

Lettre d'actualités statutaires Décembre 2019 / Janvier 2020

Edito :

L'actualité statutaire en ce début d'année est pour le moins chargée en raison notamment de la publication des décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique.

Cette lettre est donc l'occasion de vous présenter de façon exhaustive les modalités d'application de la réforme sur la gestion des ressources humaines dans vos collectivités.

Les impacts pour les collectivités sont déjà significatifs : mise en œuvre et respect d'une procédure spécifique de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents, mise en place de la rupture conventionnelle ou encore modification des règles relatives au contrôle déontologique.

Par ailleurs et compte-tenu de l'[échancier de mise en application de la loi](#), la parution des autres décrets d'application va inévitablement jaloner notre année 2020.

Enfin, nous vous invitons à vous inscrire d'ores et déjà pour participer aux réunions d'informations statutaires qui auront lieu les 2, 3 et 5 mars prochains afin d'approfondir et d'échanger sur l'ensemble de ces sujets.

Les agents du Pôle Juridique et Carrières du CDG60 restent à votre entière disposition pour répondre à vos questions en lien avec cette actualité.

Sommaire

Textes législatifs et réglementaires :	3
– Loi engagement et proximité	3
– Contrôles déontologiques et cumuls d'activités.....	4
– Rupture conventionnelle :.....	9
– Nominations équilibrées sur les postes supérieurs d'encadrement :	16
– Procédure de recrutement des contractuels sur des emplois permanents :.....	17
– Compte personnel d'activité (CPA) :.....	20
– Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG :	21
– Revalorisation du SMIC	21
– Revalorisation des plafonds du RIFSEEP pour les assistants socio-éducatifs et les conseillers socio-éducatifs.....	22
– Concours de conseillers territoriaux socio-éducatifs.....	22
Circulaires	23
– Guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique	23
– Dispositif de signalement et de traitement des situations de violences, de discrimination, de harcèlement.....	23
– Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).....	23
Questions écrites :	24
– Saisine du comité médical hors des cas prévus par la réglementation	24
– Les agents territoriaux ont-ils un droit à conserver leurs primes en cas de maladie	24
Jurisprudences :	25
– Requalification d'un faux contrat de « vacataire » en CDI en application de la loi SAUVADET	25
– Une altercation sur le lieu de travail ne constitue pas un accident de service si la pathologie qui en résulte est directement liée au comportement de l'agent.....	26

Textes législatifs et réglementaires :

➤ Loi engagement et proximité

[Loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique](#)

La présente loi comporte 120 articles qui visent notamment à conforter la place des maires et élus des communes dans l'intercommunalité, à donner davantage de libertés aux communes pour faire évoluer, si nécessaire, le périmètre des communautés de communes et des communautés d'agglomération, à renforcer les pouvoirs des maires, à alléger et simplifier un certain nombre de formalités pesant sur les communes et leurs établissements publics de coopération intercommunale et à faciliter les conditions d'exercice de leur mandat par les élus.

Le présent article ne constitue pas une étude exhaustive de ladite loi mais uniquement une présentation des dispositions d'ordre statutaires ayant un impact sur la situation des agents publics.

En effet, un des objectifs visés par cette loi est d'encourager l'engagement dans la vie politique locale.

Ainsi, si la loi revalorise les indemnités des élus des communes de moins de 3.500 habitants, créer une obligation pour toutes les communes de souscrire une assurance couvrant la protection juridique des maires, adjoints et élus ayant reçu une délégation ou prévoit de modifier, par voie d'ordonnance, le droit à la formation des élus, **elle vise également à mieux concilier l'exercice d'un mandat avec une activité professionnelle publique ou privée.**

Tout d'abord, la loi étend le bénéfice des autorisations d'absence de 10 jours ouvrables afin de permettre à un agent de participer à la campagne électorale lorsqu'il est candidat au conseil municipal d'une commune quelle qu'en soit la taille.

Ce droit était auparavant limité pour les campagnes électorales des communes d'au moins 1.000 habitants.

La loi prévoit qu'au début de son mandat d'élu local, l'agent pourra bénéficier, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Ainsi, l'employeur et l'agent élu pourront s'accorder sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération des temps d'absence consacrés à l'exercice de ces fonctions.

La loi permet de favoriser l'accès au télétravail pour tous les élus lorsque le poste de travail est compatible avec cette mesure.

La loi prévoit également le remboursement, par la commune, des frais de garde d'enfants et d'accompagnement des personnes à charge afin de permettre aux élus de suivre les réunions des conseils municipaux.

Dans les communes de moins de 3 500 habitants, le remboursement auquel a procédé la commune sera toutefois compensé par l'Etat.

Par ailleurs, les membres des organes délibérants des EPCI en situation de handicap pourront également bénéficier du remboursement des frais spécifiques de déplacement, d'accompagnement et d'aide technique qu'ils ont engagés pour se rendre aux réunions organisées par l'EPCI.

A noter que les élus locaux en arrêt maladie pourront poursuivre l'exercice de leur mandat, sous réserve de l'accord formel de leur praticien.

Enfin, la loi modifie les dispositions de l'article L 512-2 du code de sécurité intérieure afin de redéfinir les contours de la mise en commun des agents de police municipale entre le président de l'EPCI et les maires des communes membres.

➤ **Réforme de la fonction publique**

- **Contrôles déontologiques et cumuls d'activités**

[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° 2020-37 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](#)

Pour rappel, l'article 34 de la loi de transformation de la fonction publique est venue redéfinir les règles déontologiques applicables aux agents publics telles qu'elles avaient été précédemment fixées par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie.

Concrètement, la loi a supprimé, à compter du 1^{er} février 2020, la commission de déontologie de la fonction publique. A compter de cette même date, les missions de cette commission ont donc été en partie transférées à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Le décret d'application n° 2020-69 est donc paru la veille de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

Il abroge et remplace, à compter du 1^{er} février 2020, les dispositions du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

L'objectif de la réforme est de simplifier le contrôle déontologique. Ainsi, sous l'égide de l'anciennement règlementation, l'employeur devait saisir à chaque fois la commission de déontologie pour obtenir un avis lorsqu'un agent envisageait de cumuler ou d'exercer une activité privée.

Dorénavant ce n'est plus le cas puisque l'autorité territoriale devra, dans la majorité des cas, apprécier elle-même, ou avec l'aide du référent déontologue, la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent.

La HATVP n'aura principalement à intervenir que pour les postes à responsabilité les plus importants.

Le décret aborde les thèmes suivants :

– **Le premier concerne le contrôle préalable à la nomination :**

Un contrôle déontologique préalable devra être effectué avant toute nomination sur certains emplois fonctionnels lorsque l'agent nommé exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative :

- Soit par la HATVP

La HATVP devra obligatoirement être saisie par l'autorité territoriale préalablement à la décision de nomination sur les emplois de directeur général des services (DGS) des régions, des départements, **des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants**

L'arrêté du 4 février 2020 précité détaille la liste des pièces que devra fournir l'autorité territoriale dans son dossier de saisine à la HATVP (lettre de saisine, description des fonctions sur lesquelles l'agent sera nommé, description des fonctions exercées par l'intéressé et copie des contrats de travail dans le secteur privé, l'appréciation de l'autorité, le cas échéant extrait K-bis ou statut de la société dans lequel l'agent exerce).

Dans ce cadre, la Haute Autorité devra rendre son avis dans un délai de quinze jours à compter de l'enregistrement de la saisine. A défaut d'avis rendu dans ce délai, il sera réputé compatible.

- Soit par l'autorité territoriale

L'autorité territoriale devra, quant à elle, exercer directement ce contrôle préalable à sa décision de nomination sur les emplois soumis à l'obligation de déclaration d'intérêt ou de patrimoine autres que ceux qui relèvent de la compétence exclusive de la HATVP (donc autres que DGS des communes ou EPCI + de 40.000 habitants).

Sur ce point, il faut noter que le [Décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 précité](#) est venu modifier, au 1^{er} février 2020, **la liste des emplois concernés par la remise préalable d'une déclaration d'intérêt en abaissant le seuil à 40.000 habitants** (au lieu de 80.000 habitants).

Dans ces conditions, l'autorité territoriale devra procéder au contrôle déontologique préalable avant toute nomination sur les emplois fonctionnels :

- de DGA ou DGST des communes ou EPCI à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants,
- de DG ou DGA :
 - o Des EPCI assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants,
 - o Des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants,
 - o Du Centre national de la fonction publique territoriale,

- Des GIG ou des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants,
- Des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants.

En pratique, l'autorité territoriale d'une commune ou EPCI de plus de 40.000 habitants devra, avant de nommer la personne concernée sur l'un des postes énumérés ci-dessus, effectuer deux contrôles :

- Le premier consistera à vérifier que la déclaration d'intérêt de l'agent ne le place dans une situation de conflit d'intérêts,
- Le deuxième à examiner si l'activité privée exercée par ce même agent avant sa nomination ne risque pas 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 le délit de prise illégale d'intérêts.

Dans le cadre de ce contrôle et lorsque l'autorité hiérarchique aura un doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées au cours des trois dernières années avec les fonctions envisagées, elle pourra saisir sans délai le référent déontologue compétent.

Et lorsque l'avis du référent déontologue ne permettra pas de lever le doute, l'autorité pourra saisir la Haute Autorité pour qu'elle rend un avis dans un délai de quinze jours.

L'arrêté du 4 février 2020 précité détaille la liste des pièces que devra fournir l'autorité territoriale dans son dossier de saisine à la HATVP (lettre de saisine, description des fonctions sur lesquelles l'agent sera nommé, description des fonctions exercées par l'intéressé et des contrats de travail dans le secteur privé, l'appréciation de l'autorité, l'avis du référent déontologue et le cas échéant extrait K-bis ou statut de la société dans lequel l'agent exercée).

– **Le 2^{ème} concerne le cumul d'activités**

Sur ce point, le décret reprend en grande partie les règles fixées par le précédent décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 sur le cumul d'activités, tout en y ajoutant certaines nouveautés.

Pour le cumul d'activités des agents à temps non complet :

Les agents à temps non complet qui occupent des emplois dont la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % (soit 24h30 par semaine) **devront désormais être informés par leur employeur** des possibilités pour eux d'exercer une ou plusieurs activités privées lucratives en dehors de leurs obligations de service et des modalités pour présenter une déclaration de cumul.

Pour l'exercice d'une activité accessoire :

Le décret **ne modifie pas la liste exhaustive des activités accessoires** qui sont susceptibles d'être autorisées par l'autorité.

Ainsi, un agent peut toujours solliciter l'autorisation de son employeur d'effectuer, en dehors de ces heures de travail, l'activité accessoire suivante :

- 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 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 (garde d'enfant, assistance aux personnes âgées ou handicapées ou ayant besoins d'une aide personnelle à leur domicile, ou encore tâches ménagères ou familiales à domicile) ;
- 11) Vente de biens produits personnellement par l'agent.

Le décret précise néanmoins que **les activités accessoires 1 à 9 peuvent, de façon facultative, être exercées sous le régime du micro-entrepreneur** (anciennement auto-entrepreneur) mais que les activités 10 et 11 (soit le service à la personne ou la vente de biens produits personnellement par l'agent) s'exerce obligatoirement sous le régime du micro-entrepreneur.

Lorsqu'un agent sollicitera l'autorisation de son employeur d'exercer une activité accessoire listée ci-dessus, l'autorité disposera toujours d'un délai d'un mois pour notifier sa décision. Toutefois, **ce délai sera porté à deux mois**, lorsque l'agent concerné relèvera de plusieurs autorités (agent intercommunal ou pluricommunal).

Par ailleurs, lorsque l'autorité saisie d'une telle demande estimera ne pas disposer de toutes les informations nécessaires pour statuer, elle devra alors inviter l'intéressé à la compléter dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de sa demande.

Pour le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale :

Lorsqu'un agent à temps complet sollicitera un temps partiel discrétionnaire pour créer ou reprendre une entreprise ou exercer une activité libérale, l'autorisation de l'autorité pourra être accordée, **pour une durée de trois ans** (au lieu de deux ans) **et peut être renouvelée pour un an** après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, un mois au moins avant le terme de la première période.

Avant d'autoriser ce temps partiel, il n'y a plus lieu de saisir la commission de déontologie puisqu'il appartient à l'autorité d'effectuer un contrôle déontologique afin de s'assurer de la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation.

Sur ce point, l'arrêté du 4 février 2020 précité détaille la liste des pièces que devra fournir l'agent dans son dossier de saisine à l'autorité (demande de l'agent informant l'autorité de son souhait d'exercer une activité privée et d'être placé dans une position conforme à son

statut, description du projet envisagé, statuts ou projets de statuts de l'entreprise, extrait K-bis...)

Si après étude du dossier, l'autorité a un doute sérieux sur cette compatibilité, elle pourra saisir pour avis le référent déontologue et si cet avis ne permet de lever son doute, elle pourra saisir la HATVP pour avis.

Si la HATVP a émis un avis sur la demande initiale d'autorisation de l'agent, elle n'aura plus à se prononcer en cas de renouvellement de ce temps partiel.

Enfin, il faut noter que **l'autorité pourra toujours s'opposer au cumul d'activités (accessoire ou privée) ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie**, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration sont inexactes ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques.

– **Le 3^{ème} concerne l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé qui cessent leurs fonctions**

Comme avant, l'agent qui cesse temporairement ou définitivement ses fonctions (disponibilité, démission, rupture conventionnelle, retraite ...) qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit l'autorité dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée.

Un contrôle déontologique doit ensuite être effectué, mais l'autorité compétente pour l'exercer dépendra de l'emploi concerné :

- Soit par la HATVP pour les agents occupants certains emplois à responsabilité

Lorsque la demande émane d'un agent occupant l'un des emplois mentionnés à l'article 2 du décret, c'est-à-dire tous les emplois soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts ou de déclarations de patrimoine (notamment DGS, DGA, DGST des communes ou ECPI de plus de 40.000 habitants), c'est la HATVP qui effectuera ce contrôle

Dans ce cas, l'autorité devra saisir la Haute Autorité dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué.

L'arrêté du 4 février 2020 précité détaille la liste des pièces que devra fournir l'autorité territoriale dans son dossier de saisine à la HATVP (lettre de saisine, intégralité du dossier de saisine fourni par l'agent, description des fonctions exercées au cours de 3 dernières années, l'appréciation de l'autorité, une fiche récapitulative de la carrière de l'agent, le cas échéant l'avis du référent déontologue).

A noter que l'agent pourra saisir directement la HATVP si son employeur ne le fait pas dans le délai précité.

Enfin, lorsque la Haute Autorité n'aura pas été saisie préalablement à l'exercice de l'activité privée, ni par l'employeur ni par l'agent, le Président de la HATVP pourra la saisir dans un délai de 3 mois à compter de la création ou de la reprise par un fonctionnaire d'une entreprise ou du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé, ou du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité

- Soir par l'autorité territoriale pour les autres emplois

Ainsi, lorsque la demande d'autorisation d'exercice d'une activité privée émane d'un agent occupant un emploi n'entrant pas dans le champ de l'article 2 du décret, à savoir donc tous les autres emplois qui ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts ou de déclarations de patrimoine, il reviendra alors à l'autorité d'examiner si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique ou de commettre un délit de prise illégale d'intérêts.

Sur ce point, l'arrêté du 4 février 2020 précité détaille la liste des pièces que devra fournir l'agent dans son dossier de saisine à l'autorité (demande de l'agent informant l'autorité de son souhait d'exercer une activité privée et d'être placé dans une position conforme à son statut, description du projet envisagé, statuts ou projets de statuts de l'entreprise, extrait K-bis...)

Si l'autorité a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle pourra saisir pour avis le référent déontologue et si cet avis ne permet de lever son doute, elle pourra saisir la HATVP pour avis.

Enfin pour rappel :

En application du nouvelle article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 (issu de la loi de transformation de la FP) **les avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendus par la HATVP** sur le projet de création ou de reprise d'une entreprise d'un agent qui souhaite bénéficier d'un temps partiel ou sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative **lient l'administration et s'imposent à l'agent**. Ils sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

Lorsque l'avis rendu par la Haute Autorité n'est pas respecté :

Le fonctionnaire pourra faire l'objet de **poursuites disciplinaires** ou s'il est retraité pourra se voir appliquer une **retenue sur sa pension**, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions.

S'il s'agit d'un agent contractuel, la collectivité **ne pourra pas 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 sera également **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.

Les mêmes sanctions pourront s'appliquer en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

- **Rupture conventionnelle :**

[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

Pour rappel, l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré la possibilité de convenir d'un commun accord d'une rupture conventionnelle pour les contractuels en CDI dès le 1^{er} janvier 2020 et à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires.

En application de la loi, le premier décret précise les modalités de mise en œuvre de ce nouveau cas de cessation définitive des fonctions dans la FPT.

Avant tout chose, il convient de rappeler que la rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- 1° Aux fonctionnaires stagiaires ;
- 2° Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- 3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Elle ne s'applique pas non plus (pour les contractuels) :

- 1° Pendant la période d'essai ;
- 2° En cas de licenciement ou de démission ;
- 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La procédure de rupture conventionnelle est similaire pour les fonctionnaires et les contractuels de droit public :

- La demande de rupture :

La rupture conventionnelle résulte de l'accord mutuel de l'agent et de l'autorité territoriale. Ainsi, la procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale. La demande de rupture est transmise, par LRAR ou remise en main propre, à l'autre partie.

- L'entretien préalable :

Un (ou des) entretien(s) relatif(s) à cette demande se tient (ou se tiennent) 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.

L'agent pourra se faire assister lors de cet (ou ces) entretien(s) par un conseiller syndical de son choix. Dans ce cas, il devra en informer préalablement l'autorité.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;

3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;

4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle en cas de réemploi dans la même collectivité dans les 6 années qui suivent ladite rupture.

- Signature d'une convention :

En cas d'accord entre les parties, les termes et les conditions de la rupture conventionnelle seront énoncés dans une convention signée par les deux parties.

A noter : le texte prévoit qu'un modèle de convention doit être publié par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Cette convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et, la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire (ou la date de fin de contrat de l'agent contractuel).

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.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention, une copie est versée au dossier du fonctionnaire.

- Droit de rétractation :

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 radiation :

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

La date de cessation de fonctions intervient au plus tôt un jour après la fin de ce délai de rétractation.

- Déclaration au moment du recrutement :

La loi de transformation de la Fonction Publique pose le principe du remboursement par l'agent de l'indemnité de rupture s'il est recruté, dans les six années suivants cette dernière, par la collectivité avec laquelle il avait convenu de cette rupture ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale.

Ainsi et préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi public **devront adresser à l'autorité de recrutement 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 soumise à l'obligation de remboursement.

- Les allocations chômage :

L'article 72 de la loi précitée ouvre le droit aux allocations d'assurance chômage aux agents bénéficiant de cette rupture conventionnelle.

Compte-tenu du principe de l'auto-assurance des collectivités en cette matière, les employeurs publics assurent eux-mêmes leurs agents contre le risque de chômage en supportent la charge financière et indemnisent eux-mêmes ceux qui remplissent les conditions.

Il est toutefois possible pour les employeurs d'opter pour une adhésion à Pôle Emploi mais uniquement pour les agents contractuels qui relèvent du droit public ou privé. En cas d'adhésion, la collectivité est alors affiliée au régime d'Assurance chômage et y contribue au même titre qu'un employeur privé.

Si un agent contractuel de la collectivité perd son emploi, il sera donc indemnisé par Pôle Emploi au même titre qu'un allocataire du secteur privé.

Cette adhésion à Pôle Emploi n'est, cependant, pas possible pour les fonctionnaires, ainsi, les allocations chômage dont peut bénéficier un fonctionnaire seront toujours versées par la collectivité employeur.

A noter : un décret en Conseil d'Etat relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics doit encore venir fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.

Rappel sur la notion de jour franc

Un jour franc est un jour entier décompté de 0 heure à 24 heures.

La notion de jour franc est utilisée pour calculer un délai qui ne court qu'à partir de la fin du jour de référence.

Le premier jour franc, qui ouvre le délai, débute le lendemain de l'acte, de l'événement, de la décision, de la notification

Toutefois, le délai qui expire un samedi, un dimanche ou un jour férié est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

En définitive, le décompte d'un délai exprimé en jours francs, s'opère en jours calendaires, c'est-à-dire samedis, dimanches et jours fériés inclus, mais si le dernier jour du délai tombe un samedi, dimanche ou un jour férié, la fin du délai est alors reportée au jour ouvrable suivant.

Exemple : une collectivité réceptionne le jeudi 13 février 2020 une demande de rupture conventionnelle d'un fonctionnaire.

L'autorité ne pourra pas organiser le 1^{er} entretien avant un délai de 10 jours francs qui commence à courir le lendemain (soit le 14 février) et expire le dimanche 22 février mais la fin du délai est donc reportée au lundi 24 février 2020 à minuit, l'entretien pourra donc avoir lieu à partir du mardi 25 février 2020.

Sur le montant de l'indemnité :

Le second décret fixe les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

- Les montants plafonds et planchers :

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart (1/4) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes (2/5) de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi (1/2) mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes (3/5) 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 (1/12) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Soit au total pour un agent comptant 24 ans d'ancienneté une indemnité plafond représentant deux ans de rémunération brute.

- La rémunération et l'ancienneté prise en compte dans le calcul :

La rémunération à prendre en compte dans le calcul de cette 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, toutefois, exclues de cette rémunération de référence :

- 1) Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2) Les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer ;
- 3) L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4) Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5) Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Selon le décret, l'ancienneté à prendre en compte représente les durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

On peut déduire de cette formulation assez large que l'ancienneté à prendre en compte dans le calcul est l'ensemble des services accomplis dans la fonction publique (en qualité de fonctionnaire et/ou de contractuel) et pas seulement celle effectuée chez le dernier employeur qui versera « in fine » ladite indemnité.

Incidence fiscale et sur les cotisations sociales de l'indemnité :

L'article 13 de la loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit que les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées aux agents sont exclues, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (à savoir un plafond annuel de 41.136 € au 1^{er} janvier

2020), de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge de ces agents publics et de leurs employeurs.

Les indemnités d'un montant supérieur à dix fois ce plafond annuel sont intégralement assujetties.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (renvoyant à l'article 80 duodecimes du CGI), sont exonérées des cotisations et contributions sociales, les indemnités de rupture dans la limite de 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédant la rupture du contrat (sans pouvoir dépasser 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit 82.272 €).

L'article 5 de la loi du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 prévoit également que l'article 80 duodecimes - 1/6° du Code Général des Impôts s'applique aux indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées en application des I et III de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, l'indemnité n'est pas imposable pour la fraction qui n'excède par la valeur la plus élevée entre :

- Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par une convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi
- Soit :
 - o Deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture
 - o ou 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur
 - o et dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécu (soit 246.816 € pour 2020)

Dans la mesure où le décret limite le montant plafond de l'indemnité de rupture conventionnelle dans la FPT à deux ans de rémunération brute maximum (pour un agent ayant au moins 24 ans d'ancienneté), l'indemnité versée à l'occasion de la rupture conventionnelle sera totalement exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu sauf si son montant venait à dépasser :

- La somme de 82.272 € pour les cotisations sociales
- Et la somme de 246.816 € pour l'IR

Abrogation de l'indemnité de départ volontaire pour mener un projet personnel ou créer une entreprise :

Le second décret vient également tirer les conséquences de l'instauration la rupture conventionnelle en abrogeant l'indemnité de départ volontaire pour mener un projet personnel ou créer une entreprise.

En effet, avant la mise en place de cette rupture conventionnelle dans la FPT, il était possible pour les collectivités de mettre en place une indemnité de départ volontaire qui pouvait être attribuée à un fonctionnaire ou agent en CDI à la suite de sa démission pour 3 motifs :

- restructuration de service ;
- départ définitif de la fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise ;
- départ définitif de la fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

Le texte supprime les deux dernières possibilités. Dorénavant, l'indemnité de départ volontaire ne pourra être attribuée qu'aux agents dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

A noter deux exceptions à cette suppression :

- si la démission (pour créer une entreprise ou mener un projet personnel) est devenue effective avant le 1^{er} janvier 2020, l'indemnité pourra être versée,
- si la démission effective de l'agent (pour créer une entreprise ou mener un projet personnel) intervient avant le 1^{er} janvier 2021, l'agent pourra demander, à titre transitoire jusqu'au 30 juin 2020, à percevoir cette indemnité de départ volontaire.

En pratique :

Malgré la parution de ces deux décrets, la mise en œuvre concrète de cette procédure pose encore beaucoup de questions :

Peut-on d'ores et déjà mettre en place une procédure de rupture conventionnelle au sein d'une collectivité sans que l'arrêté ministériel fixant le modèle de convention de rupture ou que le décret relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ne soient publiés ?

En l'état, il nous semble que non puisque l'agent démissionnaire ne pourrait pas encore bénéficier du chômage.

Faudra-t-il délibérer pour autoriser l'autorité territoriale à signer la convention de rupture conventionnelle et pour la budgétiser ?

Les décrets ne répondent pas à cette question sachant que cette rupture aura forcément un coût non négligeable (indemnité de rupture + potentiellement versement du chômage).

Quid des agents qui n'auraient pas forcément bénéficié d'une rémunération complète ou sur l'intégralité de l'année civile précédant la rupture (exemple : agent en disponibilité ou payé à demi-traitement) ? cela aura-t-il impacte sur le calcul de l'indemnité ?

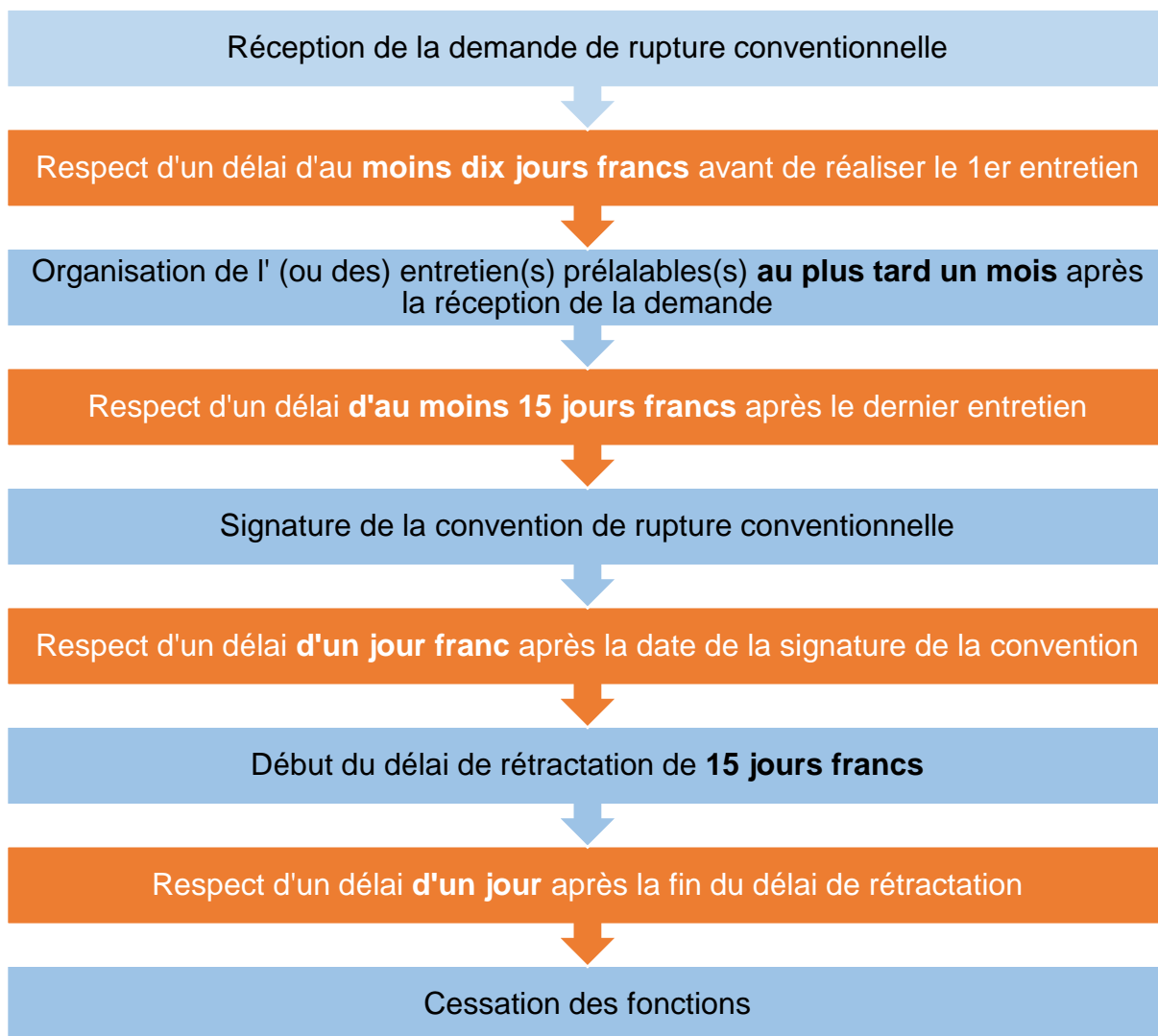
Compte tenu de la rédaction du texte, il semble que certaines situations (disponibilité, congé parental, maladie) impacteront le calcul de l'indemnité.

Ainsi, un agent qui n'aurait pas perçu de rémunération l'année civile précédant la rupture, notamment s'il était en disponibilité, ne semblerait pas pouvoir prétendre à une indemnité. De la même façon, un fonctionnaire qui à l'expiration d'un CLM souhaiterait bénéficier d'une rupture conventionnelle verrait alors l'indemnité calculée sur sa dernière année de rémunération à demi-traitement.

Faut-il proratiser l'ancienneté d'un agent en cas d'année incomplète (exemple : 12 ans, 8 mois et 14 jours de service effectifs) ? Devra-t-on prendre en compte uniquement les années d'ancienneté complètes ou, à l'instar du secteur privé, appliquer un prorata au mois pour l'année incomplète ?

Une circulaire ministérielle viendra très certainement répondre à l'ensemble de ces interrogations.

Schématiquement les étapes de la procédure sont les suivantes :



- **Nominations équilibrées sur les postes supérieurs d'encadrement :**

[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](#)

Le décret est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020 afin d'élargir l'obligation de nomination équilibrée entre les femmes et les hommes (sur des postes de DGS, DGA, DGST) **aux communes et EPCI de plus de 40.000 habitants** (contre 80.000 habitants auparavant).

Pour rappel, l'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique est venu modifier l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 selon lequel au titre de chaque année civile, **les nominations dans les emplois supérieurs** des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et du CNFPT **doivent concerner**, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, **au moins 40 % de personnes de chaque sexe**.

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 l'obligation de nomination équilibrée,

cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

A noter que cette obligation ne concerne que les collectivités ou EPCI de plus de 40 000 habitants disposant **d'au moins trois emplois fonctionnels** de direction créés par leur organe délibérant.

Le non-respect de cette obligation par une collectivité donne lieu au versement d'une contribution fixée à un montant unitaire de 90.000 € pour chaque nomination irrégulière dans les communes ou EPCI de plus de 80.000 habitants.

Le montant unitaire de cette contribution est, toutefois, fixé à 50.000 € pour les communes et EPCI de plus de 40.000 et de moins de 80.000 habitants.

- **Procédure de recrutement des contractuels sur des emplois permanents :**

[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](#)

Si la loi de transformation de la fonction publique permet d'élargir les cas de recours aux contractuels, le législateur a, en contrepartie, créé un « garde-fou » à savoir que tout recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents devra être prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics

Ainsi, le décret d'application n° 2019-1414 prévoit un socle commun et minimal de cette procédure de recrutement dans les 3 versants de la fonction publique ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

Le décret est applicable pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Dans la FPT, cette procédure de recrutement s'applique pour pourvoir les emplois permanents relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles :

- 3-1 (remplacement agent indisponible),
- 3-2 (pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)
- et 3-3 (pour occuper de manière permanente certains emplois permanents) de la loi du 26 janvier 1984.

Elle ne concerne donc pas les emplois non permanents de l'article 3 de la même loi (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité ou contrat de projet) elle ne concerne pas non plus le recrutement direct d'agent contractuel sur des emplois de direction (DGS, DGA et DGST des communes et EPCI) qui répondra un procédure de recrutement spécifique via un décret dédié.

1^{ère} étape : Publicité d'une procédure interne de recrutement propre à chaque collectivité :

L'autorité compétente procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

Cette procédure interne devra être mise en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent.

Dans tous les cas, l'appréciation portée sur chaque candidature reçue est fondée sur :

- ses compétences,
- ses aptitudes,
- ses qualifications et son expérience professionnelles,
- son potentiel,
- et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

2^{ème} étape : Publicité d'une DVE

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. Cette DVE devra préciser, dès sa publication, la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate.

Si la publication de cette DVE n'est pas obligatoire, l'autorité doit publier l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Important : cet avis 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.

3^{ème} étape : Réception des candidatures et vérification de leur recevabilité

Les candidatures sont adressées à l'autorité dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de la DVE.

Il sera donc possible en cas d'urgence notamment pour remplacer un agent indisponible de réduire le délai de candidature afin d'assurer la continuité du service.

L'autorité accuse réception de chaque candidature.

Attention : lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984 (c'est-à-dire pour pouvoir un emploi lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté) 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.

En pratique, l'autorité devra donc, avant de mettre en œuvre cette procédure, éliminer toutes les candidatures de fonctionnaires qui auront, le cas échéant, postuler puis constater

le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire pour pouvoir recruter un contractuel.

Une fois réceptionnées, l'autorité territoriale vérifie la recevabilité des candidatures au regard dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

Lors de cette phase, l'autorité pourra écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Les candidats présélectionnés, lors de cette phase, devront être convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

4^{ème} étape : Entretien 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.

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.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure.

Exception : Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement d'agent indisponible) par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'organiser un entretien de recrutement.

A noter : les candidats (non fonctionnaire) présélectionnés pour l'entretien devront recevoir une information spécifique sur le respect des obligations déontologiques des agents publics.

5^{ème} étape : 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 décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Enfin, la publication de ce décret permet l'entrée en vigueur des dispositions de la loi de transformation de la FP sur l'élargissement de cas de recours aux contractuels.

- **Compte personnel d'activité (CPA) :**

[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](#)

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

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et vient notamment modifier l'alimentation du CPF.

Ainsi, le CPF est ainsi désormais alimenté de 25 heures par an (au lieu de 24h par jusqu'à 120 h, puis 12 par an au-delà) toujours dans la limite de 150 heures.

Pour les agents de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP ...), le CPF est alimenté de 50 heures par an (au lieu de 48h) toujours dans la limite de 400 heures.

Le décret fixe également à 150 heures le crédit d'heures supplémentaires dont peut bénéficier un agent lorsque son projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Pour justifier de l'attribution de ce crédit d'heures supplémentaire, l'agent devra présenter 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.

Le décret prévoit encore le mécanisme de conversion, en heures des droits acquis en euros ou en euros des droits acquis en heures, en cas de mobilité du public vers le privé ou inversement.

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

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

La conversion en heures des droits acquis en euros dans le secteur privé s'effectue dans la limite des plafonds fixés par le décret pour les agents publics soit 150 ou 400 heures.

De la même façon, la conversation en euros des droits acquis en heures dans le secteur public s'effectue dans la limite des plafonds fixés par le code du travail soit 5.000 ou 8.000 €.

Enfin, le décret fixe certaines modalités d'utilisation du CPF dans certaines situations :

Ainsi, le CPF cesse d'être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être utilisés lorsque son titulaire a fait valoir ses droits à la retraite, sauf en cas de retraite pour invalidité.

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 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 ces activités sont exercées selon la même quotité, il peut utiliser ses droits acquis indifféremment en euros ou en heures.

➤ **Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG :**

[Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique](#)

Le texte prévoit une réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2020, normalement pour la dernière fois.

Ainsi et comme pour 2019, si au 1^{er} janvier 2020, la rémunération brute a progressé entre 2018 et 2019, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression.

Si la différence entre la rémunération brute annuelle 2019 et la rémunération brute annuelle 2018 est positive, le montant de l'indemnité compensatrice à compter du 1^{er} janvier 2020 est déterminé en application de la formule suivante :
(Rémunération brute annuelle 2019 / Rémunération brute annuelle 2018) x Montant (initial ou réévalué) de l'indemnité 2019.

➤ **Revalorisation du SMIC**

[Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)

Au 1^{er} janvier 2020, la valeur du SMIC est augmentée de 1,20 %. Le montant du SMIC brut horaire passe à 10,15 €, soit 1 539,42 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

En application du [décret n°91-769 du 2 août 1991](#), les agents (fonctionnaires et contractuels de droit public), qui sont rémunérés sur un indice majoré inférieur à 329 (traitement indiciaire + SFT + éventuellement la valeur des avantages en nature (primes non comprises) < SMIC) dont la valeur est inférieure au nouveau montant du SMIC, devront percevoir une indemnité différentielle afin que leur rémunération soit conforme au salaire minimum de croissance.

A noter, toutefois, que cette indemnité différentielle n'est pas soumise à retenue pour pension.

Selon le Gouvernement, la mise en œuvre des dernières revalorisations indiciaires prévues par le PPCR au 1^{er} janvier 2021 annulera la différence actuelle entre le SMIC et le bas de la grille des catégorie C.

➤ **Revalorisation des plafonds du RIFSEEP pour les assistants socio-éducatifs et les conseillers socio-éducatifs**

[Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat](#)

[Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat](#)

Ces deux arrêtés viennent augmenter au 1^{er} janvier 2020 les plafonds de chaque part du RIFSEEP pour les deux corps concernés qui constituent les corps de référence pour l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des conseillers socio-éducatifs territoriaux.

En réalité, **cette revalorisation est la conséquence du classement des corps et cadres d'emplois de la filière sociale en catégorie A sous l'effet du PPCR.**

Les nouveaux plafonds annuels du RIFSEEP pour ces deux cadres d'emplois sont désormais les suivants :

	Assistants socio-éducatifs		Conseillers socio-éducatifs	
	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	19.480 €	3.440 €	25.500 €	4.500 €
Groupe 2	15.300 €	2.700 €	20.400 €	3.600 €

En pratique, une collectivité qui aurait fixé dans sa délibération initiale les plafonds maximum et inséré une clause de revalorisation automatique des plafonds n'aura donc pas à redélibérer pour actualiser les montants.

Enfin, si un projet de décret permettant l'élargissement du RIFSEEP à certains cadres d'emplois encore non éligibles (notamment les ingénieurs, les techniciens, les éducateurs de jeunes enfants ...) a bien été présenté deux fois au CSFPT, il n'est, cependant, toujours pas paru à ce jour au Journal Officiel.

➤ **Concours de conseillers territoriaux socio-éducatifs**

[Décret n° 2019-1267 du 29 novembre 2019 modifiant le décret n° 2013-648 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres avec épreuves pour le recrutement des conseillers territoriaux socio-éducatifs](#)

Le décret modifie la nature des épreuves du concours externe sur titres avec épreuves et prévoit celles du concours interne sur titres avec épreuves instauré par l'article 4 du décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs.

Ce nouveau concours interne comprend une épreuve d'admissibilité sur dossier et une épreuve orale d'admission.

Le texte est applicable aux concours organisés à compter du lendemain de sa publication

Circulaires

➤ **Guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique**

[Guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique](#)

Ce guide a été réalisé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique en collaboration avec la Direction générale des collectivités locales, à destination notamment des collectivités territoriales.

A la suite de la présentation du Plan national de prévention de la radicalisation par le Premier ministre le 23 février 2018, le comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation a conduit une réflexion sur les modalités de traitement des agents publics dont le comportement porte atteinte aux obligations de neutralité, au respect du principe de laïcité, voire favorise ou encourage un processus de radicalisation.

Dans ce cadre, ce guide sur la prévention de la radicalisation dans la fonction publique a vocation à rappeler à tous les employeurs publics, de manière pédagogique et synthétique, tous les moyens d'action pouvant être mobilisés ainsi que les procédures à mettre en œuvre pour faire aux situations signalées de radicalisation.

➤ **Dispositif de signalement et de traitement des situations de violences, de discrimination, de harcèlement**

[Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#)

Pour rappel, l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique a introduit un nouvel article 6 quater A dans la loi du 13 juillet 1983 qui prévoit l'obligation pour tout employeur de mettre en place un dispositif de signalement pour tout agent qui s'estime victime d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Ainsi, la DGAFP a mis en ligne une charte de fonctionnement qui a pour objet d'accompagner les employeurs publics dans la mise en place de ce dispositif.

Elle précise ainsi les attendus du dispositif en termes opérationnels, les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout en respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

➤ **Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)**

Page 23 sur 27

[Note d'information de la DGCL du 16 décembre 2019 relative à la mise en œuvre dans la FPT des nouvelles modalités de prise en charge des FMPE](#)

La DGCL a publié une note d'information qui détaille les évolutions induites par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sur le mécanisme de prise en charge des FMPE.

Elle se compose de 4 annexes portant sur :

- L'accompagnement et le reclassement des FMPE,
- La dégressivité de la rémunération des FMPE,
- La fin de la prise en charge financière des FMPE,
- Le licenciement et l'admission à la retraite des FMPE.

Questions écrites :

➤ **Saisine du comité médical hors des cas prévus par la réglementation**

[QE n° 12583 JO Sénat du 26 décembre 2019](#)

Interrogé par une Sénatrice sur la possibilité pour une commune de provoquer la saisine du comité médical ou du médecin de prévention pour qu'il soit statué sur l'inaptitude alléguée par un agent pour refuser d'effectuer certaines tâches, le Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales lui répond par l'affirmative.

Ainsi, il précise concernant le comité médical qu' « aucune disposition réglementaire ou législative ne prévoit expressément sa saisine pour statuer sur l'inaptitude alléguée par un agent qui ne sollicite pas un congé de maladie. Cependant, rien ne s'oppose à ce qu'une autorité administrative sollicite l'avis d'un organisme consultatif sans y être légalement tenue. Dans ce cas, la Cour administrative d'appel de Marseille a précisé, dans un [arrêt n° 00MA00555 du 27 mai 2003](#), que cette consultation devait respecter les règles de procédure applicables comme le caractère contradictoire de la procédure ».

En effet dans cette espèce, la Cour a retenu que si rien n'empêche un employeur public de solliciter l'avis d'un organisme de consultation sans y être légalement tenue, cela ne le dispense pas de respecter les règles de procédure applicables devant cet organisme.

Ainsi, le fait de solliciter l'avis du comité médical en dehors des cas prévus par la réglementation est possible à condition toutefois que l'agent soit informé de ce que sa situation sera examinée par le comité médical et de la possibilité pour lui de faire entendre par ce comité le médecin de son choix.

➤ **Les agents territoriaux ont-ils un droit à conserver leurs primes en cas de maladie**

[QE n° 20512 JO AN du 26 novembre 2019](#)

En réponse à un Député qui l'interrogeait sur le fait de savoir si le Gouvernement envisageait de réviser des conditions de maintien des primes et indemnités durant les congés maladies ordinaires et de longue durée pour les agents de la FPT pour les aligner

sur les règles applicables dans la FPE, le Ministre Action et comptes publics répond par la négative.

En effet, le Ministre précise que si dans le cadre de la loi transformation de la fonction publique il a été prévu de maintenir obligatoirement le régime indemnitaire en cas de congé de maternité, les employeurs territoriaux n'ont pas demandé, lors des travaux préparatoires au projet de loi comme lors des débats parlementaires, l'extension de cette disposition aux autres cas de congé.

Ainsi, la règle fixée par la jurisprudence administrative reste donc applicable. Il n'existe aucun droit acquis au maintien des primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions durant un congé de maladie.

Toutefois, en l'absence de dispositions législatives spécifiques, les collectivités sont libres de prévoir, par délibération, le maintien ou non des primes et indemnités dans certaines situations de congé.

Cette faculté trouve son fondement dans le principe de parité, le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés le prévoyant.

Jurisprudences :

➤ **Requalification d'un faux contrat de « vacataire » en CDI en application de la loi SAUVADET**

[CAA de Douai 24 octobre 2019, n° 18DA00876](#)

En l'espèce, une commune a recruté en 1996 un agent vacataire pour assurer des fonctions de professeur de musique à temps non complet au sein de l'école municipale de musique. L'agent a poursuivi ses fonctions, chaque année scolaire, jusqu'en juillet 2016 et a alors sollicité la conclusion d'un CDI.

Toutefois, le Maire a, par courrier du 5 août 2016, informé l'agent de sa décision de ne pas renouveler son engagement à compter de la rentrée de septembre 2016.

L'agent a alors formé un recours en annulation pour excès de pouvoir de cette décision devant le Tribunal Administratif d'Amiens et sollicité d'enjoindre à la commune de lui proposer un CDI.

Le Tribunal a rejeté sa demande et l'agent a interjeté appel de ce jugement. La Cour Administrative d'Appel infirme le jugement et fait droit aux demandes de l'agent.

En effet, la juridiction retient, tout d'abord, que compte tenu de la durée de son engagement (près de 20 ans) et du fait qu'elle occupait un emploi répondant à un besoin permanent, et alors même que l'agent était rémunéré à la vacation, elle ne pouvait être regardée comme ayant la qualité de vacataire engagée pour accomplir ponctuellement une tâche déterminée mais devait être considérée comme un agent contractuel de la fonction publique territoriale recruté sur un emploi permanent du niveau de la catégorie A.

De ce fait et en application de l'article 21 de la loi Sauvadet du 12 mars 2012 qui n'impose aucune condition relative à la quotité de travail ou de conversion en temps plein, la Cour retient que l'agent étant âgé de moins de 50 ans et justifiant de plus de 6 ans et huit mois de services effectifs au 13 mars 2012 (date de publication de la loi Sauvadet), elle remplissait

donc l'ensemble des conditions requises par cette loi pour que lui soit obligatoirement proposé un CDI.

La Cour en déduit que la commune était tenue de proposer à l'agent un contrat à durée indéterminée et que la décision du Maire de refuser le renouvellement de son contrat à la rentrée 2016 devait, en réalité, s'analyser comme un licenciement.

Cependant et dans la mesure où aucune procédure de licenciement n'avait été menée, cette décision était, par conséquent, illégale et devait être annulée.

La Cour décide donc d'annuler le jugement du Tribunal ainsi que la décision du Maire et d'enjoindre à la commune de proposer à l'agent un contrat à durée indéterminée dans un délai de deux mois.

Analyse :

Cette décision s'inscrit dans la même logique que la jurisprudence établie par le Conseil d'Etat dans son [arrêt 29 mars 2017, n° 393150](#)

En effet depuis cette décision, le juge administratif doit examiner le motif sur lequel le contrat de travail a été conclu pour, le cas échéant, modifier son fondement juridique et le requalifier.

En l'espèce, la Cour a considéré que les contrats successifs de vacataires de l'agent devaient être requalifiés comme des contrats de droit public sur un emploi permanent de catégorie A pris en application du cinquième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 applicable à l'époque (aujourd'hui devenu l'article 3-3 2°).

Dans la mesure où les contrats pris sur le fondement du cinquième alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 ouvraient droit à l'époque à la transformation obligatoire du CDD en CDI en application de la loi Sauvadet, la commune n'avait pas d'autre choix que de lui proposer en 2012 un CDI.

- **Une altercation sur le lieu de travail ne constitue pas un accident de service si la pathologie qui en résulte est directement liée au comportement de l'agent**

[CAA de Nantes 6 décembre 2019 n° 17NT03285](#)

Une secrétaire de mairie en poste dans une commune depuis 1983 a été placée en congé de maladie, en mai 2014, à la suite d'une altercation avec le maire nouvellement élu.

Après plusieurs prolongations entrecoupées d'une courte reprise, l'agent a demandé en mars 2015 à voir reconnaître comme accident de service l'altercation survenu en mai 2014.

Après un avis favorable rendu par la commission de réforme, le Maire de la commune a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de cet accident.

L'agent a alors saisi le Tribunal administratif d'une demande tendant à l'annulation de cette décision.

Toutefois, le Tribunal comme la Cour d'Appel rejettent les demandes de l'agent.

La Cour rappelle le principe selon lequel : « *une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien*

direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service ».

Ainsi, la juridiction constate que « dès les résultats de l'élection municipale de 2014 connus, l'agent a fait preuve d'une mauvaise volonté manifeste vis à vis du maire nouvellement élu, refusant de se conformer aux instructions reçues et d'exécuter les tâches qui incombent normalement à une secrétaire de mairie »

La Cour en déduit que c'est bien le comportement adopté par la secrétaire de mairie qui est directement à l'origine des tensions ayant occasionné sa pathologie, ce qui constitue un fait personnel de l'agent de nature à détacher du service la survenance d'une telle pathologie.

C'est donc à bon droit que le Maire a refusé l'imputabilité de l'accident au service.

Analyse :

Depuis la parution de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 (introduisant l'article 21 bis dans la loi du 13 juillet 1983), il existe une présomption d'imputabilité au service de tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Il revient donc à l'employeur public de démontrer que l'accident n'est pas en lien avec le service et qu'il est en réalité dû à la faute de l'agent.

C'est donc le cas en l'espèce du comportement adopté par la secrétaire de mairie, fait d'opposition au maire nouvellement élu de sa commune et de remise en cause de son autorité et de ses instructions.