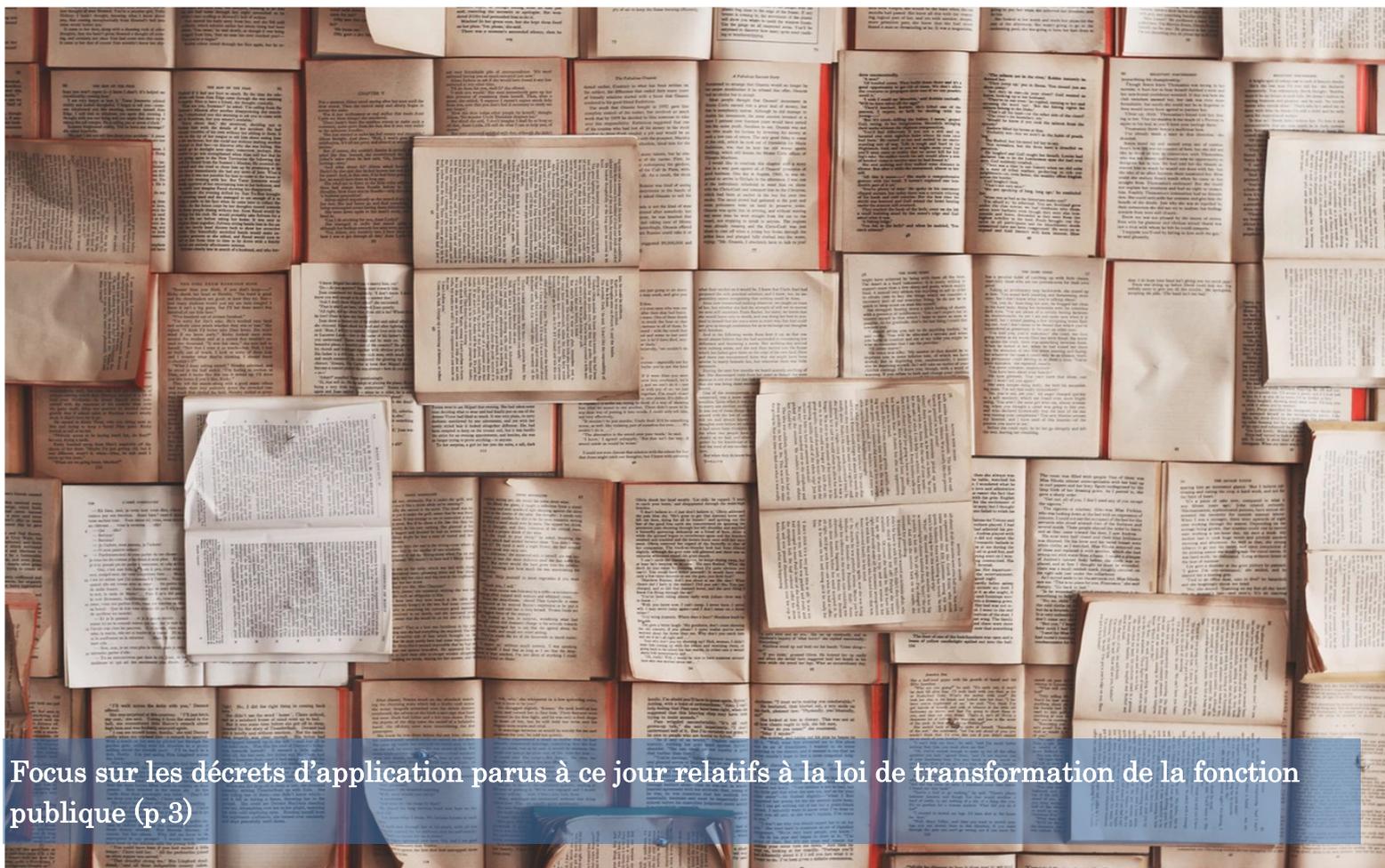


ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°64 - SPECIAL - Janvier 2020



Focus sur les décrets d'application parus à ce jour relatifs à la loi de transformation de la fonction publique (p.3)

Également dans ce numéro

Rupture conventionnelle (p.3)

Procédure de recrutement des agents contractuels (p.7)

Compétences des commissions administratives paritaires (p.10)

Fiche procédure : Mesures relatives aux agents contractuels (p.15)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité - Loi de transformation de la fonction publique

3

- Rupture conventionnelle
- Nominations équilibrées dans les emplois de direction
- Procédure de recrutement des agents contractuels
- Revalorisation et portabilité du CPF
- Compétences des commissions administratives paritaires
- Elaboration des lignes directrices de gestion



Vos questions

Nos réponses

14



Informations

Utiles

20



Fiche pratique

Mesures relatives aux agents contractuels

15



Fiche procédure

Procédure de recrutement contractuel

18



Rupture conventionnelle

Décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 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 dispositions indemnitaires d'accompagnement des agents

Pour les fonctionnaires, la procédure est **expérimentale** pour une période de six ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Pour les agents contractuels engagés à durée indéterminée, les dispositions sont définitives et entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Déclenchement de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et l'administration. Elle peut être **engagée par l'une des deux parties**, agent ou autorité territoriale.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Concernant les agents contractuels à durée indéterminée, il est précisé que la rupture conventionnelle ne peut s'appliquer :

- Pendant la période d'essai,
- En cas de licenciement ou de démission,
- Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension,
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Phase d'entretien

Un **entretien obligatoire** se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après réception de la demande. Il est conduit par le supérieur hiérarchique, l'autorité territoriale ou son représentant pour les fonctionnaires, et uniquement par l'autorité territoriale pour les agents contractuels en CDI.

L'entretien porte principalement sur :

- Le **motif** de la demande et le **principe** de la rupture conventionnelle,
- La fixation de la **date** de la cessation des fonctions ou de fin de contrat,
- Le **montant** envisagé de l'indemnité,
- Les **conséquences** de la rupture conventionnelle, à savoir :
 - * Le bénéfice des ARE (assurance chômage),
 - * L'obligation de remboursement de l'indemnité si un recrutement intervient dans les 6 années à venir auprès de la même collectivité ou d'un établissement en relevant. Ce remboursement intervient dans les 2 ans suivants le recrutement,
 - * Le respect des obligations déontologiques, à savoir la discrétion professionnelle, le secret professionnel, la situation de conflit d'intérêts et, le cas échéant, la compatibilité du projet de reconversion dans le secteur privé avec les fonctions publiques occupées au cours des 3 dernières années.

D'autres entretiens peuvent également être fixés.

Pour permettre la mise en œuvre de la règle du remboursement, il est prévu qu'avant leur embauche, les candidats retenus sur un emploi permanent adresseront à leur futur employeur une **attestation sur l'honneur**. Dans ce document, ils certifieront qu'ils n'ont pas bénéficié durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité de rupture conventionnelle de cette collectivité.



Assistance de l'agent

L'agent peut se faire assister **d'un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix** au cours de l'entretien. Est considérée comme représentative l'organisation syndicale disposant d'au moins un siège au CST (à défaut, au CT) de la collectivité, ou à défaut du Centre de Gestion dont relève la collectivité, où l'agent exerce ses fonctions. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives, le fonctionnaire peut choisir le représentant syndical de son choix.

L'agent doit préalablement **informer** l'autorité territoriale.

Le conseiller est soumis à une **obligation de confidentialité**.

Signature d'une convention

Une **convention** est établie entre les deux parties. La signature de ce document intervient au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date déterminée par l'autorité territoriale.

La convention fixe :

- Le montant de l'indemnité,
- La date de cessation des fonctions ou de fin de contrat de l'agent, intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Chaque partie reçoit un exemplaire, et une **copie est**

versée au dossier individuel de l'agent.

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

Droit de rétractation

Chaque partie dispose d'un **droit de rétractation** qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs à compter de la signature de la convention. Ce droit s'exerce par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

A l'expiration de ce délai, la fin des fonctions ou du contrat intervient à la date fixée préalablement par les parties.





Montant de l'indemnité

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 détermine les modalités de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et fixe des montants minimums et maximums par année d'ancienneté.

Détermination des montants minimum et maximum

La rémunération brute de référence pour la détermination de l'indemnité 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 notamment :

- Les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais,
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la mobilité géographique et aux restructurations,
- Les indemnités non directement liées à l'emploi.
- L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans les trois versants de la fonction publique.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieure :

Années d'ancienneté	Montant minimum
Jusqu'à 10 ans	¼ de mois de rémunération brute par année
A partir de 10 ans jusqu'à 15 ans	2/5 de mois de rémunération brute par année
A partir de 15 ans jusqu'à 24 ans	½ mois de rémunération brute par année
Au-delà de 24 ans	Années non prises en compte

L'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/12 de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans.

Conséquences de la rupture conventionnelle sur l'indemnité de départ volontaire



L'instauration de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle abroge à compter du 1er janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel ou pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique territoriale.

A titre transitoire cependant, sous réserve d'une démission effective avant le 1er janvier 2021, les agents publics peuvent bénéficier, jusqu'au 30 juin 2020, de l'indemnité de départ volontaire et définitif de la fonction publique territoriale pour création ou reprise d'entreprise ou pour projet personnel.



Nominations équilibrées dans les emplois de direction

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

La règle de nomination de **40% minimum de personnes de chaque sexe** s'applique désormais aux emplois de direction des communes et EPCI de **plus de 40 000 habitants** (contre 80 000 habitants antérieurement), à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

Sont concernés les 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

Les collectivités territoriales et EPCI disposant de **moins de trois emplois fonctionnels** de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation.

Dans les 6 mois suivant une fusion de collectivités ou d'établissements publics, la nomination d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction dans l'une des entités fusionnées est considéré comme un renouvellement sur un même emploi.

Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à cette obligation (contre 5 précédemment), celle-ci s'apprécie sur un cycle de 4 nominations successives entre 2 renouvellements généraux des organes délibérants.

En cas de non-respect de l'obligation, une

contribution est due.

Pour les communes ou les EPCI 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 communes et EPCI de plus de 80 000 habitants sont assujettis à une contribution financière dont le montant unitaire est fixé à **90 000€**.

Le montant de cette contribution est **égal au nombre de bénéficiaires manquants** constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations **multiplié par le montant unitaire**.

Cependant, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe, l'employeur public n'est pas sanctionné en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations.

Chaque collectivité territoriale concernée par le dispositif transmet au comptable assignataire de ses dépenses et au préfet de département une déclaration, au plus tard le 30 avril de l'année N+1.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux, soit le 22 mars 2020.





Procédure de recrutement des agents contractuels

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

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 conditionne l'entrée en vigueur de **nouveaux motifs** de recrutement contractuel.

Les dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents dont l'avis de création ou de vacance est **publié à compter du 1er janvier 2020**.

L'accès aux emplois permanents doit être organisé selon une procédure permettant de respecter le **principe d'égal accès aux emplois publics** et préservant les candidats de faits de discrimination ou de harcèlement.

L'autorité territoriale est tenue de procéder par tout moyen à la publication des modalités de procédure de recrutement applicables aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels, notamment au moment de la déclaration de création ou de vacance.

Déclaration de création ou de vacance

L'autorité territoriale 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**. Elle précise le ou les

fondements juridiques permettant de recourir à un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent.

L'avis est obligatoirement accompagné d'une **fiche de poste** précisant :

- les missions du poste,
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
- les compétences attendues,
- les conditions d'exercice des fonctions,
- les sujétions particulières attachées au poste le cas échéant,
- la liste des pièces à fournir pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt.

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 **ne peut être inférieur à un mois**, sauf urgence, à compter de publication de cet avis, point de départ des candidatures.

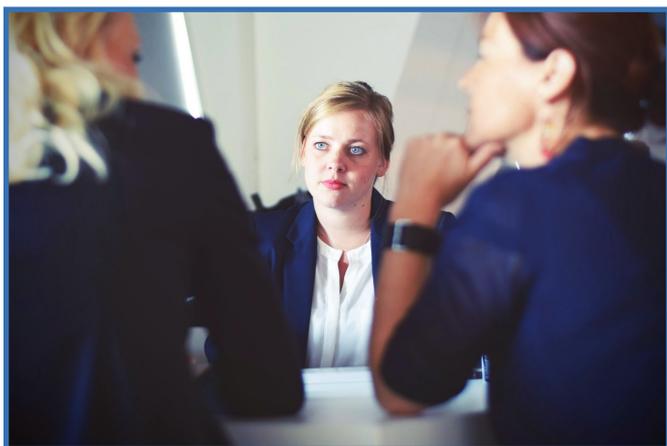




Procédure de recrutement

Pour l'**article 3-3 2°** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à savoir lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions justifient le recrutement d'un agent contractuel, l'autorité territoriale doit établir le **caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire**. La même exigence est retenue pour le renouvellement du contrat.

Présélection : L'autorité territoriale ou son représentant **accuse réception** de toutes les candidatures et vérifie les conditions de recevabilité au regard de la réglementation en vigueur. Des candidatures peuvent être écartées si, de manière manifeste, elles ne correspondent pas au profil recherché pour l'emploi permanent au regard de la formation suivie et des compétences professionnelles des intéressés.



Entretiens : Les candidats présélectionnés sont convoqués à **un ou plusieurs entretiens** menés par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale. Une **information relative aux obligations déontologiques** et aux **situations de conflits d'intérêts sanctionnés pénalement** doit être

apportée aux candidats.

Pour les collectivités de plus de **40 000 habitants** et les établissements publics qui s'y assimilent, une **procédure particulière** est retenue. Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, l'entretien doit être conduit par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une personne tiers peut être sollicitée.

Il revient à l'autorité territoriale de **définir les emplois soumis à cette procédure**.

Lorsqu'un emploi vacant temporairement en raison de l'absence momentanée d'un fonctionnaire fait l'objet d'une offre d'emploi et que le motif de recrutement retenu est l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 pour une durée inférieure ou égale à 6 mois, l'entretien n'est pas un préalable obligatoire.

Terme de la procédure : Un **document est établi pour chaque candidat** par les personnes ayant mené les entretiens. Ce document précise les appréciations suivantes :

- Compétences,
- Aptitudes,
- Qualifications et expériences professionnelles,
- Potentiel,
- Capacité d'exercer les missions.

Ce document est **remis à l'autorité territoriale**, qui décide discrétionnairement de la suite à donner et qui informe les candidats non retenus par tout moyen en précisant les motifs du rejet.



Des précisions sont apportées dans la fiche pratique et la fiche procédure de ce numéro.



Revalorisation et portabilité du CPF

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

Revalorisation des droits acquis au titre d'une année civile

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**.

Concernant les agents de catégorie C avec un niveau inférieur au CAP, l'alimentation s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

	Jusqu'au 31/12/2019		Au 01/01/2020	
	Heures acquises par année civile	Plafond	Heures acquises par année civile	Plafond
Tout agent	24 heures Puis 12 heures	120 heures Puis 150 heures	25 heures	150 heures
Fonctionnaires de catégorie C avec un niveau inférieur au CAP	48 heures	400 heures	50 heures	400 heures

Portabilité secteur public/secteur privé

Le décret détermine la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation entre le secteur public et privé. Il fixe le taux de conversion en heures des droits acquis dans le secteur privé, et de conversion en euros des droits acquis dans le secteur public.

Les **taux de conversion** sont déterminés comme suit :

- 12 euros pour 1 heure au titre du compte d'engagement citoyen,

- **15 euros pour une 1 heure** au titre du compte personnel de formation.

Cette conversion s'effectue dans la limite des plafonds d'alimentation de 150 heures et 400 heures.

Les différentes conversions successives ne peuvent au total :

Dépasser le plafond de 150 heures sur une période continue de six années,

Dépasser le plafond de 400 heures sur une période continue de huit années (pour les fonctionnaires de catégorie C ayant un niveau inférieur au CAP).

Par ailleurs, les droits acquis par **abondement supplémentaire dans le secteur privé** ne peuvent faire l'objet d'une conversion, à l'exception:

- Des abondements supplémentaires prévus par un accord collectif,
- Des abondements supplémentaires accordés aux travailleurs reconnus handicapés.

Le titulaire d'un compte personnel de formation dans le secteur public et le secteur privé utilise ses droits acquis en euros ou en heures **en fonction de son activité principale**. Lorsque l'intéressé exerce une quotité identique dans les deux secteurs, il peut utiliser indifféremment ses droits acquis en heures ou en euros.



Compétences des commissions administratives paritaires

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

A compter du **1er janvier 2020**, les CAP ne sont plus compétentes pour émettre un avis sur les décisions relatives à la mobilité. Le décret du 29 novembre 2019 abroge l'article 27 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, renvoyant :

- **Au détachement,**
- **A l'intégration après détachement,**
- **A l'intégration directe,**
- **A la mise en disponibilité.**

La CAP reste cependant compétente pour statuer sur **la mise à disposition**.

A compter du **1er janvier 2021**, la CAP n'est plus compétente pour émettre un avis sur **les avancements et la promotion interne**. Par ailleurs, il conviendra de retenir le domaine de compétences strictement énumérés par l'article 37-1 du décret du 17 avril 1989 qui s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles pour 2021.

Saisines obligatoires

- Les refus de titularisation,
- Les licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire,
- Les licenciements pour insuffisance professionnelle (en formation disciplinaire),
- Les licenciements du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration,
- Les refus d'octroyer un congé de formation syndicale ou un congé sans traitement pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'un représentant du personnel,

- Le deuxième refus successif d'une demande de formation de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels, personnelle, de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française,
- L'examen des sanctions du 2ème au 4ème groupe en formation disciplinaire,
- Lorsqu'un fonctionnaire sollicite sa réintégration à l'issue d'une période de privation des droits civiques, d'interdiction d'exercice d'un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Saisines à la demande du fonctionnaire

- Les décisions individuelles relatives à la disponibilité (refus d'octroi ou de réintégration),
- Les décisions refusant le temps partiel ou litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- Les refus de démission,
- Les demandes de révision des comptes rendus de l'entretien professionnels,
- Les refus de mobilisation du compte personnel de formation (CPF),
- Les refus de demande ou de renouvellement du télétravail,
- Les refus de demandes de congés au titre du compte épargne-temps (CET).



Garanties au bénéfice des agents

En matière de promotion interne, l'avis de la CAP est supprimé à compter du 1er janvier 2021. Cependant, l'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, peut se faire assister du collège des représentants des collectivités de la CAP pour l'établissement des listes d'aptitudes.

L'agent a la possibilité de former un **recours administratif** contre les décisions individuelles défavorables en matière :

- De promotion interne,
- De mutation interne,
- D'avancement de grade.

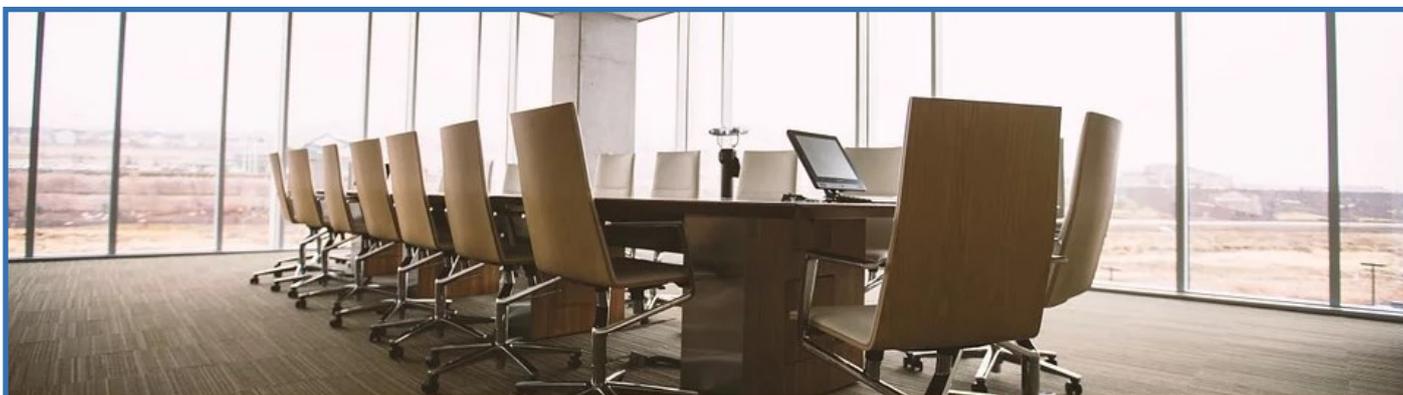
Ce recours est dirigé contre l'autorité administrative à l'initiative de la décision, à savoir l'autorité territoriale. Il ne représente pas un recours administratif préalable obligatoire ou un recours gracieux : à ce titre, il ne suspend pas le délai contentieux de deux mois dont l'agent dispose pour former un recours devant le juge administratif.

L'agent peut se **faire assister d'un représentant** désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix pour exercer ce recours. Est considéré comme représentative l'organisation syndicale disposant d'au moins un siège au CST (à défaut, au CT) de la collectivité où l'agent exerce ses fonctions. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentative, le fonctionnaire peut choisir le représentant syndical de son choix.

Enfin, dans le cadre de ce recours, l'intéressé peut demander **la communication des éléments relatifs à sa situation individuelle** au regard de la réglementation et des lignes directrices de gestion.

Dispositions relatives au fonctionnement

L'organisation des CAP **en groupes hiérarchiques** est supprimée et une **CAP unique** peut être créée entre les différentes catégories hiérarchiques lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie. Ces dispositions entrent en vigueur au prochain renouvellement des instances.





Elaboration des lignes directrices de gestion

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

A compter de 2021, des **lignes directrices de gestion** sont déterminées par l'autorité territoriale de chaque collectivité et établissement public, après avis du comité social territorial (CST), et le cas échéant du comité technique jusqu'au renouvellement des instances (2022).

Le décret d'application distinguent deux catégories de lignes directrices de gestion :

- Les lignes directrices de gestion relatives à **la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH**,
- Les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de **promotion et de valorisation des parcours professionnels**,

Les lignes directrices peuvent être élaborées de manière commune ou distincte et peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories hiérarchiques.

Elles sont **élaborées par l'autorité territoriale** après avis du comité technique pour une **durée pluriannuelle ne pouvant excéder six années**. Une révision totale ou partielle peut intervenir en cours de période après avis de la même instance.

Les lignes directrices de gestion sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Lignes directrices relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Elles doivent définir les enjeux et les objectifs de la politique RH compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Elles doivent :

- Fixer les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions,
- Fixer les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures,
- Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (diversité du parcours et des fonctions exercées, formations suivies, conditions d'exercice, capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement d'équipe). Sont pris en compte les activités professionnelles exercées au titre d'une activité syndicale et dans le secteur privé,
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion,
- Favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation **est établi annuellement sur la base des décisions individuelles** en tenant compte des données issues du rapport social unique et présenté au comité technique.



Les **lignes directrices de gestion en matière de promotion interne** sont une composante des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Elles répondent cependant à une **procédure particulière impliquant l'intervention du Centre de Gestion**.

Elles sont établies par le président du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés et les collectivités et établissements volontairement affiliés et ayant confié la compétence d'établissement des listes

d'aptitudes.

Après avis de son comité technique, le Président du Centre de Gestion **transmet le projet de lignes directrices de gestion aux collectivités** dotées de leur propre CT qui disposent d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission pour émettre un avis. Le cas échéant, l'instance concernée est réputée consultée.

A l'issue de cette consultation, le président du CDG arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.



« Dois-je verser une indemnité de fin de contrat ? »

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 introduit pour la première fois dans la fonction publique territoriale l'indemnité de fin de contrat. Cette disposition entre cependant en vigueur à compter de **2021**, et répond à certaines exigences :

- Contrat inférieur ou égal à un an pour faire face à un remplacement d'un agent momentanément indisponible, pour faire face à une vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, pour un accroissement temporaire d'activité ou sur emploi permanent (article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984),
- Ne pas bénéficier d'un recrutement en qualité de stagiaire, d'un renouvellement de contrat ou de la conclusion d'un contrat auprès d'une autre collectivité,
- Rémunération brute globale inférieure à un plafond déterminé par décret.

Cette disposition ne s'applique ni pour les contrats d'accroissement saisonnier, ni pour les contrats de mission.

« Quelles sont les obligations d'un agent placé en disponibilité souhaitant exercer une activité privée ? »

À compter du 1er février 2020, l'agent cessant temporairement ses fonctions saisit par écrit l'autorité territoriale dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée.

L'autorité hiérarchique apprécie discrétionnairement si l'exercice de cette activité privée est susceptible de porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service, ou de méconnaître les obligations déontologiques. La commission de déontologie n'est pas une formalité

obligatoire, cette instance étant par ailleurs fusionnée avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

L'autorité territoriale peut demander toutes les informations qu'elle juge nécessaire pour se positionner à l'agent.

En cas de doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, l'autorité territoriale peut saisir le référent déontologue pour avis.

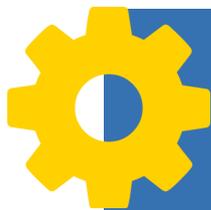
Si cet avis ne permet pas de lever le doute, l'autorité saisit la HATVP.

« Pourquoi est-il impossible de mettre en place la rupture conventionnelle malgré la publication du décret ? »

La rupture conventionnelle a été introduite dans la fonction publique territoriale par la loi n°2019-828 du 6 août 2019. Un décret d'application du 31 décembre 2019 est paru au Journal Officiel le 1er janvier 2020.

L'article 5 du décret susvisé (n°2019-1593) prévoit cependant que « *La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.* »

Par conséquent, bien que les dispositions soient en vigueur, à titre expérimental pour les fonctionnaires et définitivement pour les contractuels à durée indéterminée, la théorie dite de la « formalité impossible » empêche une application immédiate de ce dispositif, conditionné par la publication de l'arrêté portant modèle de la convention.



Fiche pratique

Mesures relatives aux agents contractuels



Motifs de recrutement en vigueur

Motif de recrutement	Article	Délibération	Déclaration de vacance	Durée du contrat
Recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité	3 1°	Oui (emploi non permanent)	Non	12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs
Recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité	3 2°	Oui (emploi non permanent)	Non	6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs
Remplacement temporaire d'un agent momentanément indisponible	3-1	Non	Non	Durée de remplacement
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3-2	Oui (emploi permanent)	Oui	1 an, prolongation dans la limite de 2 ans
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	3-3 1°	Oui (emploi permanent)	Oui	3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans. À l'issue des 6 ans, CDI
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient	3-3 2°			
Emploi permanent dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes de moins de 15000 habitants	3-3 3°			
Emplois permanents des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants	3-3 3bis			
Emploi permanent inférieur à 50% (17h30) dans les communes de plus de 1000 habitants et les groupements de communes de plus de 15000 habitants	3-3 4°			
Emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants et les groupements de communes de moins de 10000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	3-3 5°			



Remplacement d'un agent momentanément indisponible

Les collectivités peuvent recruter un agent contractuel pour remplacer un agent public, fonctionnaire ou contractuel, momentanément indisponible. La loi du 6 août 2019 a élargi les motifs de remplacement :

- Tout congé octroyé au titre de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, à savoir :

- Congé annuel,
- Congés pour inaptitude physique,
- Congé pour maternité et d'adoption,
- Congé de solidarité familiale,
- Congé pour l'accomplissement du service civil/national, ou pour participer à des activités dans le cadre de réserves opérationnelles/ de sécurité civile, sanitaire, réserve civile de la police nationale,
- Congé de paternité,

- Congé de proche aidant,
 - Congé de formation professionnelle, pour VAE, bilan de compétences,
 - Congé pour formation syndicale,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- Congé de présence parentale et congé parental,
- Détachement et disponibilité de courte durée (inférieur à 6 mois),
- Détachement pour l'accomplissement d'un stage, d'une période de scolarité préalable à la titularisation, pour suivre un cycle préparatoire à un concours
- Tout autre congé octroyé aux agents contractuels.



Recrutement direct sur emploi de direction

Le recrutement direct par contrat de droit public est possible sur des emplois de direction, à savoir :

- Directeur général des services ,
- Directeur général adjoint des services,
- Directeur général des services techniques.

Le recrutement direct est désormais ouvert aux communes de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 habitants antérieurement).

L'entrée en vigueur de cette mesure nécessite la

publication d'un décret d'application, précisant notamment la liste des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance pourront justifier le recrutement d'agents contractuels pour occuper les emplois de direction, ainsi que la procédure de recrutement spécifique.

Les intéressés doivent suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.



Contrat de projet

La nouvelle rédaction de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 offre la possibilité aux collectivités de recruter un agent par contrat à durée déterminée afin de mener un projet ou une opération spécifique.

Le contrat ne peut être conclu pour une durée inférieure à un an et supérieure à six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après respect d'un délai de prévenance.

L'autorité territoriale peut également, après observation d'un délai d'un an, rompre le contrat lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut se réaliser du fait d'un événement étranger à la volonté des parties, sans préjudice des possibilités de démission ou de licenciement.

L'agent percevra une indemnité de fin de contrat de projet lorsque la fin de celui-ci intervient de manière anticipée.

Un décret détermine les modalités d'application de cette nouvelle disposition.



Suppression de l'obligation de nomination stagiaire

L'obligation statutaire impliquant la nomination stagiaire d'un agent contractuel lauréat de concours du grade correspondant aux missions exercées est abrogée.

Dorénavant, il s'agit uniquement d'une faculté. Ce-

pendant, en cas de nomination stagiaire de cet agent, aucune déclaration de vacance d'emploi ne s'impose et ce, à titre dérogatoire.



Formations d'intégration et de professionnalisation

Les statuts particuliers déterminent les conditions de formation d'intégration et de professionnalisation tout au long de la carrière.

À compter du 22 décembre 2019, les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, sur

le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, sont astreints de suivre ces formations dès lors que le contrat est conclu pour une durée égale ou supérieure à un an.



Indemnité de fin de contrat

Pour les contrats conclus sur le fondement du 1° du I de l'article 3 (accroissement temporaire d'activité) et des articles 3-1 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dont la durée d'engagement est inférieure ou égale à un an, compte tenu des renouvellements, une indemnité de fin de contrat est versée à l'agent.

Cette indemnité n'est pas due:

- Pour les nouveaux contrats de projet,
- Au terme d'un contrat conclu pour un accroissement saisonnier d'activité,
- Au terme d'un contrat dont la durée est supérieure

à un an,

-Lorsque l'agent est nommé stagiaire à l'issue de son contrat,

-En cas de renouvellement du contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, une condition tenant à la rémunération brute globale de l'agent est également prévue par la loi du 6 août 2019, précisée par décret.

L'indemnité de fin de contrat entre en vigueur à compter du 1er janvier 2021.



Portabilité du CDI

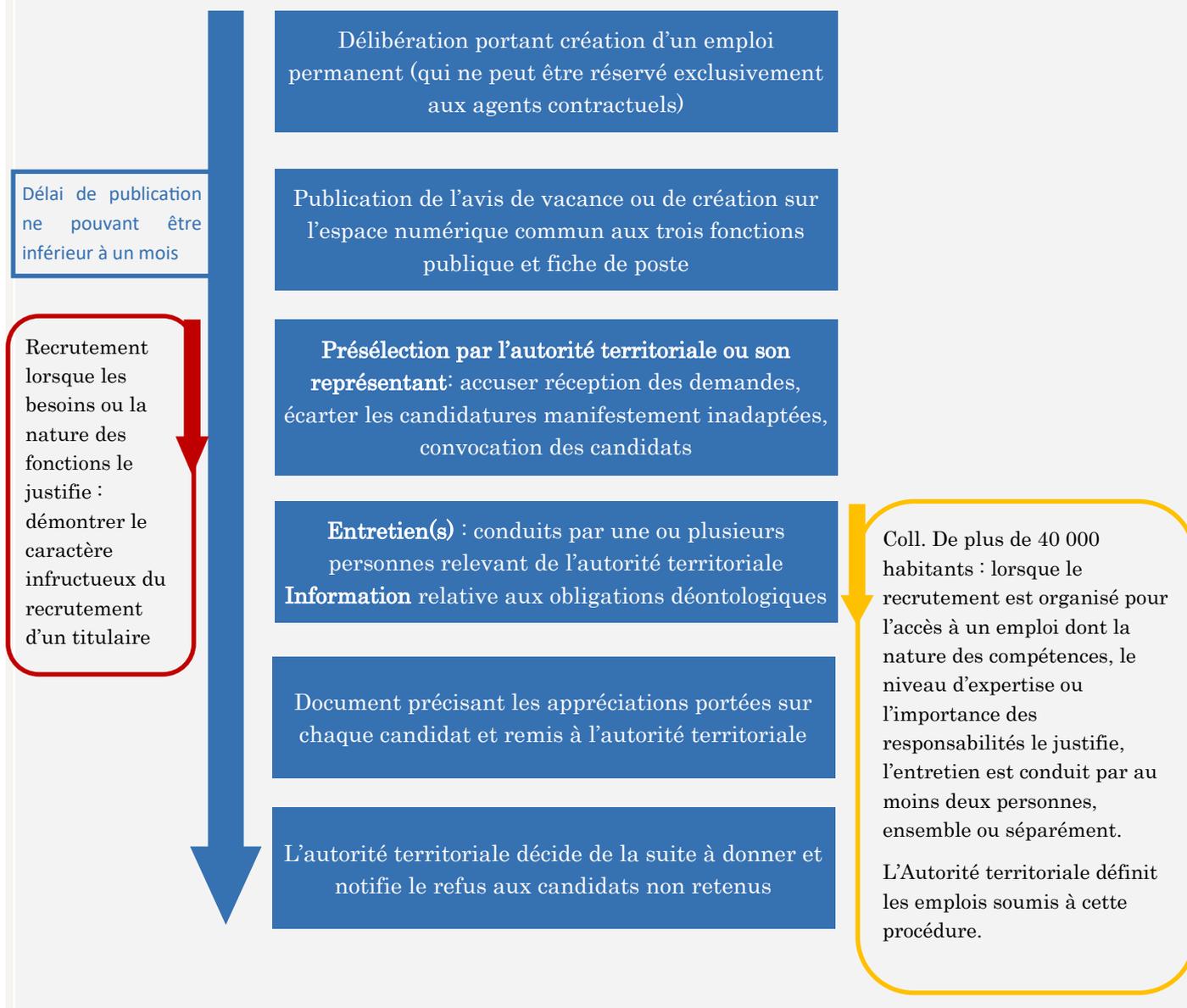
Par décision expresse, une autorité relevant de chacun des trois versants de la fonction publique peut décider de maintenir le bénéfice de la durée indéterminée d'un agent lié par un contrat à durée indéterminée.

La portabilité du CDI, déjà en vigueur dans la fonction publique territoriale, est étendue entre les trois versants de la fonction publique

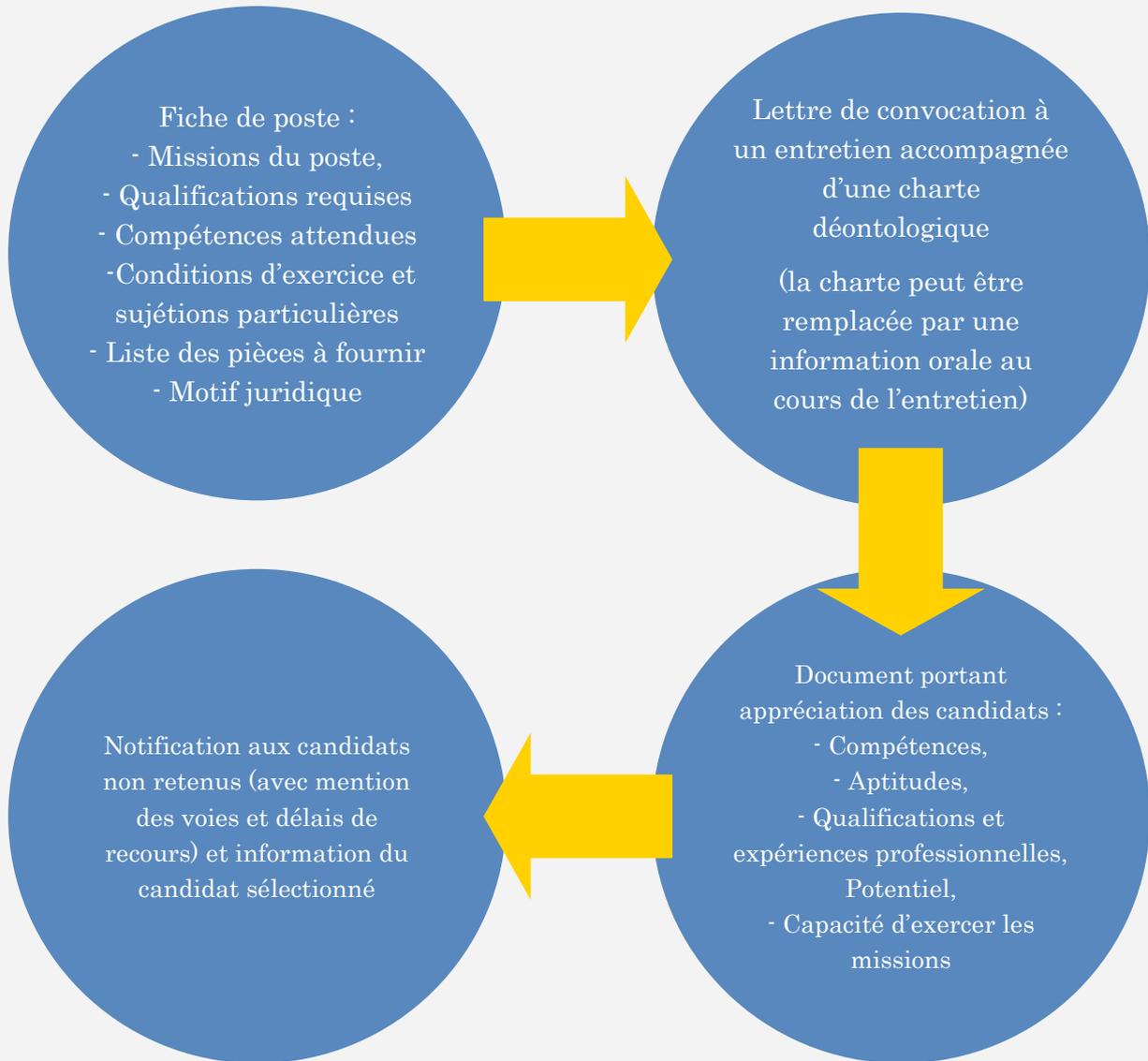


Procédure de recrutement contractuel

Schéma de la procédure



Documents à établir



Le cas échéant, délibération portant création de l'emploi permanent

Au terme de la procédure, contrat entre les deux parties conformément aux modèles proposés sur le site 51.cdgplus.fr, rubrique La Gestion des carrières > Modèles d'actes



Rappels & Informations utiles

Echéances, instances, actus en bref...

INSTANCES

Les prochaines instances consultatives se réuniront comme suit :

- CT : 10/04/2020 avec une date limite de réception des dossiers fixée au 13/03/2020
- CHSCT : 10/04/2020 avec une date limite de réception des dossiers fixée au 13/03/2020
- CAP et CCP : 02/04/2020 avec une date limite de réception des dossiers fixée au 05/03/2020
- Comité médical : 05/03/2020 et 02/04/2020
- Commission de réforme : 26/03/2020 avec une date limite de réception des dossiers fixée au 06/03/2020

CIRCULAIRE

La circulaire [n°2020-01](#) relative à la loi de transformation de la fonction publique est à jour au 9 janvier 2020. Elle sera régulièrement modifiée en conséquence de la publication des décrets d'application.

DOCUMENTATION UTILE

« Les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics—100 questions/réponses » - [guide CNFPT](#)

« Loi engagement et proximité— Tout comprendre en 12 points » - [guide pratique ministériel](#)

MODELES D'ACTES

Les [modèles d'actes](#) suivants ont été ajoutés/modifiés au cours du mois de janvier 2020 :

- Contrats à durée déterminée/ à durée indéterminée sur les nouveaux motifs de recrutement [Ajout, modifications rubrique « Contrats »]
- Régularisation de la rémunération (prescription quadriennale) [Ajout, rubrique « Rémunération »]
- Reconnaissance de l'imputabilité au service sans arrêt de travail [Ajout, rubrique « Accident de service/maladie professionnelle »]