.
Cet article prévoyait notamment que le Conseil commun pourrait désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs, après accord du président du conseil concerné, l'avis du Conseil commun se substituant à celui du CSFPT.

L'article 2 de la loi du 6 août 2019 modifiait également la composition du collège des employeurs territoriaux du conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation des communes et des établissements publics de coopération intercommunale.

Le décret n°2020-174 du 26 février 2020 modifiant le décret n°84-346 du 10 mai 1984 fait évoluer la composition du collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale afin de garantir cette représentation des EPCI au sein du collège représentant les communes.

Le décret modifie les collèges électoraux des représentants des communes. Jusqu'à présent, les communes sont représentées par deux collèges électoraux, celui des communes de moins de 20 000 habitants et celui des communes de 20 000 habitants et plus.

L'article 6 du décret n°84-346 du 10 mai 1984 modifié prévoit que :

- Les représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de moins de 20 000 habitants disposent respectivement de six sièges et de un siège
- Les représentants des communes et des EPCI à fiscalité propre de 20 000 à 100 000 habitants disposent respectivement de trois sièges et de un siège
- Les représentants des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 100 000 habitants disposent respectivement de deux sièges et de un siège.

Pour chaque strate démographique, les représentants des communes sont élus par un collège constitué des maires des communes relevant de la même strate. Ils sont choisis parmi les maires et les conseillers municipaux de ces mêmes communes.

L'élection du collège des EPCI à fiscalité propre est organisée suivant les mêmes modalités que celui des communes. Au sein de chaque collège, les représentants des collectivités territoriales sont désignés par voie d'élection au scrutin direct et à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.
Les représentants des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre sont élus par un collège constitué des présidents des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre relevant de la même strate. Ils sont choisis parmi les présidents et les conseillers communautaires de ces mêmes établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.
Les bulletins de vote pour le collège des EPCI à fiscalité propre de moins de 20 000 habitants sont recensés et dépouillés par une commission spéciale située dans chaque département. Les bulletins de vote pour les autres collèges sont recensés et dépouillés par une commission nationale.

Le décret du 26 février 2020 opère également certaines mesures de simplification et de modernisation du fonctionnement de l'instance.

Ainsi, un membre suppléant peut, dans la limite d'un suppléant par membre titulaire, assister aux séances sans pouvoir prendre part au vote.

Le décret garantit la continuité de la présidence des formations spécialisées en cas de renouvellement de l'un des collèges du CSFPT et précise que le président de chaque formation spécialisée est désigné pour la durée de son mandat électif ou syndical.

L'article 23 du décret n°84-346 du 10 mai 1984 modifié redéfinit les modalités de réexamen d'un projet de texte ayant recueilli un avis unanime défavorable de la part du collège des organisations syndicales, afin de les harmoniser sur celles en vigueur au sein du Conseil commun de la fonction publique. Le délai de réexamen est ainsi fixé dans une fourchette de 8 à 30 jours contre 18 jours actuellement. L'information des membres du Conseil sur les concertations entreprises entre le premier et le nouvel examen du texte par l'instance est à cette occasion consacrée.

L'article 19 modifié prévoit que lorsque le président du conseil supérieur convoque des personnes dont l'audition est de nature à éclairer les débats, des frais de déplacement et, le cas échéant, de séjour sont alloués aux personnes qui sont auditionnées.

Pour chaque organisation syndicale, ces frais sont alloués dans la limite d'un nombre maximal de personnes auditionnées au titre de chaque année civile. Ce nombre, fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, tient compte du nombre de sièges détenus par chacune d'elles.

Enfin, le décret n°2020-174 du 26 février 2020 abroge l'article 17 du décret du 10 mai 1984 selon lequel : « *Des rapporteurs extérieurs au conseil supérieur sont nommés par le ministre chargé des collectivités territoriales sur proposition du président du conseil supérieur à partir d'une liste établie annuellement par le bureau. Ces rapporteurs ont voix consultative pour les affaires qui leur sont confiées par le président* ».

Références juridiques

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2020-174 du 26 février 2020 modifiant le décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, entré en vigueur progressivement depuis 2016, a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existants de l'ensemble des corps de la fonction publique de l'État et, par équivalence, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

En effet, le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'Etat (FPE), issu de l'alinéa premier de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT, combiné au principe constitutionnel de la libre administration, prévoit que les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat. Ces équivalences sont prévues par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Le tableau joint en annexe 1 de ce décret établit les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans le domaine de l'administration générale, dans le domaine technique, dans le domaine médico-social, dans le domaine culturel, dans le domaine sportif et dans le domaine de l'animation.

N'ayant pas fait l'objet d'une mise à jour majeure depuis 2008, les informations inscrites dans ce tableau, étaient, pour la plupart, caduques en raison de l'évolution statutaire des corps de la FPE et des cadres d'emplois de la FPT.

Par conséquent, le décret n°2020-182 du 27 février 2020 actualise le tableau de l'annexe 1 afin que celui-ci corresponde à la réalité réglementaire, après l'entrée en vigueur des dernières mesures issues du protocole d'accord *« Parcours professionnels, carrières et rémunérations »*.

Par ailleurs, le déploiement du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale n'avait pas pu être généralisé du fait de la non-publication des arrêtés pour les corps de référence à l'Etat.

Aussi, sans remettre en cause le dispositif actuel pour les cadres d'emplois passés au RIFSEEP, une annexe du décret n°2020-182 du 27 février 2020 définit, pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP, une nouvelle homologie basée sur des corps de la FPE d'ores et déjà passés au RIFSEEP.
Les cadres d'emplois concernés conserveront toutefois leur corps équivalent historique pour les autres primes et indemnités afin de garantir le maintien de certains avantages indemnitaires servis comme notamment ceux liés à des cycles de travail particuliers (travail le dimanche, travail de nuit, horaires décalés, astreintes, permanences…).

Sont concernés les cadres d'emplois suivants :

Ingénieurs territoriaux
Techniciens territoriaux
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement
Educateurs territoriaux des jeunes enfants
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux
Psychologues territoriaux
Sages-femmes territoriales
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux
Puéricultrices cadres territoriaux de santé
Puéricultrices territoriales
Infirmiers territoriaux en soins généraux
Infirmiers territoriaux
Auxiliaires de puériculture territoriaux
Auxiliaires de soins territoriaux

Techniciens paramédicaux territoriaux
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Seuls deux cadres d'emplois demeurent non éligibles au RIFSEEP : les professeurs et les assistants territoriaux d'enseignement artistique alignés sur le régime indemnitaire des professeurs certifiés de l'éducation nationale.

Homologie provisoire (annexe 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 créée par le décret n°2020-182 du 27 février 2020)

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE Cadres d'emplois	FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT Corps équivalents
Ingénieurs territoriaux.	Ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés).
Techniciens territoriaux.	Contrôleur des services techniques du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés).
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.	Adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics (services déconcentrés).
Educateurs territoriaux des jeunes enfants.	Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse.
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux.	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat.
Psychologues territoriaux.	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Sages-femmes territoriales.	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux.	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Cadres territoriaux de santé paramédicaux.	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Puéricultrices cadres territoriaux de santé.	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Puéricultrices territoriales.	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Infirmiers territoriaux en soins généraux.	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Infirmiers territoriaux.	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat.
Auxiliaires de puériculture territoriaux.	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Auxiliaires de soins territoriaux.	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).
Techniciens paramédicaux territoriaux.	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat.
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés).
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Références juridiques

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique crée un nouveau type de contrat : le contrat de projet.
Ce contrat répond à un besoin ponctuel. Il doit avoir pour but de mener un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération.
Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 définit les modalités de mise en œuvre du contrat de projet et précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur cette base.

Définition

Le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi non permanent.

Ce nouveau contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B et C).

Les collectivités peuvent recruter un contractuel en CDD sur ce type de contrat.

Les contrats de projet sont ouverts également aux fonctionnaires détachés**.**
Le détachement sur un contrat de projet repose dans ce cas sur une demande du fonctionnaire auprès de son employeur d'origine.

Procédure de recrutement

L'article 2-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit que les recrutements d'agents contractuels pour pourvoir un contrat sont prononcés à l'issue de la procédure définie par le chapitre 1er du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis.
L'autorité compétente accuse réception de chaque candidature.

L'article 1er du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 précise que l'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Forme et contenu du contrat

L'agent est recruté par un contrat écrit. Le contrat mentionne l'article de la loi du 26 janvier 1984, le paragraphe et l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin. Il définit le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.
Ce contrat précise également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

Si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

Le contrat de projet doit comporter également les clauses suivantes :

1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible

2° La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu

3° Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat

4° Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications

5° La possibilité de rupture anticipée par l'employeur

6° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Situation et conditions de travail de l'agent

Les agents recrutés par un contrat de projet bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte-rendu. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un contrat de projet, l'autorité peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.
A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

L'agent bénéficiant d'un contrat de projet bénéficie du régime de congé de maladie ouvert aux agents contractuels.

L'agent contractuel physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption est réemployé pour

la période restant à courir avant le terme du contrat, si le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

Durée et renouvellement et fin de contrat

La durée de ce contrat doit au minimum être d'un an et ne pourra dépasser les 6 ans, en tenant compte des éventuels renouvellements.

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu par le contrat de projet n'est pas achevé au terme de la durée initialement déterminée, l'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans

- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'intéressé est réputé renoncer à l'emploi.

Les durées pendant lesquelles un agent est placé sur un contrat de projet n'ouvrent pas droit au contrat à durée indéterminée.

Fin du contrat

L'agent est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :
- Au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à trois ans
- Au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à trois ans.

Après l'expiration d'un délai d'un an, ce contrat peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut se réaliser ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.
L'agent est informé dans un délai de deux mois pourra alors percevoir une indemnité de fin de contrat de projet.

Cette disposition ne remet pas en cause les cas d'interruption anticipée d'un contrat que sont la démission ou le licenciement qui peut être appliqué en cas d'inaptitude physique, de faute disciplinaire ou encore d'insuffisance professionnelle.
L'agent bénéficiant d'un contrat de projet peut également être licencié pour les motifs suivants :

- 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
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

A l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :
1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat
2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées
3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Références juridiques

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

L'article 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 créé par l'article 80 de la loi n°2019-634 du 6 août 2019 prévoit que les collectivités et établissements mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.
Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Les trois procédures à mettre en œuvre

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en œuvre du dispositif prévu à l'article 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 qui se décompose en trois procédures distinctes :

- La procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

- La procédure d'orientation des agents s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

- La procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

L'autorité compétente pour mettre en œuvre le dispositif de signalement

L'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux sont soumis à l'obligation de définition de ce dispositif de signalement.

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées par décision de l'autorité territoriale, après information du comité social compétent (article 4 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020). Les procédures de signalement doivent être présentées pour information au CT et au CHSCT dans l'attente de l'instauration des CST. L'article 7 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 prévoit qu'à cette fin, ces comités peuvent être réunis conjointement.

Le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics relevant de l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent confier le dispositif aux centres de gestion (Article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

La définition des procédures

L'acte instituant les procédures précise les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

1° Adresse son signalement

2° Fournit les faits ainsi que, s'il en dispose, les informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement

3° Fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

La procédure de recueil des signalements précise les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

- Pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de celui-ci, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données
- Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et des personnes visées ainsi que des faits faisant l'objet de ce signalement, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement.

La procédure mentionne, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre conformément au RGPD.

S'agissant de la procédure d'orientation vers les services et professionnels compétents chargés de l'accompagnement et du soutien des agents, l'acte instituant la procédure précise la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge, par les services et professionnels compétents, des agents victimes des actes ou agissements ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

L'article 1er du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 prévoit la définition d'une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative. La procédure doit mentionner :
- les modalités de transmission du signalement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements en cause
- la nature de ces mesures de protection
- les modalités par lesquelles l'autorité territoriale s'assure du traitement des faits signalés.

La communication auprès des agents

Selon les dispositions de l'article 5 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, l'autorité compétente procède, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information des agents placés sous son autorité sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.
Lorsque le dispositif de signalement est mutualisé ou confié à un centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

Le respect de la confidentialité

Selon les dispositions de l'article 6 du décret n°2020-256 du 13 mars 2020, le dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation et le respect du RGPD.

Le délai pour élaborer la procédure prévue en matière de signalement des violences, des discriminations et des agissements sexistes

Les collectivités territoriales ou établissements publics doivent mettre en place le dispositif de signalement au plus tard le 1er mai 2020.

Références juridiques

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale

L'article 16 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a ouvert la possibilité de recruter directement des contractuels sur des emplois de direction. La liste des emplois ouverts est la suivante :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions
- Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Directeur général adjoint des services des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

L'article 1 ter du décret n°88-145 du 15 février 1988, créé par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020, définit ces établissements publics. Il s'agit :

- du Centre national de la fonction publique territoriale
- des CIG et des CDG assimilés à une commune de 40 000 habitants
- des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris
- des caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l' article L 514-1 du code monétaire et financier
- des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants

- des CCAS et des CIAS, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants.

Le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 modifie plusieurs dispositions relatives aux emplois de direction de la fonction publique territoriale en fixant les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains emplois, les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les conditions de recrutement

L'article 1 bis du décret n°88-145 du 15 février 1988, créé par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020, prévoit que pour l'application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, les agents contractuels recrutés sur un poste de direction doivent :

1° Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise

2° Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

La procédure de recrutement

Les recrutements directs de contractuels sur un poste de direction doivent respecter les principes généraux énoncés au chapitre 1er du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019.

La procédure de recrutement doit permettre de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics et les 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 sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

Le Centre de gestion ou le CNFPT assure la publication de la création de l'emploi sur la Place de l'emploi public ou sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. Cet avis est accompagné d'une fiche de poste et mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent l'ouverture de l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

L'appréciation portée sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

Pour les recrutements dans des emplois autres que ceux de DGS des régions, départements, collectivités exerçant leurs compétences et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, la procédure de recrutement doit en outre respecter les dispositions suivantes :

- l'agent n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peut se porter candidat dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir

- l'autorité territoriale accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation. L'entretien est conduit par l'autorité territoriale. Cette dernière informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Le contrat des agents

Le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans.
Les contrats conclus au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 comportent une période d'essai d'une durée maximale de six mois qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

Sauf dans le cas où cette exigence a été respectée précédemment, la personne recrutée bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

La rémunération des agents contractuels exerçant des fonctions de direction

Selon les dispositions de l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020, les agents contractuels nommés à un emploi fonctionnel sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

Ainsi, les décrets relatifs aux emplois de direction indiquent que les fonctionnaires placés en position de disponibilité ou hors cadres, nommés par la voie du recrutement direct, sont classés dans leur emploi en fonction de la durée et du niveau de leur expérience professionnelle :

- pour les emplois administratifs : à l'un des échelons prévus aux articles 10 à 12-1 et 12-3 à 12-8 du décret du 30 décembre 1987 sans ancienneté d'échelon

- pour les emplois techniques : à l'un des échelons prévus aux articles 10 et 11 du décret du 9 février 1990 sans ancienneté d'échelon.

Les agents contractuels exerçant des fonctions de direction peuvent bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois.

La fin du contrat

Les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent être licenciés dans l'intérêt du service. Par dérogation aux dispositions applicables en matière de licenciement dans l'intérêt du service, l'autorité territoriale n'a pas l'obligation de rechercher à reclasser l'agent avant de le licencier (article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié par l'article 8 du décret n°2020-257 du 13 mars 2020).

Le double détachement

L'article 70 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 entendait régler la situation des agents détachés, notamment sur un emploi fonctionnel et qui, au titre d'une promotion interne, devaient accomplir un stage pour pouvoir être titularisés, dans leur nouveau grade.

Les lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel de la fonction publique sont inscrits sur une liste d'aptitude, en vue d'être recrutés par un employeur public (loi du 26 janvier 1984). Cette liste est valable 2 ans, renouvelable 2 fois pour une année. Au terme de 4 années d'inscription sur liste d'aptitude, le lauréat n'ayant pas été nommé dans son nouveau cadre d'emplois perd le bénéfice de son concours ou de son examen professionnel.

Des situations problématiques, pour les agents détachés et leurs administrations de détachement, survenaient quand ces agents réussissaient un examen professionnel. Ceux-ci devaient impérativement, dans le délai maximum de 4 ans, mettre un terme à leurs missions afin de prétendre à un détachement dans leur nouveau cadre d'emplois, en application de la règle d'interdiction du double détachement.

De même, un agent ayant réussi un concours ou un examen professionnel était inscrit sur liste d'aptitude mais ne pouvait être recruté directement sur un poste fonctionnel par une collectivité. En effet, il devait être détaché pour stage avant de pouvoir être détaché sur un poste fonctionnel suite à sa titularisation, quand bien même il occupait ce poste préalablement à sa réussite à un examen professionnel.

La loi du 6 août 2019 autorise désormais le double détachement sur un poste fonctionnel et sur une position de stage le temps de procéder à la titularisation de l'agent concerné. Le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 modifie en ce sens l'article 11-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Aux termes des dispositions de cet article 11-5 modifié, le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne et dont la titularisation dans le cadre d'emplois de promotion est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie. Il est alors classé dans son nouveau cadre d'emplois dans les conditions prévues par les statuts particuliers régissant ce cadre d'emplois.

Lorsqu'il est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois. A l'issue de sa période de stage, le fonctionnaire qui est titularisé est classé dans son emploi fonctionnel dans les conditions prévues par les dispositions régissant cet emploi.

Entrée en vigueur de ces dispositions

Le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 est entré en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 16 mars 2020 et le décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est abrogé.

Références juridiques

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique

Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des

communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre

Décret n°2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics

Le décret du 20 mars 2020 prévoit l'utilisation des droits à congés accumulés sur un compte épargne-temps à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

Ainsi, le décret étend à certains agents de la fonction publique de l'Etat la possibilité prévue par l'article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale d'utiliser, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps sans que les nécessités de service soient opposées.
Le texte instaure également ce droit, dans les trois versants de la fonction publique, au retour d'un congé de proche aidant.

Le décret n°2020-287 du 20 mars 2020 entre en vigueur le 1er mai 2020. Ses dispositions sont applicables aux demandes tendant au bénéfice des droits à congés accumulés sur le compte épargne-temps qui n'ont pas encore donné lieu à une décision d'octroi ou de refus avant cette date.

Références juridiques

Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Décret n°2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique faisait de nombreuses références au droit du travail.
Un nouveau chapitre sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été inséré dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 *portant droits et obligations des fonctionnaires* par l'article 90 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

Le décret n°2020-420 du 9 avril 2020 modifie certaines dispositions relatives au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il actualise les références figurant dans le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 afin de tirer les conséquences de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique.

Le décret n°2020-420 du 9 avril 2020 précise également les deux délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration et la date de comptabilisation de leurs effectifs :

- pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L 5212-2 du code du travail selon lequel tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion minimale de 6% de l'effectif total de ses salariés, l'effectif total pris en compte est évalué au 31 décembre de l'année écoulée
- au plus tard le 30 avril de chaque année, les employeurs publics déposent auprès du comptable public la déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution. Ainsi, pour la déclaration effectuée en 2021 sur les effectifs de 2020, l'obligation d'emploi, qui s'applique à tous les établissements publics d'au moins 20 agents, se déclarera au 30 avril 2021 pour des effectifs calculés au 31 décembre de l'année 2020.

L'article L 323-8-6-1 du code du travail disposait que le budget du FIPHFP était organisé en trois sections étanches, soit une par versant de la fonction publique. Le FIPHFP n'avait mis en œuvre cet article que partiellement. En pratique, les contributions de l'État et de la fonction publique hospitalière étaient plus élevées que les aides reçues. Ces deux versants finançaient les actions des collectivités territoriales.
La structuration en sections, une par versant de la fonction publique, a été abrogée par la loi du 6 août 2019. La suppression des trois sections du FIPHFP conforte la logique de mutualisation du fonds entre les trois versants de la fonction publique. En conséquence, le décret du 9 avril 2020 supprime la référence aux sections du fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Les dispositions de ce décret sont applicables à la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'année 2021 établie au titre de l'année 2020.

L'article 1er du décret du 9 avril 2020 modifie l'article 8 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 : afin de favoriser le partage d'expériences et les synergies entre le FIPHFP et le service public de l'emploi, deux représentants du service public de l'emploi siègeront au comité national du fonds (instance fixant les grandes orientations de l'établissement), jusqu'à présent composé de 23 membres représentant les employeurs publics, les personnels et les personnes handicapées.

Références juridiques

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Articles L 5212-2 et suivants du code du travail

Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique