Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

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

SOMMAIRE

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 9

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 sur les lignes directrices de gestion 11

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 sur les commissions administratives paritaires 13

Décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 concernant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés 16

Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 sur le CPA et le CPF 17

Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 sur le CPA et le CPF modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie 18

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 21

Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique 23

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 32

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 33

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 36

Décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale 39

Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique 43

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 48

Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale 51

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 56

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 57

Décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial 59

Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap 61

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique 64

Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature 68

Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage..... 72

Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant..... 77

Décret n°2020-555 du 11 mai 2020 modifiant le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale..... 79

Décret n°2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale 85

Décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 93

Décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet 98

Décret n°2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires..... 100

Décret n°2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L 412-55 et L 412-56 du code des communes..... 104

Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public 107

Décrets n°2019-1593 et n°2019-1596 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 n°2019-1265 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 n°2019-1265 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.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises en matière de promotion interne, de mutation et d’avancement de grade.

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 précise les conditions dans lesquelles les fonctionnaires peuvent faire appel à un représentant syndical dans le cadre d’un tel recours administratif.
Sont représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.
A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, les fonctionnaires peuvent choisir un représentant syndical de leur choix.

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 n°2019-1180 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 n°2019-1392 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 n°2019-1561 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

Décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 modifie le code du travail pour sa partie relative à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial suite à la publication de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation du 6 août 2019.
En effet, le III de l'article 18 de cette loi avait ouvert la possibilité aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale de conclure des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que les autres personnes publiques.

L'article 63 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 avait quant à lui pour objet d'assurer la cohérence du dispositif « apprentissage » avec le secteur privé concernant les rémunérations des apprentis.

Les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de la publication, soit le 28 avril 2020. Cependant, les dispositions relatives à la rémunération s'appliquent uniquement aux contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du décret.

Les articles 1 et 2 du décret intègrent les employeurs ne disposant pas de la personnalité morale dans le dispositif d'apprentissage. En effet, avant l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique, l'apprentissage n'était possible qu'au sein des employeurs publics ayant une personnalité morale. Aussi, cette modification permettra notamment aux régies disposant de la seule autonomie financière de recruter des apprentis.

La convention que conclut un employeur public avec un autre employeur lorsqu'il n'est pas en mesure de proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements nécessaires à la formation de l'apprenti doit désormais préciser :
– les modalités de partage entre eux des rémunérations
– les modalités selon lesquelles l'établissement d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation (article D 6271-2 du Code du travail).
Il est précisé que la nature des tâches qui sont confiées à l'apprenti doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage.

Outre la mention du nom du maître d'apprentissage, la convention doit désormais contenir les informations attestant du respect des conditions des compétences professionnelles du maître d'apprentissage.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis qui la transmet au représentant de l'Etat.

Les dispositions du décret n°2020-478 du 24 avril 2020 assouplissent également les conditions de majorations des rémunérations en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé.

Les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont désormais alignées sur celles du droit commun prévues pour le secteur privé.
Depuis la loi du 6 août 2019, pour les employeurs publics, la rémunération est donc fixée en fonction de l'année contractuelle, de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Les bonifications de 10% et de 20% sont supprimées pour ces contrats.

Toutefois, le décret du 24 avril vient explicitement maintenir la possibilité pour les employeurs publics de majorer de 10 ou 20 points cette rémunération, et il ajoute plus de souplesse car il supprime la condition de diplôme nécessaire pour cette majoration. Les employeurs publics devront donc calculer la rémunération de leurs apprentis en appliquant les mêmes règles que les employeurs privés, définies par l'article D6222-26 du code du travail, mais ils disposeront désormais de la possibilité de majorer librement cette rémunération de 10 ou 20 points, pour tous leurs apprentis, quel que soit le diplôme préparé.

La rémunération de l'apprenti est calculée en fonction du Smic. Le rapport entre le Smic et la rémunération minimum d'un apprenti est fixée sur la base d'un temps plein de 151,67 heures.

Rémunération brute mensuelle d'un apprenti				
Situation	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1ère année	415,64	661,95 €	815,89 €	1 539,42 €
2ème année	600,37 €	785,10 €	939,04 €	1 539,42 €
3ème année	846,68 €	1 031,41 €	1 200,74 €	1 539,42 €

Références juridiques

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

Articles L 6227-1 et suivants et D 6271-1 et suivants du code du travail

Décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap

L'article 92 de la loi n°2019-824 du 6 août 2019 visait à sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap et à préciser les conditions d'aménagement des concours administratifs.

Afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment lors des concours et examens, cet article élargit le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des recrutements.

L'article 92 de la loi du 6 août 2019 consacre également une obligation de moyens à l'égard des employeurs afin que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

Le décret n°2020-523 du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 92 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, organise la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité. Il prévoit également que les aides humaines et techniques ainsi que les aménagements en faveur des candidats aux concours, aux procédures de recrutement et aux examens sont accordées à l'appui de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant les épreuves. Le décret fixe en outre le délai dans lequel ce certificat doit être présenté à l'autorité organisatrice du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen.

Les dispositions du décret s'appliquent aux candidats aux emplois publics et agents publics en situation de handicap ainsi qu'aux organisateurs d'opérations de concours, d'examens ou de recrutement. Les dispositions du décret entrent en vigueur à partir du 7 mai 2020.

Cependant, s'agissant des dérogations pour les opérations de recrutement dont l'ouverture a été prononcée avant l'entrée en vigueur du décret, celles-ci se poursuivent jusqu'à leur terme, dans les conditions prévues par l'arrêté d'ouverture ou par l'avis de création ou de vacance.

La portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail en faveur des agents publics en situation de handicap

L'article 92 de la loi du 6 août 2019 prévoit que pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les employeurs prennent les mesures appropriées

permettant aux travailleurs handicapés de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.
La portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap est définie par le décret n°2020-523 du 4 mai 2020.

Il s'agit des mesures permettant à ces agents de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein d'une même collectivité, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail.

Une convention entre l'administration d'accueil et l'administration d'origine de l'agent concerné doit être établie et doit prévoir plusieurs éléments modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements, notamment :

- La cession
- Le transport
- L'installation des équipements
- La prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents.

La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

Les dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des candidats en situation de handicap

Les candidats handicapés qui se présentent à un concours, subissent les mêmes épreuves d'admissibilité et d'admission que les autres candidats, mais, compte tenu de la nature de leur handicap, ils peuvent demander à bénéficier d'aménagements des épreuves.

Les dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé.

La condition liée à la qualité de RQTH a été supprimée par la loi du 6 août 2019.

Le certificat médical doit :

- Avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves
- Préciser la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

Les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.

L'arrêté d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen fixe la date limite de transmission par le candidat du certificat médical. Cette date limite ne peut être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves.

Cependant, lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice peut mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités malgré la transmission du certificat médical après la date limite fixée.

Références juridiques

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

Décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap

Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

L'un des objectifs de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 1019 était de renforcer l'égalité professionnelle et de prévenir les discriminations, dans le sens de l'accord du 30 novembre 2018 signé par sept organisations syndicales représentatives et l'ensemble des représentants des employeurs publics.

Cet accord introduisait de nouvelles règles assorties de sanctions financières plus importantes et s'organisait autour de cinq axes :
Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle
Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles
Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Certaines dispositions du protocole du 30 novembre 2018 ont fait l'objet d'une inscription dans la loi n°2020-828 du 6 août 2019.

Ainsi, l'article 80 de cette loi a inscrit l'obligation, pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants, d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes.

La durée de ces plans d'action ne peut excéder trois ans renouvelables.

Selon l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique, ce plan d'action devra comporter au moins des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents pouvant bénéficier d'un avancement, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action devra être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, élaboré chaque année.

Les comités techniques, puis les comités sociaux territoriaux (à compter des prochaines élections professionnelles) devront être consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement seront sanctionnés par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le décret entre en vigueur à compter du 8 mai 2020 auprès des collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants pour la FPT.

Les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle doivent être établis au plus tard au 31 décembre 2020 et être transmis aux préfets au plus tard le 1er jour du troisième mois suivant cette date, soit le 1er mars 2021.

Etablissement et révision du plan d'action

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi et révisé dans chaque collectivité territoriale et EPCI de plus de 20 000 habitants, par l'autorité territoriale après consultation du comité technique puis du comité social territorial.

Lorsqu'une collectivité territoriale ou un EPCI nouvellement créés dépasse le seuil de 20 000 habitants, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial. Il en va de même lorsqu'une collectivité ou un établissement dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de sa population.

Durée et contenu du plan d'action

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés par la loi (rémunération et accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique).

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines :
- Les objectifs à atteindre
- Les indicateurs de suivi
- Leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Obligation de transmission au préfet et conséquences des manquements à l'obligation de réalisation et de transmission du plan d'action

Le plan d'action est transmis avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent au préfet.

A défaut de transmission du plan d'action avant le 1er mars, le préfet demande aux employeurs publics concernés de se conformer à leur obligation.

A défaut de l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, le préfet met en demeure les employeurs publics concernés de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois.

A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, les préfets prononcent une pénalité dont le montant est fixé à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné.

Toutefois, en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5% de la même assiette.

La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense.

Bilan de la mise en œuvre des plans d'action

Le préfet adresse un bilan de la mise en œuvre des plans d'action au ministre chargé des collectivités territoriales avant le 31 décembre de l'année de transmission des plans d'action.

Ce bilan recense :

- Le nombre de collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernés

- Le nombre de plans d'action élaborés

- Le nombre de manquements à cette obligation.

Le ministre chargé des collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, présentant de façon agrégée les données sur les collectivités et établissements concernés, sur les plans d'action et sur le nombre de manquements.

Ce bilan est transmis pour information au CSFPT.

Le ministre chargé de la fonction publique présente les bilans chaque année au CCFP.

Ces informations seront rendues publiques sur le site de communication en ligne du ministère.

Références juridiques

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

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

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Le télétravail dans la fonction publique est encadré par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et par le décret n°2016-151 du 11 février 2016. Ce décret définissait le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'article 49 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a ouvert à l'employeur territorial la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail. Cette évolution de la législation permet ainsi un alignement de la fonction publique sur le code du travail qui, depuis 2017, ne précise plus que le télétravail doit être effectué de manière régulière.

Les dispositions du décret concernent les agents publics des trois fonctions publiques et entrent en vigueur le 7 mai 2020.

Le décret s'applique aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement de télétravail présentées à compter du 7 mai 2020.

Définition et conditions du télétravail

L'article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 est réécrit afin de supprimer les références à l'organisation régulière et durable à la définition générale du télétravail et ainsi ouvrir la possibilité du télétravail ponctuel.

Désormais, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités.

Le recours au télétravail régulier ou ponctuel est soumis à une autorisation. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

Dispositions concernant la quotité de temps de télétravail

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 prévoit que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine et que le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine, les seuils pouvant s'apprécier sur une base mensuelle.

Les conditions de dérogation à cette quotité sont modifiées par les dispositions du décret n°2020-524 du 5 mai 2020.

Ainsi, il peut être dérogé à la règle de la quotité de temps de télétravail dans deux cas :

- pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Dans tous les cas, cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail

- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Procédure et modalités d'autorisation du télétravail

Une demande écrite de l'agent précisant les modalités d'organisation souhaitées est nécessaire pour l'exercice des fonctions en télétravail.

De plus, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques doit être jointe à la demande lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé.

C'est la délibération de l'organe délibérant, pris après avis du comité technique qui fixe les conditions dans laquelle l'attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est établie (article 6).

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

Si l'agent change de fonctions, il doit présenter une nouvelle demande.

En toutes hypothèses, l'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.
Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

En cas de refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail et l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement doivent être motivés et précédés d'un entretien.

Le recours de l'agent contre un refus de demande ou de renouvellement de télétravail

En cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail d'un agent pour l'exercice d'activités éligibles ainsi qu'en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement, la CAP ou la CCP compétente peut être saisie par l'agent intéressé.

Droits et garanties des agents en télétravail

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 prévoit la prise en charge par l'employeur des coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance.

Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 complète ces dispositions en prévoyant que l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Ce texte définit de nouvelles garanties offertes aux agents en télétravail notamment pour ceux en situation de handicap.
Ainsi, dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'autorité ayant délivré l'autorisation doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.
De plus, lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail, l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Précisions sur l'autorisation d'exercice

En vertu des dispositions de l'article 7 du décret n°2020-524 du 5 mai 2020, les mentions obligatoires de l'autorisation d'exercice sont reformulées pour prendre en compte les modalités assouplies du recours au télétravail.

Désormais, l'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail mentionne :
- Les fonctions de l'agent exercées en télétravail

- Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail

- Les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail
- Le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée.

Références juridiques

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

Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

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

Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit à l'article 91, qu'à titre expérimental, et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononcera au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités de mise en œuvre du dispositif permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique. Il précise ainsi les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation. Les dispositions applicables dans la Fonction publique territoriale sont prévues aux articles 11 à 20 du décret.

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 entre en vigueur le 8 mai 2020 et s'applique aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui disposent d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. Ces personnes peuvent, au terme de ce contrat et jusqu'au 6 août 2024, bénéficier de la titularisation dans un cadre d'emplois de la fonction publique.

Le dépôt de candidatures

La détermination du cadre d'emplois d'accueil des personnes candidates à la titularisation s'effectue en tenant compte du diplôme ou du titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage et du niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès par la voie du concours externe.

Lors de leur entrée en apprentissage dans une collectivité territoriale ou un établissement public en relevant, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont individuellement informées par l'autorité territoriale, par tout moyen et, le cas échéant, par le maître d'apprentissage, de la possibilité qu'elles ont de demander à être titularisées à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

La personne candidate doit adresser la demande à l'autorité territoriale au moins trois mois avant le terme de son contrat d'apprentissage.

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, l'autorité territoriale peut :

- Soit transmettre au candidat une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation, et l'inviter à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidature

- Soit informer le candidat qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande.

Le dossier de candidature comprend :

- Un CV d'une page au plus faisant notamment état du parcours de formation académique et professionnel et des compétences acquises
- Une copie des titres et diplômes détenus
- Un document présentant la motivation du candidat pour exercer l'emploi ou les emplois proposés et les missions dévolues au cadre d'emplois d'accueil, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat (un modèle de ce document est défini en annexe du décret n°2020-530 du 5 mai 2020)
- Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L 5212-13 du code du travail)
- Le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

La procédure de sélection

L'autorité territoriale transmet à une commission, chargée de statuer sur l'aptitude du candidat, le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage, renseigné par le maître d'apprentissage (un modèle de ce document est défini en annexe du décret n°2020-530 du 5 mai 2020).

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale, est composée :

- De l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois d'accueil
- D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- D'une personne du service des ressources humaines.

C'est l'autorité territoriale ou son représentant qui assure la présidence de la commission.

La commission apprécie l'aptitude du candidat à être titularisé. Elle tient notamment compte :

- Des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder
- De sa motivation

- Du bilan de la période d'apprentissage
- De son parcours professionnel
- De ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner. Dans ce cas, l'entretien a lieu au plus tard un mois avant le terme du contrat d'apprentissage.

L'entretien débute par une présentation par le candidat, pendant une durée de dix minutes au plus, de son parcours et de sa motivation à exercer l'emploi ou les emplois qui lui sont proposés ainsi que les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder. Il se poursuit par un échange avec la commission qui s'appuie sur le dossier du candidat. Au cours de cet entretien, le candidat peut également être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel. La durée de l'entretien ne peut excéder quarante-cinq minutes.

L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.

La commission émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé.

L'autorité territoriale peut déléguer au CDG la mise en œuvre de cette procédure au titre de l'exercice des missions facultatives.

La titularisation

L'autorité territoriale peut procéder à la titularisation du candidat déclaré apte à être titularisé :

- Au terme du contrat d'apprentissage, lorsqu'à cette date le candidat a obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage
- A défaut, à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat.

La titularisation est prononcée nonobstant la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier. L'autorité territoriale procède ensuite à l'affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation.

Le fonctionnaire ainsi titularisé est classé au 1er échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil, sous réserve de la réalisation des périodes de stage et de formation. Les périodes effectuées en milieu professionnel pour la préparation du diplôme ne sont pas prises en compte pour le classement dans le cadre d'emplois.

Les personnes justifiant, avant la conclusion du contrat d'apprentissage, d'une activité professionnelle, bénéficient des dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'accueil permettant la prise en compte de ces services pour le classement consécutif à la titularisation.

Les personnes titularisées bénéficient d'une formation d'intégration lorsqu'elle est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, dans l'année suivant leur titularisation, ainsi que d'un accompagnement adapté à leur situation en vue de favoriser leur insertion professionnelle, en lien avec le référent handicap.

Les apprentis titularisés sont également soumis aux formations de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers.

L'établissement du bilan du dispositif

Le bilan annuel des recrutements réalisés est présenté devant le comité technique puis le comité social territorial après les prochaines élections professionnelles.

Les recrutements réalisés doivent également être intégrés au rapport social unique.
L'évaluation finale est présentée au Conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.

Calendrier d'application des dispositions

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 s'applique aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont le contrat d'apprentissage prend fin à compter du 1er juin 2020.

Pour l'application des dispositions aux personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1er juin et le 30 septembre 2020 :

- Le dossier de candidature peut être adressé à l'autorité compétente au plus tard le 30 septembre 2020

- Le délai prévu d'un mois pour l'entretien avant le terme du contrat d'apprentissage est inopposable

- Lorsque la procédure ne peut pas être organisée en vue d'assurer la titularisation au terme du contrat d'apprentissage, la titularisation peut intervenir à la date à laquelle le candidat est déclaré apte à être titularisé, sous réserve qu'à cette date il ait obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre de son contrat d'apprentissage. A défaut, la titularisation intervient à la date d'obtention du diplôme ou du titre préparé dans le cadre de son contrat d'apprentissage, sous réserve que celle-ci intervienne au plus tard le 31 janvier 2021.

Références juridiques

Articles L 5212-13 et L 6227-1 du Code du Travail

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

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

Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

L'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoyait, au bénéfice de tout fonctionnaire territorial placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.

Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois.

Le décret entre en vigueur le 8 mai 2020. Cependant, les dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires

Désormais, le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables. Auparavant, la dernière période de congé parental ne pouvait être inférieure à six mois.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental (deux mois auparavant).
La période de congé parental est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

La réintégration du fonctionnaire à l'issue du congé parental

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine ou de détachement. Dans ce dernier cas, il est placé en position de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

En cas de congé parental écourté sur demande de l'intéressé, celui-ci est réintégré dans les mêmes conditions que s'il était arrivé au terme de son congé.

Lorsqu'ils sont affiliés à un CDG, la collectivité ou l'établissement public d'origine peuvent demander, sans prise en charge financière, à ce CDG de rechercher un reclassement.

Dispositions relatives à la mise en disponibilité pour élever un enfant

L'âge limite de l'enfant pour accorder une disponibilité de droit est augmenté. Désormais, la mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande, pour élever un enfant âgé de moins de douze ans, contre moins de huit ans auparavant.

Les autres conditions pour bénéficier d'une disponibilité de droit restent inchangées (pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne).

Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 précise que les droits à avancement conservés lors de la mise en disponibilité pour élever un enfant s'entendent des droits à avancement d'échelon et de grade.

Références juridiques

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

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

Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

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

Décret n°2020-555 du 11 mai 2020 modifiant le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale

Le décret n°2020-555 du 11 mai 2020 modifie le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale et est entré en vigueur le 14 mai 2020.

L'ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015 qui opère le transfert de l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et aux conseils d'administration des Centres de gestion (CDG) a été prise en application de la loi d'habilitation n°2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures. Le décret n°2020-555 du 11 mai 2020 tire les conséquences de ce transfert sur l'organisation des élections.
En ce sens, les articles 2, 3, 4 et 7 prévoient de nouvelles modalités d'organisation des élections pour les membres du conseil d'administration du CNFPT, le président du CNFPT étant désormais responsable de celles-ci en lieu et place du préfet du département.

Les élections au conseil d'administration du CNFPT sont organisées dans les six mois qui suivent le renouvellement des représentants des collectivités territoriales concernées dans les conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux du Centre national de la fonction publique territoriale.

Un arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale fixe :
1° La composition de la commission de recensement et de dépouillement des votes
2° Les modalités d'organisation des élections
3° La date des opérations électorales pour chaque collège.

Le président du Centre national de la fonction publique territoriale peut décider de recourir au vote électronique par internet ; dans ce cas, l'arrêté du Président du CNFPT fixe les modalités applicables dans le respect des conditions et garanties prévues aux articles 2,3,5 et 6 du décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale.

Les membres et le président de la commission de recensement et de dépouillement des votes sont nommés par le président du Centre national de la fonction publique territoriale.
La commission recense et dépouille les bulletins de vote ou, le cas échéant, les suffrages exprimés par vote électronique.
Elle proclame les résultats des votes des trois collèges.

Les organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux désignent leurs représentants, titulaires et suppléants, au sein du conseil d'administration et mettent fin à leurs fonctions.
Les sièges sont répartis entre les organisations syndicales, à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, sur la base du nombre de voix obtenues par chacune d'elles lors du renouvellement général du mandat des représentants des personnels aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (et non plus aux comités techniques).
Le ministre chargé des collectivités territoriales, à la demande du président du Centre national de la fonction publique territoriale, lui transmet le nombre de voix obtenues par chaque organisation syndicale.

Le décret du 11 mai 2020 actualise et simplifie certaines dispositions relatives aux modalités de fonctionnement du CNFPT.
Les articles 5 et 6 du décret du 11 mai 2020 tiennent compte de la mise en œuvre du renouvellement intégral et non plus partiel des membres des conseils départementaux suite à la loi n°2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. Ainsi, l'article 8 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987 modifié prévoit que le mandat des représentants des départements expire à l'occasion du renouvellement général des conseils départementaux.

Les articles 8 et 17 apportent une clarification permettant de faire correspondre la durée du mandat du vice-président élu parmi les représentants des collectivités territoriales à la durée du mandat local et la durée du mandat du vice-président élu parmi les représentants des organisations syndicales à la durée de son mandat en tant que représentant du personnel au comité social territorial. Une simplification de même nature est apportée pour le mandat de membre du conseil d'orientation (Article 15).

Les articles 16, 25, 26, 27, 28 et 29 prévoient également les nouvelles modalités d'organisation des élections s'agissant des membres du conseil d'orientation. A la suite du renouvellement général du mandat des représentants des personnels aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, elles disposent d'un délai maximum de trois mois pour procéder aux désignations au conseil d'orientation.

L'article 27 du décret du 11 mai 2020 modifie l'article 33-3 du décret du 5 octobre 1987 : Pour les élections au conseil d'orientation, les élections de chaque collège sont organisées dans les conditions de l'article 32 du décret, dans les huit mois qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux et dans les six mois qui suivent le renouvellement général des conseils départementaux et des conseils régionaux.
Un arrêté du président du Centre national de la fonction publique territoriale fixe :
1° La composition de la commission de recensement et de dépouillement des votes
2° Les modalités d'organisation des élections
3° La date du scrutin pour chaque collège.

L'intervention du Préfet dans l'organisation des élections au conseil d'orientation est supprimée (Article 26).

L'article 25 du décret du 11 mai 2020 modifie l'article 33-1 du décret du 5 octobre 1987.
Concernant l'élection au conseil d'orientation, le vote a lieu par correspondance. Le président du CNFPT peut décider de recourir au vote électronique par internet ; dans ce cas, l'arrêté fixe les modalités applicables dans le respect des conditions et garanties prévues par le décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale.

Le ministre chargé des collectivités territoriales, à la demande du président du Centre national de la fonction publique territoriale, lui transmet le nombre de voix obtenues, dans le ressort territorial de chaque délégation, par les organisations syndicales lors du renouvellement général du mandat des représentants des personnels aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics du ressort de chaque délégation.

Le président du Centre national de la fonction publique territoriale fixe, pour chaque délégation, le nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale de fonctionnaires territoriaux.

Pour les élections au conseil d'orientation, selon les dispositions de l'article 31 du décret du 5 octobre 1987 modifié par l'article 23 du décret n°2020-555 du 11 mai 2020, le président du centre de gestion, à la demande du président du Centre national de la fonction publique territoriale, lui transmet les effectifs respectifs des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet des communes affiliées ainsi que des communes non affiliées.

L'article 32 modifié prévoit quant à lui : *« A la demande du président du Centre national de la fonction publique territoriale :*
1° Le président du centre de gestion lui transmet les noms des maires et des conseillers municipaux qui siègent au sein du conseil d'administration du centre de gestion
2° Le préfet de département lui transmet les noms des maires et des conseillers municipaux des communes non affiliées
° Le président du conseil départemental lui transmet les noms des conseillers départementaux. »

Concernant les règles de quorum au CA du CNFPT, le conseil d'administration ne peut délibérer valablement sur les points de l'ordre du jour que si la moitié de ses membres ayant qualité pour participer au scrutin sont présents ou représentés. Le décret du 11 mai 2020 supprime la dérogation à cette règle de quorum selon laquelle le conseil d'administration ne pouvait délibérer valablement sur le taux de cotisation obligatoire et le prélèvement supplémentaire et la majoration prévus aux articles 12-2 et 12-2-1 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi que sur l'adoption du budget, que si la moitié des membres ayant qualité pour participer au scrutin sont présents.

L’article 18-2 du décret du 5 octobre 1987 qui définit les fonctions du directeur du CNFPT est réécrit par le décret du 11 mai 2020.

La nouvelle rédaction de cet article qui prévoit *« Le directeur général est chargé, sous l'autorité du président, de diriger l'ensemble des services du Centre national de la fonction publique territoriale et d'en coordonner l'organisation. Il assure la coordination entre les services centraux, les instituts et les délégations régionales du Centre national de la fonction publique territoriale. Il peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, sa signature aux directeurs et chefs de service »*, se substitue à la précédente rédaction : *« Le directeur est chargé de la gestion administrative et financière du Centre national de la fonction publique territoriale. Il assure la coordination entre les services centraux, les écoles et les délégations régionales et interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale. Il peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, sa signature aux directeurs adjoints du centre national et aux directeurs des écoles. »*

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le ressort territorial des délégations du CNFPT a ainsi été modifié pour tenir compte de la nouvelle organisation des régions. La notion d’interdépartementalité est supprimée par le décret n°2020-555 du 11 mai 2020.

Par ailleurs, la loi a introduit la faculté pour le président du conseil d’administration du CNFPT de déléguer ses attributions.

L’article 11 supprime en conséquence la compétence du conseil d’administration consistant à déterminer le ressort territorial des délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT, ce ressort étant désormais fixé par la loi. Ce même article abroge l’article 46-3 du décret du 5 octobre 1987 selon lequel *« les crédits nécessaires à l'exercice, par les délégués régionaux ou interdépartementaux, de leurs compétences sont délégués à ces derniers par le président du centre. Le conseil d'administration est informé, à chacune de ses réunions, de l'état des délégations de crédits consenties aux délégués régionaux ou interdépartementaux »*.

L’article 12 prévoit la possibilité pour le président du conseil d’administration de déléguer ses attributions à un vice-président ou à un membre du conseil d’administration. L’article 18 du décret du 5 octobre 1987 est complété : le président du CNFPT peut confier une mission de représentation de l'établissement qu'il définit à un membre du conseil d'administration, à un membre du conseil d'orientation placé auprès du conseil d'administration, à un délégué régional ou à un membre d'un des conseils d'orientation placés auprès des délégués.

Plusieurs articles du décret du 5 octobre 1987 sont modifiés ou supprimés par le décret n°2020-555 du 11 mai 2020, s’agissant du régime budgétaire et financier du CNFPT, notamment pour tirer les conséquences de la suppression des ordonnateurs secondaires. Les références au comptable spécial sont remplacées

par les termes *« l'agent comptable du Centre national de la fonction publique territoriale »*.

Le champ des délégations que le Président peut recevoir du CA est modifié par l'article 12 du décret du 11 mai 2020.
L'article 18 du décret du 5 octobre 1987 modifié prévoit : *« Il peut recevoir délégation du conseil d'administration pour prendre toute décision concernant :*
1° L'affectation et la délimitation des propriétés utilisées pour les besoins des missions du Centre national de la fonction publique territoriale

2° La fixation des tarifs, redevances diverses et droits divers n'ayant pas un caractère fiscal susceptibles d'être perçus par le Centre national de la fonction publique territoriale, ces droits, redevances et tarifs pouvant faire l'objet de modulations résultant de l'utilisation de procédures dématérialisées

3° La réalisation des emprunts destinés au financement des investissements prévus par le budget, les opérations financières utiles à la gestion des emprunts, y compris les opérations de couverture des risques de taux et de change et la passation à cet effet des actes nécessaires

4° La réalisation des lignes de trésorerie sur la base d'un montant maximum autorisé par le conseil d'administration

5° Les mesures mentionnées au III de l'article L 1618-2 du code général des collectivités territoriales

6° La préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres ainsi que leurs avenants, lorsque les crédits sont prévus au budget

7° La conclusion et la révision des baux, et, d'une manière générale, du louage de chose pour une durée n'excédant pas douze ans

8° La création des régies d'avances et de recettes nécessaires au fonctionnement des services

9° L'acceptation de dons et legs qui ne sont grevés ni de conditions ni de charges

10° L'aliénation de gré à gré de biens mobiliers jusqu'à 4 600 euros

11° La fixation des rémunérations et le règlement des frais et honoraires des avocats, avoués, notaires, huissiers de justice et experts

12° L'exercice des actions en défense et des recours au nom du Centre national de la fonction publique territoriale et les transactions avec des tiers dans la limite de 5 000 euros

13° L'acceptation des indemnités de sinistres afférents aux contrats d'assurance

14° Le règlement des conséquences dommageables des accidents dans lesquels

sont impliqués des véhicules du Centre national de la fonction publique territoriale dans la limite fixée par le conseil d'administration

15° Le renouvellement de l'adhésion du Centre national de la fonction publique territoriale aux organismes dont il est membre

16° Le dépôt des demandes d'autorisations d'urbanisme relatives à la démolition, à la transformation ou à l'édification des biens du centre, dans les limites fixées par le conseil d'administration

17° Les conventions de participation financière mentionnées au troisième alinéa de l'article 8 de la loi du 12 juillet 1984, et les autres conventions passées par le Centre national de la fonction publique territoriale pour l'exécution de son programme de formation.

Il rend compte au conseil d'administration de ses décisions lors de la plus proche réunion de ce dernier ».

Références juridiques

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

Ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015 transférant l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale et aux conseils d'administration des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Décret n°87-811 du 5 octobre 1987 modifié relatif au Centre national de la fonction publique territoriale

Décret n°2020-555 du 11 mai 2020 modifiant le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale

Décret n°2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

Le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 modifie le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

L'ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015, prise en application de la loi d'habilitation n°2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures, a opéré le transfert de l'organisation matérielle des élections aux conseils d'administration des Centres de Gestion.

Le Président de chaque centre est désormais responsable des élections en lieu et place du Préfet du département.
Les élections sont organisées dans les quatre mois qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux. Un arrêté du président du CDG définit les modalités d'organisation des élections, fixe la composition de la commission en charge des opérations et la date des opérations électorales.

Le décret n°2020-554 du 11 mai apporte des précisions nécessaires au transfert de l'organisation matérielle des élections aux instances de gouvernance des CDG.

De plus, l'article 50 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit la possibilité de création de centres interdépartementaux de gestion. Cet article prévoit que des CDG limitrophes ou d'outre-Mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique.

Le décret n°2020-554 du 11 mai définit les dispositions propres aux centres interdépartementaux de gestion qui pourraient être constitués.

Enfin, le texte actualise le décret relatif aux CDG afin de prendre en compte la mise en œuvre du renouvellement intégral et non plus partiel des membres des conseils départementaux, à la suite de la loi du 17 mai 2013.

La possibilité de recours au vote électronique pour les élections des CDG

Pour les élections des représentants au conseil d'administration, les CDG peuvent mettre en place le vote électronique par internet en remplacement du vote par correspondance.
Dans ce cas, l'arrêté pris par le Président pour l'organisation des élections doit préciser les modalités applicables au vote électronique.

Ces modalités doivent respecter les conditions et garanties prévues aux articles 2, 3, 5 et 6 du décret du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale (respect des conditions de déroulement d'un scrutin,

confidentialité des données, respect du RGPD, recours à une expertise indépendante).

L'organisation des élections des CA des CDG

Le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 vient préciser les modalités d'organisation des élections au conseil d'administration des CDG.

Les élections sont organisées dans les quatre mois qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux.

Le président du CDG prend un arrêté qui fixe:

- La composition de la commission de recensement et de dépouillement des votes, dont il assure la présidence et désigne les membres
- Les modalités d'organisation des élections
- La date des opérations électorales.

Les réclamations relatives aux listes électorales sont adressées à la commission. Les contestations relatives aux résultats des opérations électorales sont portées devant les tribunaux administratifs et elles sont examinées et jugées dans les formes et les délais prévus par le code électoral en ce qui concerne les élections municipales.

C'est la commission de recensement et de dépouillement des votes qui proclame les résultats.

Le texte actualise le décret relatif aux CDG afin de prendre en compte la mise en œuvre du renouvellement intégral et non plus partiel des membres des conseils départementaux pour les CA des CDG. Ainsi, l'article 20 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié prévoit que lorsque, entre deux renouvellements généraux des représentants du département (et non plus renouvellement partiel), celui-ci doit bénéficier d'un troisième siège au conseil d'administration en raison d'une progression des effectifs de ses fonctionnaires, le conseil départemental procède à la désignation d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour le siège supplémentaire.

Dispositions particulières aux deux CIG d'Ile-de-France

Le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 précise, comme pour les CDG départementaux, les modalités pour les élections du CA des CIG. Ainsi, le texte dispose que les bulletins de vote sont recensés et dépouillés par une commission présidée par le président du CIG ou son représentant. Cette commission, dont les membres sont nommés par le président, proclame les résultats. Ceux-ci sont publiés au CIG.

La compétence du Président du CDG pour les élections partielles

L'article 17 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 prévoit qu'en cas de décès, de démission ou de perte de la qualité pour siéger, le membre titulaire représentant des communes ou des établissements publics au conseil d'administration du centre de gestion est remplacé par son suppléant.

Lorsque le siège ne peut être pourvu par ce dernier, il est fait appel au premier candidat non élu figurant sur la même liste et ayant qualité pour représenter soit les communes, soit les établissements publics. Si, pour les mêmes motifs, le siège ne peut être pourvu par ce dernier, il est fait appel à son suppléant, ou, à défaut, au candidat titulaire non élu suivant ou à son suppléant. Lorsqu'une liste des représentants des communes ou des établissements publics est épuisée avant le dix-huitième mois précédant le renouvellement général, il est procédé dans le délai de trois mois à des élections partielles pour les sièges vacants.

Conformément aux dispositions de l'ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015, l'article 17 modifié par le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 précise que c'est le président du CDG qui fixe la date du scrutin et les modalités d'organisation de des élections partielles.

La représentation au collège spécifique en cas de création de centre interdépartemental de gestion

Les collectivités et établissements publics non affiliés au CDG mais adhérents à un socle commun de prestations défini à l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (secrétariat des instances médicales, fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite, assistance juridique statutaire, référent déontologue, aide au recrutement et à la mobilité) bénéficient d'une représentation au CA du CDG au travers d'un collège spécifique.

Dans le cadre de ce collège spécifique, le nombre de sièges attribués à chaque catégorie de collectivité territoriale et pour l'ensemble des établissements publics est fixé à l'article 20-1 du décret n°85-643 du 26 juin 1985. Ce nombre ne peut être inférieur à deux ni supérieur à trois, dans les conditions suivantes :

1° Deux sièges lorsque l'effectif total de fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet de chaque catégorie de collectivité territoriale et de l'ensemble des établissements publics est inférieur à 4 000

2° Trois sièges lorsque l'effectif total de fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet de chaque catégorie de collectivité territoriale et de l'ensemble des établissements publics est égal ou supérieur à 4 000.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le nombre de sièges attribué à la région Ile-de-France au sein du collège spécifique du conseil d'administration du centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la région d'Ile-de-France est fixé à deux.

Le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 vient adapter ces modalités de représentation et fixe le nombre de sièges dans l'hypothèse de création d'un centre interdépartemental de gestion dont la possibilité est offerte par la loi de 6 août 2019.

Ainsi, lorsque le ressort territorial d'un centre interdépartemental de gestion s'inscrit dans le champ territorial d'une seule région, le nombre de sièges attribués à celle-ci est fixé à deux.

Lorsque ce ressort s'étend à plusieurs régions, le nombre de sièges attribués à la ou aux régions est réparti de la manière suivante :

- Deux sièges lorsqu'une seule région a demandé à bénéficier du socle insécable

- Trois sièges dont deux sièges pour la région ayant l'effectif de fonctionnaires et stagiaires à temps complet le plus important et un siège pour l'autre région, lorsque deux régions ont demandé à bénéficier du socle

- Un siège par région lorsque trois régions ont demandé à bénéficier du socle.

La délégation de pouvoirs au sein des CDG

L'article 51 de la loi du 6 août 2019 offre la possibilité à chaque président de CDG de déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration. Le décret n°2020-554 du 11 mai modifie les articles 28, 29 et 32 du décret n°85-643 du 26 juin 1985.

Ainsi, le président du CDG peut déléguer sa signature au directeur et aux chefs de service du centre. Il peut, conformément à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984, déléguer l'exercice d'une partie de ses attributions, sous sa surveillance et sa responsabilité, à un membre du conseil d'administration.

Outre les vice-présidents du bureau, les membres du conseil d'administration titulaires d'une délégation d'attributions peuvent percevoir des indemnités de fonctions.

L'intégration d'un débat d'orientation budgétaire

Bien que non-obligatoire, certains CDG avaient mis en place un débat d'orientation budgétaire (DOB).

Sur le modèle de l'article L 2312-1 du CGCT, l'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié par l'article 11 du décret n°2020-554 du 11 mai 2020 est complété par un alinéa prévoyant qu'un débat a lieu au conseil d'administration sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

L'enrichissement du dossier individuel des agents tenus par le CDG

Le centre de gestion constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires, indépendamment du dossier prévu à l'article 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires tenu par la collectivité ou l'établissement public administratif.

Le dossier comporte une copie de celles des pièces figurant dans le dossier principal de l'intéressé qui retracent sa carrière et notamment :
1° Les décisions de nomination ou de titularisation

2° Les décisions d'avancement d'échelon et de grade
3° Les décisions concernant la mise à disposition, le détachement, la position hors cadre, la disponibilité, la position d'accomplissement du service national, la mise en congé parental, la mise en congé de longue durée ou de longue maladie, l'acceptation de démission, la mise à la retraite ou la radiation des cadres pour quelque motif que ce soit, ainsi que le licenciement pour insuffisance professionnelle
4° Les décisions d'affectation ou de mutation
5° Les sanctions disciplinaires autres que celles du premier groupe, ainsi que les avis des organismes siégeant en conseil de discipline
6° Les décisions individuelles intervenues en matière de formation ainsi que celles qui se rapportent aux périodes de formation suivies par l'intéressé.

Le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 instaure un nouvel alinéa à cet article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 : les collectivités et établissements transmettent au CDG les décisions relatives au reclassement dans le dossier individuel retraçant la carrière de l'agent constitué et tenu à jour par le Centre.

Dispositions relatives aux Centres interdépartementaux de Gestion constitués par la loi du 6 août 2019

Le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 insère un Titre II au sein du décret n°85-643 du 26 juin 1985. Ce nouveau titre II est relatif aux centres interdépartementaux de gestion pouvant être créés suite à la loi du 6 août 2019.

- *Conditions d'affiliation*

Sont affiliés au centre interdépartemental de gestion à titre obligatoire :

- Les communes des départements situées dans le ressort territorial du centre interdépartemental de gestion qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet
- Les communes situées dans le ressort territorial du centre interdépartemental de gestion qui, n'employant aucun fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps complet, emploient au moins un fonctionnaire à temps non complet
- Les communes situées dans le ressort territorial du centre interdépartemental de gestion qui n'emploient que des agents non titulaires
- Les établissements publics administratifs communaux et intercommunaux qui ont leur siège dans le ressort territorial du centre interdépartemental de gestion et qui répondent aux conditions définies pour les communes.

Sont affiliés au centre interdépartemental de gestion à titre volontaire :

- Les communes situées dans le ressort territorial du centre interdépartemental de gestion employant au moins 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet, quel que soit le nombre des fonctionnaires à temps non complet
- Les établissements publics communaux et intercommunaux qui ont leur siège dans le ressort territorial du centre interdépartemental de gestion

employant au moins 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet, quel que soit le nombre des fonctionnaires à temps non complet

- Les départements situés dans le ressort territorial du centre interdépartemental de gestion
- Les établissements publics administratifs départementaux ou interdépartementaux qui ont leur siège dans le ressort territorial du centre interdépartemental ainsi que les syndicats mixtes groupant exclusivement des collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs qui ont leur siège dans l'un de ces départements
- La ou les régions relevant du ressort territorial du centre interdépartemental de gestion et les établissements publics administratifs des communes, des départements et de la région dont la compétence est régionale ou interdépartementale et dont le siège est situé dans la ou les régions relevant du ressort territorial du centre interdépartemental de gestion.

Les départements et les régions peuvent s'affilier aux centres interdépartementaux de gestion pour les seuls fonctionnaires personnels ouvriers et de service exerçant leurs missions dans les collèges ou les lycées, dont le statut a été transféré de l'Etat aux collectivités en 2004.

Les offices publics de l'habitat sont affiliés dans les conditions prévues pour les établissements publics administratifs.

- *Opérations électorales*

Le président du centre interdépartemental de gestion est chargé des opérations électorales pour les élections au Conseil d'administration dans les mêmes conditions que les présidents de CDG départementaux.

- *La tenue de la liste des fonctionnaires*

Pour rappel, le CDG tient à jour la liste nominative des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet qui relèvent des collectivités et établissements publics affiliés. Cette liste est dressée chaque année d'après la situation constatée au 1er janvier et une copie en est adressée au Préfet du département avant la fin du premier trimestre.

Pour les centres interdépartementaux de gestion créés à partir du 6 août 2019, la copie de la liste nominative des fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet qui relèvent des collectivités et établissements publics affiliés est adressée au préfet du département où se trouve le siège du centre.

- *La répartition des sièges au Conseil d'Administration*

Les sièges du conseil d'administration du centre interdépartemental de gestion relevant d'une seule région se répartissent selon les modalités suivantes :

- Trois sièges pour les départements affiliés, selon les modalités suivantes :

- Un siège pour chaque département lorsque trois départements sont affiliés
- Deux sièges pour le département ayant l'effectif de fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet le plus important et un siège pour l'autre département, lorsque deux départements sont affiliés
- Trois sièges lorsqu'un seul département est affilié

- Deux sièges pour la région si celle-ci est affiliée

- De quinze à vingt et un sièges au titre des communes affiliées selon le tableau ci-après :

EFFECTIF TOTAL des fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du centre, affectés dans les communes en position d'activité au sens des articles 56 à 63 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée.	NOMBRE de sièges attribués aux communes	ATTRIBUTION d'un siège supplémentaire lorsque la population totale des communes affiliées est égale ou supérieure à
Moins de 1000	15	100 000
Moins de 2000	16	200 000
Moins de 3000	17	300 000
Moins de 4000	18	400 000
Moins de 5000	19	500 000
5000 et plus	20	600 000

- De deux ou trois sièges au titre des établissements publics affiliés, à savoir :

- Deux sièges pour les établissements publics ayant un effectif total de fonctionnaire titulaire et stagiaire inférieur à 1000
- Trois sièges pour les établissements publics ayant un effectif total de fonctionnaire titulaire et stagiaire égal ou supérieur à 1000.

Les sièges du conseil d'administration du centre interdépartemental de gestion relevant de régions différentes se répartissent selon les modalités suivantes :

- Trois sièges pour les départements affiliés, selon les modalités suivantes :
- Un siège pour chaque département lorsque trois départements sont affiliés
- Deux sièges pour le département ayant l'effectif de fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet le plus important et un siège pour l'autre département, lorsque deux départements sont affiliés
- Trois sièges lorsqu'un seul département est affilié

- Pour les régions affiliées :
- Deux sièges lorsqu'une seule région est affiliée
- Trois sièges dont deux sièges pour la région ayant l'effectif de fonctionnaires et stagiaires à temps complet le plus important et un siège pour l'autre région, lorsque deux régions sont affiliées
- Un siège par région lorsque trois régions sont affiliées

- Pour la détermination des sièges des représentants des communes et des représentants des établissements publics, le même calcul que pour les centres relevant d'une seule région s'applique.

Le bureau du Centre Interdépartemental de Gestion

Le conseil d'administration élit parmi ses membres titulaires le président du centre interdépartemental de gestion et de deux à six vice-présidents (contre deux à quatre vice-présidents pour les CDG départementaux).

Références juridiques

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

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

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

Ordonnance n°2015-579 du 28 mai 2015 transférant l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du Centre national de la fonction publique territoriale et aux conseils d'administration des centres de gestion de la fonction publique territoriale

Décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de Gestion

Décret n°2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale

Décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit à l'article 93, la création, à titre expérimental, d'une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées pourront accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du cadre d'emplois.

Le décret n°2020-569 du 13 mai vient fixer les conditions d'application de ces dispositions. Les modalités d'accès à ce dispositif dans la fonction publique territoriale sont définies aux articles 16 à 30 du décret.

La compétence de l'autorité territoriale

C'est l'autorité territoriale qui fixe le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap.

Les conditions et dépôt des candidatures

Afin de bénéficier de la procédure de promotion dérogatoire, les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

Par dérogation, les fonctionnaires en situation de handicap qui souhaitent accéder aux cadres d'emplois de catégorie A+ doivent justifier, au 1er janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :
- Ingénieur en chef territorial
- Administrateur territorial
- Conservateur du patrimoine
- Conservateur des bibliothèques.

Les emplois offerts au détachement doivent faire l'objet d'un avis d'appel à candidature publié sur le site internet de l'autorité territoriale de détachement ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. L'avis doit préciser notamment le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Le dossier de candidature comprend :

- Un dossier constitué par le candidat, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (un modèle est prévu par le décret).
- Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories d'agents reconnus en situation de handicap.

La procédure de sélection

L'autorité territoriale de détachement doit vérifier la recevabilité des dossiers de candidature et transmettre les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.

C'est l'autorité territoriale que nomme les membres de cette commission et qui en assure la présidence.

La commission est composée :

- De l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement
- D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- D'une personne du service des ressources humaines.

La compétence de la commission

La commission évalue, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois dont les membres ont normalement vocation à occuper les emplois à pourvoir. Elle tient également compte des acquis de l'expérience professionnelle du candidat et de sa motivation. Après l'examen des dossiers des candidats, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

La commission auditionne les candidats sélectionnés au cours d'un entretien sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat. Cet entretien (45 minutes au plus) a pour point de départ un exposé de dix minutes au plus du candidat sur son parcours professionnel.

La commission apprécie la motivation, le parcours professionnel et la capacité du candidat à occuper les fonctions de niveau supérieur ou de catégorie supérieure que recouvrent les missions du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être

détaché puis, le cas échéant, intégré. L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.

Ainsi, à l'issue des auditions, la commission établit la liste des candidats proposés au détachement. Ceux retenus par l'autorité territoriale sont détachés auprès d'elle.

L'autorité territoriale peut déléguer au Centre de Gestion la mise en œuvre de cette procédure au titre des missions facultatives des Centres (article 25 de la loi du 26 janvier 1984)

Le déroulement de la période de détachement

Deux cas de figure sont prévus pour la durée du détachement :

- Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit un stage ou une formation initiale pour les lauréats du concours interne, le détachement est prononcé pour la durée de ce stage ou de cette formation
- Lorsque le statut particulier n'en prévoit pas, le détachement est prononcé pour une durée d'un an.

La durée du détachement du fonctionnaire qui bénéficie d'un temps partiel sur autorisation ou d'un temps partiel de droit est augmentée à due proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et la durée résultant des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Les fonctionnaires détachés sont classés, dès leur nomination, conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

Les modalités de formation

- La formation initiale

Les fonctionnaires en situation de handicap et détachés suivent la formation initiale lorsqu'elle est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois de détachement.

La formation peut, le cas échéant, être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap.

- La formation de professionnalisation

Les fonctionnaires concernés suivent la formation de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers. Cette formation peut également être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap.

Les fonctionnaires bénéficiant de la formation initiale qui se soustraient à tout ou partie de la formation, sont réputés renoncer à leur détachement. Dans ce cas, il est mis fin d'office au détachement.

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre, établi par le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent

A l'issue de la période de détachement, la commission d'évaluation procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

La commission auditionne le fonctionnaire détaché au cours d'un entretien d'une durée de 45 minutes au plus sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique.

Cet entretien a pour point de départ un exposé de 10 minutes au plus du fonctionnaire portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement.

La commission apprécie les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement. L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.

La commission peut :
- Déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois
- Proposer le renouvellement du détachement
- Proposer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le cadre d'emplois de détachement, l'autorité territoriale procède à cette intégration.

Le renouvellement du détachement

Dans le cas où la commission propose un renouvellement du détachement, l'autorité territoriale dispose de deux options :
- Soit consentir à ce renouvellement pour la même durée que le détachement initial
- Soit faire prononcer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Dans les deux cas, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du cadre d'emplois de détachement, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser son intégration dans le cadre d'emplois de détachement.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire par la commission.

La réintégration dans le cadre d'emplois d'origine

Le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine dans l'hypothèse où l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

Dans ce cas, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité territoriale d'origine afin de procéder, en lien avec le référent handicap, à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine.

Le bilan du dispositif expérimental

Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés est présenté devant le comité technique puis le comité social territorial après les renouvellements des instances représentatives du personnel.

Ce bilan est intégré au rapport social unique.

L'évaluation finale est présentée au Conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.

Références juridiques

Article L 5212-13 du Code du Travail

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

Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique

Décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Les heures effectuées par les agents à temps non complet en dépassement de leur temps de travail hebdomadaire, sans excéder 35 heures par semaine, sont des heures complémentaires ; elles étaient jusqu'à présent rémunérées sur la base du traitement habituel de l'agent, sans majoration.

Toutefois, les agents à temps non complet qui effectuent des heures supplémentaires, au-delà de la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires, bénéficient des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sur le fondement, selon les cadres d'emplois, soit du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, soit du décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires. A ce titre, les heures supplémentaires font l'objet d'un repos compensateur d'une durée au moins égale, ou à défaut, d'une indemnisation.

Le décret n°2020-592 du 15 mai 2020, entré en vigueur le 21 mai 2020, vise à préciser les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires, heures accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi mais inférieures à la durée légale de travail (jusqu'à 35 heures et jusqu'à présent ne faisant pas l'objet d'une majoration).

Le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies.

S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé. Un décompte déclaratif peut également être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à 10.

La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui recourt aux heures complémentaires peut décider d'une majoration de leur indemnisation. Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10% pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet

et de 25% pour les heures suivantes (effectuées jusqu'à 35 heures hebdomadaires).
Les heures réalisées au-delà de la durée légale du travail sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

Références juridiques

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

Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié 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°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Décret n°2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

L'article 76 de la loi de transformation de la fonction publique a créé d'un dispositif de détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés.

Cette disposition, intégrée à l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983, prévoit que lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

Ainsi, par dérogation au droit commun, ce détachement n'est pas prononcé à la demande de l'agent. C'est le second cas de détachement d'office d'un fonctionnaire inscrit dans le statut. Le précédent, introduit par la loi du 20 avril 2016 permet à une autorité territoriale de détacher un fonctionnaire suspendu qui fait l'objet de poursuites pénales.

Le décret n°2020-714 du 11 juin modifie le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 et fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires.

La mise en œuvre du détachement

Le détachement est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire doit être informé par son administration, au moins trois mois avant la date de son détachement, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil.

Au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration doit communiquer à l'agent la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil. Si une période d'essai est prévue pour les salariés de droit privé, celle-ci est réputée accomplie par le fonctionnaire.

Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert relève, si son emploi est susceptible d'être supprimé, des dispositions de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

L'autorité territoriale doit ainsi rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire. Si aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire, la collectivité doit le maintenir en surnombre pendant un an au maximum. Durant

cette année, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité. Au terme du maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG ou par le CNFPT s'il relève d'un cadre d'emplois A+.

La compatibilité de l'activité envisagée pour le détachement

En vertu des dispositions de l'article 15-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire se soit assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années.

En cas de doute sérieux sur la compatibilité de l'activité, l'autorité hiérarchique recueille l'avis :
- du référent déontologue,
- le cas échéant, de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

L'autorité hiérarchique peut recueillir ces avis sans qu'une demande en ce sens lui soit adressée par le fonctionnaire intéressé.

La durée du détachement

La durée du détachement correspond à la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil.

Le renouvellement du détachement d'office

Le renouvellement du détachement d'office est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.
En cas de renouvellement du contrat, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance de ce contrat.
En cas de nouveau contrat liant la personne publique à un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat précédent. Le nouvel organisme d'accueil est tenu d'établir un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le fonctionnaire détaché, notamment celles relatives à la rémunération.

La situation de l'agent pendant le détachement d'office

La rémunération du fonctionnaire détaché d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :
- Soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de début de son détachement

Dans ce cas, sont exclus de la rémunération brute versée au titre de l'année antérieure :
- Les indemnités représentatives de frais

- Les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation ou à la mobilité géographique
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

• Soit à la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

Les services accomplis par le fonctionnaire détaché dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont il relève.

Les cas de fin du détachement du fonctionnaire

Le décret prévoit plusieurs hypothèses de fin de détachement. Ainsi, le détachement prend fin :

• Lorsque le fonctionnaire est affecté, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration, sous réserve d'un délai de prévenance de l'organisme d'accueil qui ne peut être inférieur à un mois

• Lorsque le fonctionnaire bénéficie, sur sa demande, d'un nouveau détachement, s'il est placé en disponibilité de droit ou sur demande, ou s'il est placé en congé parental

• Lorsque le fonctionnaire est, sur sa demande, radié des cadres.

Dans ce cas, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le fonctionnaire perçoit une indemnité égale à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de radiation des cadres multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle. Cette indemnité lui est versée en une fois par son administration d'origine.

(Rémunération brute annuelle x 1/12) x nombre d'années de service effectif dans l'administration

Pour la détermination de la rémunération brute annuelle nécessaire au calcul de l'indemnité, sont exclus les éléments de rémunération suivants :
- 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 et à la mobilité géographique
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi

• Lorsque l'organisme d'accueil prononce le licenciement du fonctionnaire. Dans ce cas, il est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre. Le licenciement prononcé à l'encontre du fonctionnaire n'ouvre pas droit à une indemnité de licenciement. Dans ce cas, l'organisme d'accueil informe l'administration du licenciement du fonctionnaire trois mois avant la date effective de celui-ci

• Lorsque le CDI sur lequel est détaché le fonctionnaire est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil. Dans ce cas, l'intéressé est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre.

La situation du fonctionnaire au terme du détachement

Au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire dispose de plusieurs possibilités :

- Sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre

- Le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut

- Sa radiation des cadres sur décision de son administration d'origine. Dans ce cas, le fonctionnaire perçoit, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, une indemnité calculée dans les conditions similaire à celle prévue lorsque le fonctionnaire demande à être radié des cadres. Cette indemnité lui est versée en une fois par son administration d'origine.

En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration.

Références juridiques

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

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

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

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°2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Décret n°2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L 412-55 et L 412-56 du code des communes

L'article 44 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 visait à aligner les règles d'avancement exceptionnel applicables aux agents de police municipale en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions sur celles des agents de la police nationale.

Ainsi, cette disposition modifiait, en premier lieu, l'article L 412-55 du code des communes de manière à élargir les promotions susceptibles d'être attribuées, à titre posthume, à un fonctionnaire de police municipale décédé en service, en prévoyant que celui-ci puisse être promu au cadre d'emplois supérieur.

En second lieu, cet article introduisait un nouvel article L 412-56 au sein du code des communes afin de fixer les règles d'avancement applicables aux fonctionnaires de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.
À l'instar des agents de la police nationale, il est prévu que ceux-ci puissent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur. En outre, s'ils ont été grièvement blessés lors de l'accomplissement de cet acte de bravoure, ils peuvent être nommés dans un cadre d'emplois supérieur.

Le décret n°2020-722 du 12 juin 2020 fixe les conditions dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois de la police municipale peuvent faire l'objet d'avancement ou de promotion dans les cas précités.

La promotion à titre posthume

Les agents de police municipale cités à titre posthume à l'ordre de la Nation sont promus au grade de chef de service de la police municipale, par l'autorité territoriale. Les chefs de service de police municipale cités à titre posthume à l'ordre de la Nation sont promus au grade de directeur de police municipale, par l'autorité territoriale.

Les promotions sont prononcées à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui que les intéressés détenaient dans leur précédent grade.

Les promotions des directeurs de police municipale cités à titre posthume à l'ordre de la Nation, sont prononcées par l'autorité territoriale dans les conditions suivantes :

- Les directeurs de police municipale sont promus au grade de directeur principal de police municipale. Les promotions sont prononcées à l'échelon

comportant un indice immédiatement supérieur à celui que les intéressés détenaient dans leur précédent grade

- Les directeurs principaux de police municipale sont promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade. Une bonification de quarante points d'indice brut est attribuée aux directeurs de police municipale parvenus au dernier échelon de leur grade.

La promotion en cas d'acte de bravoure ou de blessure grave

Les agents, chefs de service et directeurs de police municipale peuvent être promus par l'autorité territoriale en cas d'acte de bravoure ou de blessure grave.

L'avis du préfet doit d'abord être recueilli par l'autorité territoriale. En l'absence de réponse de ce dernier dans un délai de deux mois à compter de la demande, cet avis est réputé favorable.

Les promotions prononcées peuvent l'être nonobstant les conditions classiques d'avancement des agents, chefs de service et directeurs de police municipale.

- Avancement d'échelon

Les fonctionnaires bénéficiant d'un avancement d'échelon, reclassés à l'échelon immédiatement supérieur, conservent leur ancienneté dans l'échelon.

- Avancement d'échelon

Les fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade sont reclassés dans les conditions classiques prévues par le statut de leur cadre d'emplois.

L'obligation de formation

L'accès à un nouveau cadre d'emplois ou un nouveau grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une obligation de formation, selon les dispositions du statut particulier concerné.

Ainsi, les agents et chefs de service de police municipale qui bénéficient d'un avancement de grade sont astreints à une formation continue. Celle-ci est classiquement dispensée en cours de carrière et adaptée aux besoins des services, en vue de maintenir ou parfaire la qualification professionnelle des agents et l'adaptation aux fonctions qu'ils sont amenés à exercer (*article L 511-6 du code de la sécurité intérieure*). Toutefois, cette formation peut être réalisée après la nomination dans le nouveau grade.

Les fonctionnaires promus dans le cadre d'emplois supérieur sont astreints à la période obligatoire de formation de quatre mois prévue soit par le statut des chefs de services pour les agents de police municipale, soit par le statut des directeurs pour les chefs de service de police municipale.

L'obligation de formation n'est pas applicable aux directeurs de police municipale en cas d'application de la promotion dérogatoire.

Références juridiques

Articles L 412-55 et L 412-56 du Code des Communes

Article L 511-6 du code de la sécurité intérieure

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

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

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

Décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale
Décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale

Décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

L'article L 5424-1 du code du travail prévoit que les agents publics ont droit à une allocation d'assurance chômage, lorsque leur privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire ou en cas de cessation d'un commun accord de leur relation de travail avec leur employeur, et lorsqu'ils satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.

Le décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public vient fixer les modalités d'application de l'indemnisation chômage des agents publics. Il définit les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage, spécifiques aux agents publics. Ce texte contribue ainsi à clarifier le droit applicable à ces demandeurs d'emploi. Le décret adapte certaines règles d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail, des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, précise que l'allocation de chômage est due aux fonctionnaires lorsqu'ils sont privés de leur emploi :

- Soit que la privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire
- Soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle
- Soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée en cas de restructuration de services ouvrant doit à l'indemnité de départ volontaire.

Par ailleurs, les agents publics contractuels dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage en application de l'article L 5424-2 du code du travail ont droit à l'allocation en cas privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire. Les agents en CDI peuvent également prétendre à l'allocation chômage en cas de rupture conventionnelle ou de démission.

Les cas de perte involontaire d'emploi

Sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi :

- Les agents publics radiés d'office des cadres ou des contrôles et les personnels de droit public ou de droit privé licenciés pour tout motif, à l'exclusion des personnels radiés ou licenciés pour abandon de poste et des fonctionnaires optant pour la perte de la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la suite d'une fin de détachement

- Les personnels de droit public ou de droit privé dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur

- Les personnels de droit public ou de droit privé dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur

Lorsque les privations d'emploi mentionnées dans ces trois cas interviennent au cours d'une période de suspension de la relation de travail avec l'employeur d'origine, les agents publics doivent justifier qu'ils n'ont pas été réintégrés auprès de leur employeur, par une attestation écrite de celui-ci.

- Les agents publics placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie

- Les agents publics dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer. Toutefois, les personnels qui n'ont pas sollicité leur réintégration ou leur réemploi dans les délais prescrits ne sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi qu'à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de la date à laquelle ils présentent leur demande.
  Dans ce cas, les agents publics sont réputés remplir la condition de recherche d'emploi tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant.

Les agents assimilés aux personnels involontairement privés d'emploi

Sont assimilés à des personnels involontairement privés d'emplois :

- Les personnels de droit public ou de droit privé ayant démissionné pour un motif considéré comme légitime
- Les personnels de droit public ou de droit privé ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur.

L'ouverture des droits à indemnisation

L'article R 5424-5 du code du travail dispose que pour l'ouverture des droits à indemnisation, la durée totale des activités salariées accomplies par un même travailleur pour le compte de différents employeurs publics est prise en compte.
Le décret n°2020-741 du 16 juin 2020 vient préciser qu'il est également tenu compte des périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels sont indemnisés en application, selon le cas, des dispositions statutaires ou du régime de sécurité sociale selon le statut de l'agent.
En revanche, les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels ne sont ni rémunérés ni indemnisés ne sont pas prises en compte.

L'élargissement des cas de maintien du versement de l'allocation

L'article 5 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020 prévoit que le versement de l'allocation est maintenu pour les allocataires qui bénéficient de l'exonération mentionnée à l'article L 131-6-4 du code de la sécurité sociale (exonération des cotisations relatives à l'activité pour les personnes qui créent ou reprennent une activité professionnelle ou entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée soit à titre indépendant soit sous la forme d'une société).
Dans ce cas, l'allocation peut leur être versée, sur leur demande, dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise fixée par les mesures d'application du régime d'assurance chômage.

Les conditions de cessation du versement de l'allocation

En complément des cas de cessation du versement de l'allocation, le versement de l'allocation cesse à compter de la date à laquelle les allocataires :

- Dépassent la limite d'âge qui leur est applicable, lorsque celle-ci est inférieure à l'âge défini au 2° de l'article L 5421-4 du code du travail (c'est-à-dire 62 ans plus 5 ans)

- Bénéficient d'une pension de retraite de droit direct, sauf lorsque la pension de retraite est attribuée pour invalidité par un régime spécial de retraite à la suite d'une radiation d'office des cadres ou des contrôles

- Exercent une activité professionnelle, sous réserve des règles de cumul (Maintien des droits au revenu de remplacement du demandeur indemnisé : exercice d'une activité bénévole, exercice d'une activité d'intérêt général…) et à l'exception des personnes bénéficiant de l'exonération de cotisations pour celles qui créent ou reprennent une activité professionnelle ou entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée (article L 131-6-4 du code de la sécurité sociale)

- Refusent d'occuper un poste répondant aux conditions fixées par les dispositions statutaires applicables, qui leur est proposé en vue de leur réintégration ou de leur réemploi par l'employeur avec lequel la relation de travail a été suspendue

- Bénéficient, sur leur demande, d'une nouvelle période de suspension de la relation de travail, y compris lorsque celle-ci est accordée par un employeur distinct de celui qui verse l'allocation.

La rémunération servant de base au calcul de l'allocation

La rémunération servant de base au calcul de l'allocation comprend l'ensemble des rémunérations brutes y compris les indemnités et primes perçues par ces personnels, dans la limite d'un plafond. En effet, l'assiette des contributions ne peut dépasser 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 13 712 € au 1er janvier 2020.

Toutefois, sur demande des agents publics intéressés, les périodes de rémunération dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, d'un temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant ou d'un temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge ne sont pas prises en compte dans la période de référence pour la détermination du salaire de référence.

Le règlement d'assurance chômage de l'annexe A du décret du 26 juillet 2019 est modifié par le décret n°2020-741 du 16 juin 2020.

Références juridiques

Article L 5424-1 du Code du travail

Article L 131-6-4 du Code de la sécurité sociale

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

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

Article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage