Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie

Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

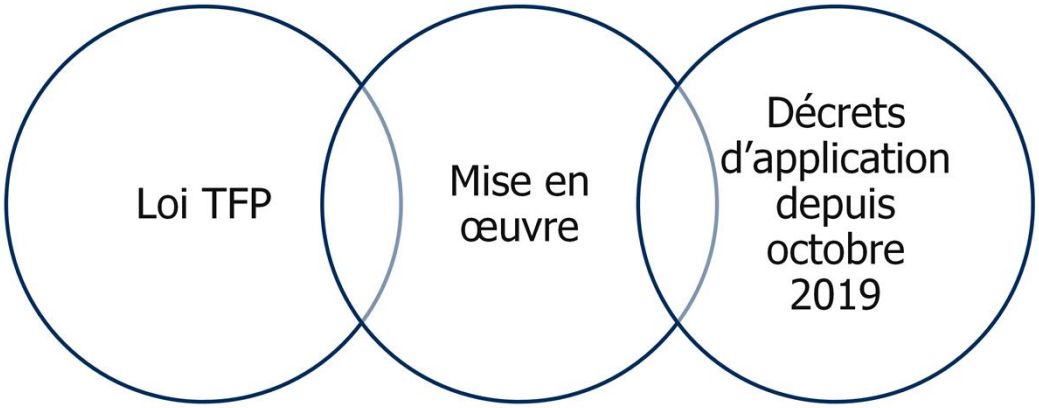
LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI TFP

Visioconférences d'actualité statutaire

Les 30/06, 01 et 09/07/2020

Intervenants : Théo BELMONT et Nathalie COMBARET

Réunion / journée d'information



2

Octobre 2019 : dernières rencontres statutaires
Ce format ne nous permettra pas de rentrer dans les détails de chaque texte, mais de balayer les nouveaux décrets sortis depuis octobre 2019 afin que vous puissiez vous assurer que vous avez bien eu connaissance de chacun.

Introduction

Rappels

- Loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- Certaines dispositions d'application immédiate, d'autres au 1er janvier 2020, à compter de la parution du décret correspondant, ou encore au 1er janvier 2021, en 2022, etc.
- Cf. calendrier d'application mis à jour, Infos flash publiés au fur et à mesure, diaporama des rencontres statutaires en octobre 2019
- Cette présentation n'est pas exhaustive

Plusieurs décrets en Conseil d'Etat attendus, annoncés d'ici octobre 2020

4

23 décrets

Lors de la séance de questions au gouvernement, le 2 juin dernier, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a indiqué que 80% des textes nécessaires avaient été publiés (près d'une trentaine intéressant la fonction publique territoriale), l'ensemble des décrets et ordonnances (y compris le texte relatif à la prime de précarité), devant être disponibles d'ici le mois d'octobre.

Sommaire

I. Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace

II. Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

III. Simplifier le cadre de gestion des agents publics

IV. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles

V. Renforcer l'égalité professionnelle

I. Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace

Les nouvelles attributions des CAP (décret n°2019-1265)

Les CAP se consacrent dorénavant à l'étude préalable des décisions individuelles <u>défavorables</u>, notamment :

- Le refus de titularisation, le licenciement en cours de stage et la prorogation de stage pour aptitudes professionnelles insuffisantes
- Le licenciement du fonctionnaire en disponibilité, après 3 refus de postes
- Le licenciement pour inaptitude physique ou autre
- Le refus de congé pour formation syndicale
- Le double refus successif de formation ou préparation aux concours/examens
- La demande de réintégration après privation des droits civiques

- <u>Et sur saisine de l'agent</u> : le refus d'octroi ou de renouvellement d'une disponibilité discrétionnaire, le refus ou les litiges relatifs au temps partiel, le refus d'une démission, la demande de modification du compte rendu d'entretien professionnel, le refus de mobilisation du CPF, le refus de télétravail, le refus de congés CET.
- En formation disciplinaire : les sanctions (sauf 1er groupe) et le licenciement pour faute disciplinaire ou pour insuffisance professionnelle

6

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

Objectif : recentrer les attributions des CAP sur les situations individuelles les plus complexes

Art 31 décret 2019-1265 modifie art 30 décret 89-229 : les CAP ne peuvent plus s'auto-saisir de « toutes questions entrant dans leur compétence »

Voir le guide de la CAP et la boîte à outils CAP sur le site Internet du CDG74.

<u>L'agent peut il saisir la CAP en cas de refus de rupture conventionnelle ?</u> Non l'agent ne bénéficie pas d'un droit à rupture conventionnelle, celle-ci n'intervient que si les 2 parties trouvent un accord.

La fin des avis des CAP (décret n°2019-1265)

A compter du 1er janvier 2020, notamment :

- Les transferts d'agents lors de regroupements territoriaux (art 10)
- La mise en disponibilité discrétionnaire en cas d'accord (art 30)
- La mutation interne avec modification de situation des intéressés (art 52)
- La mise à disposition (art 61)
- Le détachement (art 64)
- L'intégration (art 66)

A compter du 1er janvier 2021, notamment :

- La promotion interne (art 39)
- Les avancements sur un échelon spécial (art 78-1)
- Les avancements de grade (art 79)
- Les reclassements (art 82 à 84)

+ Fin de transmission des CR entretiens professionnels réalisés au titre de 2020 (art 27&94 VII)

7

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

Liste non exhaustive

Promotion interne : voir Lignes directrices de gestion PI

II. Transformer et simplifier la gestion des RH

La procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent (décret n°2019-1414)

Nouvelles obligations sur le déroulé de la procédure :

- Publication avis de vacance + fiche de poste pendant minimum 1 mois (sauf urgence)
- Information des candidats durant la procédure : AR des candidatures + obligations déontologiques + information en cas de rejet de la candidature
- Constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire en article 3-3 2°
- Grille d'appréciation des candidats remplie par l'évaluateur et conservée

Chaque employeur doit :

- Rendre publique sa procédure de recrutement sur emplois permanents
- Publier ses offres sur l'espace numérique commun aux 3 FP, en indiquant le fondement juridique du recrutement en cas de recours à un contractuel : articles 3 II, 3-1, 3-2, 3-3 (al. 1° à 5°), 47 de la loi n°84-53

9

Décret n°2019-1414 du 19/12/2019
Applicable à compter du 1er janvier 2020, y compris pour les renouvellements de contrats.
Principe d'égal accès aux emplois publics : permettre à tout agent de candidater.
Voir note sur les contractuels et modèles de contrats (boîte à outils recrutement)

Les emplois de direction à accès direct (décret n°2020-257)

- **Élargissement aux collectivités et EPCI de 40 000 habitants** de l'article 47 permettant de recruter par voie de recrutement direct des DGS, DGA et DGST contractuels

- **Conditions :**
  - Diplôme niveau Licence ou expérience de 3 ans

  ou
  - 5 ans d'expérience sur des fonctions de niveau comparable

- **Différences par rapport aux autres contractuels :**
  - Contrôle de la HATVP pour les nominations de DGS
  - Procédure de recrutement allégée pour les DGS
  - Période d'essai pouvant être allongée à 6 mois
  - Formation obligatoire
  - Pas de droit au CDI ni au reclassement en cas de licenciement dans l'intérêt du service

10

Décret n°2020-257 du 13/03/2020 – applicable au 16/03

Le contrat de projet (décret n°2020-172)

- **Nouveau contrat sur emploi non permanent** (art. 3 II loi 84-53), pour mener à bien un projet ou une opération identifié
- **Durée** : minimum 1 an, maximum 6 ans (jusqu'à la réalisation du projet)
- **Rupture anticipée** du contrat (après le délai d'1 an minimum) :
  - Lorsque le projet ne peut pas se réaliser
  - Lorsque le résultat a été atteint avant l'échéance prévue

⚠ Pas de droit au reclassement

→ Ces 2 motifs de rupture ouvrent droit à une **indemnité de rupture = 10% de la rémunération** perçue durant le contrat

11

Décret n°2020-172 du 27/02/2020 – applicable au 29/02
Contenu du contrat défini par le décret : voir modèle sur le site du CDG, boîte à outils recrutement
Possibilité pour un fonctionnaire d'être détaché sur un contrat de projet
Pas de droit au CDI : limité à 6 ans.
Les contrats de projets doivent-ils être transmis au contrôle de légalité ? Oui (cf. article L2131-2 du CGCT)

Réforme du régime des emplois à temps non complet (décret n°2020-132)

- **Possibilité de création dans toute collectivité pour tout type d'emploi**
- **Cumul** d'un temps non complet avec un temps complet dans 2 collectivités différentes et dans la limite de 15% d'un temps complet
- **Congés** :
  - Coordination entre employeurs pour les agents intercommunaux ou pluricommunaux
  - Indemnisation du CITIS étendue jusqu'à la consolidation ou guérison
- **Suppression d'emploi (et modification de +10% du temps de travail)** : en cas de refus de l'agent, avant de le licencier, obligation de chercher à le reclasser :
  - Sur un emploi de la même catégorie avec un temps de travail équivalent
  - Sur un emploi d'une catégorie inférieure, avec l'accord de l'agent

12

Décret n°2020-132 du 17/02/2020 modifiant le décret n°91-298 du 20/03/1991
- Suppression des seuils de création d'emplois et de la liste des cadres d'emplois concernés
- Droit à la même période de congés dans chaque collectivités. En cas de désaccord, priorité à : priorité à la collectivité où l'agent passe le plus de temps, puis, si égalité, à celle qui a recruté l'agent en premier, puis, si égalité, à celle comptant le plus faible effectif, puis, si égalité, choix de l'agent.
- Alignement du CITIS sur les fonctionnaires du régime spécial : suppression de la limite de 3 mois à plein traitement.

Le cumul peut-il se faire dans le privé et dans le secteur public? Le décret porte uniquement sur les cumuls public/public. Pour l'exercice d'une activité accessoire privée, les agents à temps non complet pour plus de 70% d'un temps complet sont assimilés aux agents à temps complet concernant les règles de cumuls d'activités. Se référer à la note sur le sujet dans la boîte à outils « déontologie et cumuls d'activités ».

Indemnisation du CITIS jusqu'à guérison vaut-il pour les CDI publics aussi ? Non, l'indemnisation des accidents de service et maladie professionnelles des contractuels est encadrée par l'article 9 du décret de 1988 : versement du plein traitement
- Pendant un mois dès son entrée en fonctions
- Pendant deux mois après un an de services
- Pendant trois mois après trois ans de services.

Formation des agents (art. 21, 64 et 94 LTFP)

✓Dispositif de formation tout au long de la vie (formation intégration + autres formations) applicable aux :

- fonctionnaires
- **agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 pour une durée égale ou supérieure à 1 an**

Application à compter du 22 décembre 2019

✓ Formation systématique au management des agents publics **lorsqu'ils accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement**

Entrée en vigueur immédiate loi TFP

13

Art 21 II loi TFP – Art 94 V : dispositions de l'art 21 rentrent en vigueur le lendemain de la publication du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
Art 64 loi TFP

Appréciation de la valeur professionnelle (art. 27 LTFP)

Rappels

- ✓ Le compte-rendu est visé par l'Autorité Territoriale, qui peut formuler **ses propres observations**
- ✓ Lors de l'entretien individuel, le fonctionnaire reçoit une information sur l'ouverture et l'utilisation de son CPF
- ✓ Le compte-rendu de l'entretien n'est plus systématiquement porté à la connaissance de la CAP

Entrée en vigueur au 1er janvier 2021
pour les entretiens professionnels conduits
au titre de l'année 2020

14

Compte personnel de formation

Les lignes directrices de gestion RH (décret n°2019-1265)

- ✓ **Chaque autorité territoriale** arrête ses lignes directrices de gestion, pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans
- ✓ Les lignes directrices de gestion sont soumises à **l'avis du CST** (du CT avant 2022)
- ✓ Double objectif :
  - Définir le cadre **en amont** permettant la prise de décisions individuelles et garantissant le respect de l'égalité femmes/hommes
  - Apporter aux agents une visibilité sur les orientations et priorités de leurs employeurs, et sur leurs perspectives de carrière
- ✓ L'autorité territoriale **communique** les lignes directrices de gestion aux agents
- ✓ Bilan de mise en œuvre présenté au CST annuellement

15

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
>art 33-5 loi n°84-53 du 26 janvier 1984
2 volets :
- Stratégie pluriannuelle de pilotage des RH
- Orientations générales de promotion et de valorisation des parcours

>Soit 2 documents distincts, soit un seul et même document, pourvu que les thèmes devant être traités le soient
LGD RH = lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
Rappel : Comité social territorial (CST) créé par loi TFP = fusion du CT et du CHSCT, à compter du renouvellement des instances en 2022
>Une trame (envoyée par mail le 17/06) est proposée par le CDG, à adapter selon les projets, les métiers, la situation des effectifs, etc.
Est-ce que cette mesure s'applique à toutes les collectivités, y compris les petites structures ? oui

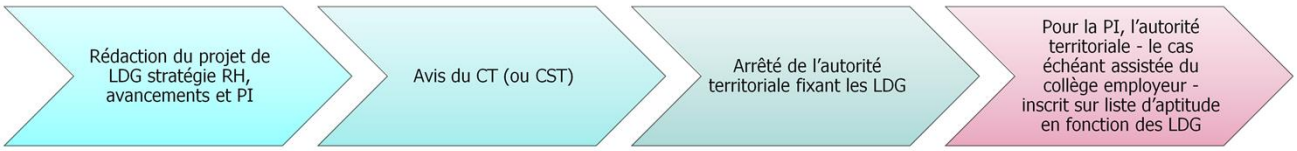
Les lignes directrices de gestion - Promotion interne

- ✓ Le Président du CDG définit des lignes directrices de gestion (en 2020) en matière de **promotion interne** **(décisions au titre de l'année 2021)**
- ✓ Le projet a été soumis à l'avis du CT placé auprès du CDG le 16/06/2020, puis transmis pour avis des CT des collectivités affiliées **sous 2 mois** (soit le 17/08/2020 au plus tard*)
- ✓ Après avis, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion
- ✓ À compter du 01/01/2021, la liste d'aptitude est établie sur cette base par le Psdt du CDG
- ✓ Il peut se faire assister du collège des représentants des employeurs des collectivités affiliées

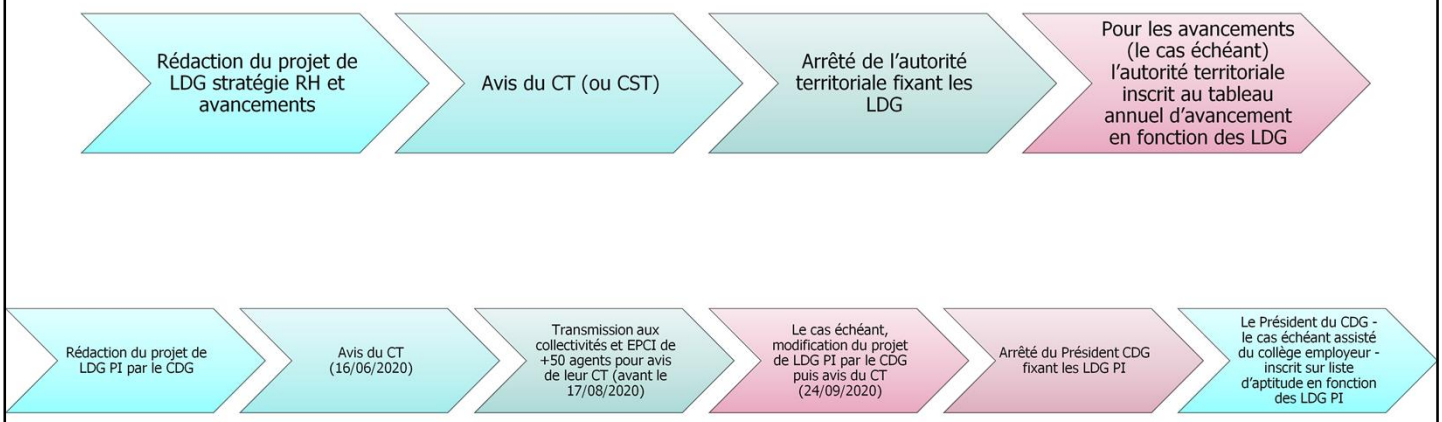
16

LGD PI = lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours
La promotion interne est traitée à part, spécifiquement, en parallèle de l'absence de compétence de la CAP en ce domaine à compter du 1er janvier prochain.
Le caractère opposable des LDG devant la justice administrative a été confirmé par le Conseil d'état (dans son avis sur le projet de loi TFP)
**NDLR : Un délai supplémentaire pourra être accordé jusqu'au 17/10/2020*

Les lignes directrices de gestion – collectivités non affiliées au CDG



Les lignes directrices de gestion – collectivités affiliées au CDG



18

Avancements de grade ou à l'échelon spécial

III. Simplifier le cadre de gestion des agents publics

Déontologie (décrets n°2020-37 et 2020-69)

- **Déclarations d'intérêts :** abaissement à 40 000 habitants du seuil de population prévu pour cette obligation, qui concerne les DGS, DGA et DGST de communes, EPCI ou établissements assimilés

→ Concerne toute nomination à compter du **1er février 2020**

→ Pour les agents en poste, déclaration transmise avant le **31 juillet 2020**

- **Contrôles déontologiques :** nouveau décret du 30 janvier 2020 abrogeant celui du 27 janvier 2017

→ Liste des activités accessoires reprise à l'article 11

→ Définition des pouvoirs de la HATVP (remplaçant l'ex Commission de Déontologie)

→ Nouveaux contrôles à la charge des collectivités

20

Décret n°2020-37 du 22/01/2020 modifiant le décret n°2016-1967 du 28/12/2016 sur les déclarations d'intérêts

Décret n°2020-69 du 30/01/2020

Voir note sur la déontologie et les cumuls d'activités (boîte à outils déontologie)

Les déclarations d'intérêt s'appliquent-elles également aux syndicats mixtes fermés ? Oui, d'après le point 4° de l'article 3 du décret n° 2016-1967, qui dispose que sont concernés les emplois de DGS et DGA « des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ». Il convient donc de se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation de l'établissement pour déterminer si les emplois de direction sont soumis à cette obligation.

Les emplois des communes surclassées en communes de plus de 40 000 habitants sont-ils concernés ? Oui, le surclassement a pour effet de faire entrer la commune dans la strate de population concernée et de la soumettre aux obligations afférentes à cette strate (art. 88 loi 84-53 et décret n°99-567).

Cette obligation pèse-t-elle uniquement sur les agents occupants des emplois fonctionnels ? Non, elle concerne les agents occupant des fonctions de direction (DGS, DGA, DGST), et « s'applique quelles que soient les modalités d'occupation de l'emploi », d'après l'article 1er du décret n° 2016-1967.

Déontologie (2)

Au 1er février 2020

- **Contrôle préalable obligatoire de la HATVP :**
  - Nomination DGS de commune ou EPCI de + 40 000 habitants
  - Temps partiel pour création d'entreprise d'un DGS, DGA, DGST de commune ou EPCI de + 40 000 habitants
  - Exercice d'une activité privée dans les 3 ans après cessation des fonctions d'un DGS, DGA, DGST de commune ou EPCI de + 40 000 habitants

- **Contrôle de l'autorité territoriale :**
  - Nomination d'un DGA ou DGST de commune ou EPCI de + 40 000 habitants (remonter sur 3 ans)
  - Demande d'autorisations de cumul d'activités
  - Demande de temps partiel pour création d'entreprise
  - Déclaration d'intention d'exercer une activité privée après cessation de fonctions depuis moins de 3 ans
  - Déclaration d'activité privée par un agent à TNC <24,5h (possibilité de s'y opposer à tout moment)

→ En cas de doute sur la compatibilité : saisine du référent déontologue (formulaire de saisine → deontologue@cdg74.fr)

→ Si le doute persiste : saisine de la HATVP (https://declarations.hatvp.fr/#/saisir)

21

Décret n°2020-69 du 30/01/2020 + **arrêté du 04/02/2020** définissant la liste des pièces à fournir à la HATVP

- Délais pour saisir la HATVP dans les cas de saisine obligatoires : 15 jours à compter de la réception de la demande ou de la déclaration
- Délai dont dispose la HATVP pour se prononcer : 15 jours pour les saisines obligatoires, 2 mois pour les saisines facultatives (l'absence d'avis vaut avis de compatibilité)
- Délai dont dispose l'administration pour prendre sa décision :
  - 1 mois pour les autorisations de cumul d'activités,
  - 15j à compter de l'avis de la HATVP ou 2 mois à compter de la demande pour les emplois de direction
  - 2 mois pour les autres demandes
- Temps partiel pour création d'entreprise augmenté à 3 ans au lieu de 2

Voir note d'info boîte à outils déontologie

Temps de travail (art. 47 LTFP)

- ✓ Fin des dérogations aux 35 heures (1 607 heures par an)
- ✓ Les assemblées délibérantes auront **un an à compter de leur renouvellement** pour définir les règles relatives au temps de travail => juin-juillet 2021
- ✓ Les nouvelles règles seront applicables dans la collectivité au plus tard le 1er janvier 2022
- ✓ Plus de dérogation pour les collectivités qui ont délibéré sur l'organisation du temps de travail antérieurement à 2001, sauf sujétions et cadres d'emplois spécifiques

22

Les jours du Maire, jours d'ancienneté, jours de fractionnement attribués automatiquement, etc. n'existent pas légalement : quand un agent travaille sur 5 jours, il a le droit à 25 jours de congés.
Le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale (décret pas modifié depuis 2011) permet toujours de réduire la durée annuelle de travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux. >délibération
Les jours de RTT attribués aux agents d'encadrement rémunérés « au forfait » sont-ils remis en cause ? Non, cette organisation permettant le décompte en jours annuels de la durée du travail pour certains agents, par analogie avec la fonction publique d'Etat, permet l'octroi d'un forfait de jours RTT dans les conditions définies par délibération après avis du CT. Ce fonctionnement n'est pas remis en cause dès lors que les jours de RTT attribués viennent permettre la récupération d'un surcroît de temps de travail sur les jours travaillés.

ASA – autorisations spéciales d'absence (décret attendu)

Harmonisation pour les 3 fonctions publiques à venir :

- La liste des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux
- Les modalités d'octroi de ces ASA
- Les ASA accordées de droit / sous réserve des nécessités de service
- ASA de droit (applicable au 10 juin 2020) :
  - ✓ 5 jours **ouvrables** au décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus,
  - ✓ 7 jours **ouvrés** si l'enfant a moins de 25 ans + ASA complémentaire de 8 jours fractionnables
- La possibilité d'aménagement horaire (1h/jour) pour les fonctionnaires allaitant leur bébé (jusqu'à 1 an à compter de la naissance)

23

En dehors de l'état d'urgence sanitaire
Projet de décret étudié le 25 juin 2020 par un groupe de travail DGAFP et représentants du personnel et des employeurs
Loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant prévoit également la possibilité de don de jours de repos à un collègue dont l'enfant <25 ans est décédé – application à la FP dès parution d'un décret.

Télétravail (décret n°2020-524)

- Délibération après avis du CT (inchangé)
- À la demande de l'agent, après accord du chef de service
- Réponse écrite de l'employeur sous 1 mois / autorisation sans durée maxi
- Recours régulier ou **ponctuel** au télétravail
- Utilisation d'un volume de jours flottants, par semaine, par mois ou par an, mobilisables sur demande de l'agent
- Maxi 3 jours/semaine sauf :
  - dérogation liée à l'état de santé, au handicap ou à la grossesse de l'agent, sur avis du médecin de prévention
  - situation exceptionnelle perturbant l'accès ou le travail sur site
- Rappel: le télétravail fait l'objet d'un bilan au titre du rapport social unique annuel dès le 1er janvier 2021

24

En dehors de l'état d'urgence sanitaire

Pendant confinement, situation différente car le télétravail était la modalité d'organisation du travail de droit commun

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

S'applique aux demandes initiales comme aux demandes de renouvellement à compter du 7 mai 2020 (date d'entrée en vigueur)

Une dérogation pour raison de santé doit-elle passer automatiquement par une délibération et CT ? Non, la délibération prise sur avis préalable du CT peut rappeler le cadre mais les dérogations doivent pouvoir entrer en vigueur à chaque fois que cela est nécessaire, rapidement. Seul l'avis du médecin de prévention est requis.

IV. Favoriser la mobilité et les transitions professionnelles

Compte Personnel de Formation (décret n°2019-1392)

✓ Conversion du CPF

- Les droits ouverts dans le secteur privé sont conservés et convertis en heures sur la base : 1 heure = 15 euros
- A l'inverse, les heures acquises dans la FPT seront converties en euros, sur la même base, si l'agent poursuit sa carrière dans le secteur privé

✓ Alimentation du CPF secteur public

- Le CFP est alimenté à hauteur de 25h par année, dans la limite de 150h au total sur 6 années successives
- Pour l'agent de catégorie C qui n'a pas de diplôme ou uniquement le brevet, le CPF est alimenté à hauteur de 50h par année, dans la limite de 400h au total sur 8 années successives

Entrée en vigueur au 1er janvier 2020

✓ Gestion du CPF

- Connexion personnelle au site moncompteformation.gouv.fr
- L'agent public ne peut mobiliser ses droits qu'en contactant directement son employeur (pas d'inscription en ligne)

26

Dispositif qui remplace le DIF (droit individuel à la formation). **Organise la portabilité du CPF public-privé**.
CPF alimentés automatiquement par Caisse des dépôts, une fois par an, sur la base de la DSN (déclaration sociale nominative).
Dispositions particulières existent dans certaines situations (handicap par exemple).
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

Compte Personnel de Formation (2)

- Pour toute action de formation relative :
  - à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle (dont la préparation aux concours et examens pro de la FP)
  - ou au développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle
- Demande écrite de l'agent qui précise la nature, le calendrier, le financement souhaité et le projet d'évolution professionnelle
- A réception, réponse de l'employeur sous 2 mois (refus motivé)
- Actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail
- L'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation. Il peut prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements

27

Le projet d'évolution professionnelle peut s'inscrire dans le cadre :
-de la préparation d'une future mobilité,
-d'une promotion,
-ou d'une reconversion professionnelle
Dans le cadre de la préparation d'un concours ou d'un examen, l'agent peut utiliser ses heures pour sa préparation personnelle selon :
- un calendrier validé par l'employeur,
- et dans la limite de 5 jours par an.
Refus peut être contesté devant CAP ou CCP.
La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par une délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale.
Sans délibération, doit on prendre en charge l'ensemble des frais pédagogiques ? La prise en charge des frais pédagogiques est prévue dès lors que l'employeur autorise l'action de formation dans le cadre du CPF, mais en pratique il sera nécessaire de disposer des crédits budgétaires correspondants.

Apprentissage - financement CNFPT (décret n°2020-786)

- Prise en charge de **50% des coûts de formation des apprentis par le CNFPT** (uniquement les frais pédagogiques)
- Versement direct du CNFPT au CFA, avec possibilité de s'entendre sur un coût inférieur
- Compensation par l'institution France Compétences du surcoût engendré pour le CNFPT en cas de dépassement d'un plafond annuel (25 M€ en 2020)

*Applicable à tout nouveau contrat d'apprentissage conclu après le **2 janvier 2020***

28

Décret n°2020-786 du 26/06/2020 : application rétroactive au 2 janvier
Arrêté du 26 juin 2020 définissant le plafonnement et la participation de France compétences
Pas d'aide rétroactive pour les contrats conclus en septembre 2019 qui n'avaient pas pu bénéficier de l'aide de la Région.
Est ce qu'il y a une procédure à faire auprès du CNFPT pour la prise en charge des 50% ?
Non, la participation de 50% du CNFPT lui sera directement facturée par le CFA.
Un apprenti qui change d'employeur en 2ème année d'apprentissage sera-t-il pris en charge ? Oui, dès lors qu'un nouveau contrat est conclu après le 1er janvier 2020, il ouvre droit à la participation du CNFPT.

Apprentis - rémunération (décret n°2020-478)

- Ouverture de la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage aux organismes publics sans personnalité morale (régies)
- Alignement de la rémunération des apprentis du secteur public sur les dispositions de droit commun…
  → *cf. article D6222-26 code du travail*
- … Mais maintien de la possibilité de bonification de 10 ou 20 points, à la discrétion de la collectivité (suppression de la condition de diplôme)

*Dispositions applicables à tout contrat d'apprentissage conclu après le **27 avril 2020***

29

Décret n°2020-478 du 24/04/2020

Rupture conventionnelle (décrets n°2019-1593 et 2019-1596)

- **Bénéficiaires :** fonctionnaires (2020-2025) et contractuels en CDI (depuis le 01/01/20)
- **Procédure :**
  - Demande de l'agent ou proposition de l'autorité territoriale
  - Entretien préalable entre 10 jours et 1 mois après la demande
  - Signature d'une convention de rupture après un délai de 15 jours francs
  - Arrêté de radiation après expiration du délai de rétractation de 15 jours francs
- **Indemnité de rupture :**
  - Plancher : part de la rémunération brute mensuelle multipliée par le nombre d'années d'ancienneté :
    - ¼ jusqu'à 10 ans
    - 2/5e de 10 à 15 ans
    - ½ de 15 à 20 ans
    - 3/5e de 20 à 24 ans
  - Plafond : 1/12e de la rémunération brute annuelle multipliée par les années d'ancienneté jusqu'à 24 ans

→ Versée en 1 fois. Exonération de cotisations et d'IR. Obligation de remboursement en cas de réemploi dans les 6 ans

30

Décret n°2019-1593 du 31/12/2019 – Procédure
Décret n°2019-1596 du 31/12/2019 – Indemnité

- Ancienneté prise en compte dans les 3 fonction publiques
- Pas besoin de délibérer pour chaque rupture

Voir note dans la boîte à outils fin de fonctions, avec FAQ et modèles

En cas de refus, la collectivité doit-elle l'indiquer par courrier à l'agent ? Même si l'agent est informé du refus lors de l'entretien, il est préférable de formaliser ce refus par un courrier car il pourrait être qualifié de décision faisant grief à l'agent et étant donc susceptible de recours.

L'ARE est-elle payée par la collectivité pour les titulaires puisqu'ils ne cotisent pas à Pôle emploi ? Les collectivités sont en auto-assurance pour leurs fonctionnaires. L'ARE sera donc versée dans ce cas par l'employeur public.

Existe-il un âge maxi pour demander une rupture conventionnelle ? la seule limite est que l'agent ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et pouvant prétendre à une pension à taux plein ne peut pas conclure une rupture conventionnelle.

Est ce qu'il y a un délai maximum pour rendre une décision de refus de rupture conventionnelle ? L'administration doit organiser un entretien entre 10 jours et un mois après la réception de la demande. Elle peut notifier sa décision à l'agent à ce moment-là. En-dehors de cette obligation, il n'existe pas de délai spécifique pour se prononcer sur une demande de rupture conventionnelle. Ce sera donc le délai de droit commun de deux mois qui s'appliquera, au terme duquel le silence gardé par l'administration vaudra refus.

Régime d'assurance chômage (décret n°2020-741)

Régime spécifique d'assurance chômage pour les agents publics applicable à toute privation d'emploi à compter du 19 juin 2020

- **Nouveaux cas d'ouverture d'un droit à ARE** :
  - Après une rupture conventionnelle
  - Après une démission consécutive à une restructuration de service ayant donné lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire
  - En cas de placement d'office, pour raisons de santé, en disponibilité non indemnisée ou congé non rémunéré
- Condition de recherche d'emploi réputée remplie pour les agents maintenus en disponibilité faute d'emploi vacant (pas besoin d'en justifier)
- **Précisions sur le calcul des droits**
  - Prise en compte des périodes de suspension de la relation de travail indemnisées (maladie)
  - Droit d'option des agents publics pour prendre ou non en compte les périodes de temps partiel : thérapeutique, dans le cadre d'un congé de proche aidant, pour la naissance d'un enfant ou donner des soins à un enfant

31

Décret n°2020-741 du 16/06/2020, en complément du décret du 26/07/2019 portant régime général d'assurance chômage

- Précision des cas ouvrant droit à l'ARE (reprise de l'existant) : radiation des cadres, fin de contrat ou non renouvellement à l'initiative de l'employeur, démission ou refus de renouvellement de contrat pour motif légitime
- Précision des cas dans lesquels le versement de l'ARE cesse

Est-ce qu'une disponibilité de droit ouvre une indemnisation chômage ? Non, seul l'agent maintenu en disponibilité faute de poste vacant après avoir demandé sa réintégration peut ouvrir droit au chômage, ce qui ne sera pas le cas pour une disponibilité de droit (placement en surnombre dans ce cas).

En cas de rupture conventionnelle acceptée par l'agent, le droit à l'ARE est-il maintenu sachant qu'une des conditions pour bénéficier de l'ARE est la perte involontaire de son emploi ? L'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique instaure un droit à percevoir l'ARE lorsque la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle. Il n'est donc pas nécessaire de rechercher la condition de privation involontaire d'emploi.

Détachement d'office en CDI (décret n°2020-714)

- En cas de transfert d'une activité du secteur public au secteur privé, sans l'accord du fonctionnaire
- Agent informé au moins 3 mois à l'avance + proposition de contrat au moins 8 jours avant
- Pas de période d'essai
- Contrôle déontologique à exercer
- Rémunération au moins égale à celle perçue en tant que fonctionnaire
- Fin du détachement
  - en cours de contrat* : soit mutation à l'initiative de l'agent, soit autre détachement, soit disponibilité, soit congé parental, soit radiation des cadres avec indemnité de départ volontaire, soit réintégration suite à licenciement ou rupture
  - au terme du contrat* droit d'option de l'agent : soit réintégration (par défaut), soit radiation des cadres avec indemnité de départ volontaire, soit autre position conforme au statut.

**contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil*

32

Le **décret n°2020-714 du 11 juin 2020** fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Entrée en vigueur le 14 juin 2020

Désormais, en cas d'externalisation d'une activité auparavant exercée directement par la collectivité, les agents qui y étaient affectés pourront se voir détachés d'office, en CDI, chez le prestataire.

Un certain nombre de garanties ont été prévues dans la loi et dans le décret pour protéger les agents ainsi transférés.

L'autorité territoriale a l'obligation de vérifier que l'activité qu'exercera l'agent au sein de l'organisme d'accueil est « compatible » avec celle qu'il a exercée dans sa collectivité pendant les trois dernières années.

V. Renforcer l'égalité professionnelle

Égalité H/F (décrets n°2020-256 et 2020-528)

- ✓ Pour toutes les collectivités et EPCI : **dispositif de signalement** et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes **avant le 1er mai 2020**
  - Le dispositif peut être interne, externe (CDG ou autre) ou mutualisé
  - La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence
- ✓ Pour les collectivités et EPCI > 20 000 habitants : **élaboration d'un plan d'action pluri annuel** (3 ans renouvelables) sur la base des données de l'état de la situation comparée H/F du RSU
  - Plan rendu accessible aux agents
  - État d'avancement transmis chaque année au CST
  - ⚠ Absence de plan : pénalité de 1% rémunération brute annuelle globale (maxi)

Date limite d'élaboration 31 décembre 2020 (report annoncé 30 juin 2021)

34

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

Pour les collectivités affiliées, le CDG déploie ce dispositif sans coût supplémentaire (compris dans les cotisations)

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

Égalité H/F (décrets n°2019-1561 et 2020-97)

- ✓ Pour les collectivités et EPCI > 40 000 habitants à partir de 3 emplois fonctionnels : au titre de chaque année civile, les **nominations** dans les emplois de direction doivent concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe
  - Déclaration annuelle au plus tard le 30 avril de chaque année
  - ⚠ Pour les coll <80 000 habitants, contribution de 50k€ x nb nominations manquantes
  - Pour les coll >80 000 habitants, contribution de 90k€ x nb nominations manquantes

  À compter du prochain renouvellement des conseils municipaux

- ✓ Jurys et instances de sélection de la fonction publique (concours, examen, promotion interne) :

  40% de personnes de chaque sexe (sauf dérogations fixées par les statuts particuliers)
  Si jury de 3 personnes => au moins 1 de chaque sexe

  Décret d'application en attente

  + Alternance de la présidence par 4 sessions maxi (**décret paru**=1 exception FPT)

35

Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
Décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique
=président d'un jury qui exerce cette mission en raison des fonctions qu'il occupe ou du fait de sa qualité, notamment de président ou de directeur d'un établissement ou d'une instance d'évaluation

Égalité H/F – rappels

- ✓ Maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés de maternité, d'adoption ou de paternité *(art 29 loi TFP)*
- ✓ Partage du SFT par moitié possible en cas de garde alternée *(art 41 loi TFP)*
- ✓ Suppression du jour de carence pour les congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse *(art 84 loi TFP)*
- ✓ Le tableau annuel d'avancement précisera la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci *(art 85 loi TFP)*

Entrée en vigueur immédiate loi TFP

Congé parental, disponibilité pour élever un enfant, temps partiel annualisé (décrets n°2020-529 et *n°2020-467*)

- **Les droits à l'avancement** et les droits à la retraite sont maintenus dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité

Entrée en vigueur immédiate loi TFP

✓ **Congé parental**
- **Durée minimale** : 2 mois (par périodes de 2 à 6 mois)
- **Délai pour solliciter le renouvellement** : 1 mois (au lieu de 2 mois)
- **Entretien avec DRH** : 4 semaines avant réintégration

✓ **Disponibilité pour élever un enfant**
- **Âge maxi de l'enfant** pour disponibilité de droit : 12 ans (au lieu de 8 ans)

✓ **Temps partiel annualisé de droit**
- **Immédiatement après un congé maternité, paternité ou d'adoption**
- **Cycle de 12 mois non reconductible** : période non travaillée (2 mois maxi) + période travaillée selon la quotité de service définie (100%, 80%, 70% ou 60%)

Soumis à délibération préalable dans la FPT
Expérimental pour les demandes formulées jusqu'au 30 juin 2022

37

Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant (publié le 7 mai)
>les disponibilités pour élever un enfant ou congés parentaux déjà en cours à la date de publication de la loi (8 août 2019) sont pris en compte pour maintenir les droits à l'avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires concernés (5 ans pour toute leur carrière)

Décret n°2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

Décret pris pour l'application d'une mesure de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visant à « favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental ».
Pour les agents des 3 FP, sauf ceux dont les obligations de service sont fixées en nombre d'heures (FPT=professeurs territx d'enseignement artistique et assistants territx d'enseignement artistique)

Travailleurs handicapés (décrets n°2020-523 et 2020-530)

- **Portabilité des équipements** en cas de mutation *(à définir par convention)*
- **Dérogations aux procédures d'organisation des concours, examens et recrutements** *(aménagements à décider par l'autorité organisatrice)*
- **Titularisation des apprentis en situation de handicap** à l'issue de leur contrat : obligation d'information de cette possibilité par la collectivité dès la conclusion du contrat

→ Plusieurs phases:

- Candidature (3 mois avant la fin de contrat)
- Proposition ou non d'emploi par la collectivité (pas obligatoire)
- Sélection par une commission d'aptitude rendant un avis
- Décision de titularisation ou de refus

(Applicable à tout contrat prenant fin après le 01/06/2020 - Expérimentation jusqu'à 2025)

38

Décret n°2020-523 du 04/05/2020 (équipements et concours) : entrée en vigueur immédiate
Décret n°2020-530 du 05/05/2020 (apprentis) : applicable à tout contrat d'apprentissage prenant fin après le 01/06/2020
Phase transitoire avec dépôt des candidatures jusqu'au 30/09/2020 pour les contrats arrivant à échéance avant cette date

Travailleurs handicapés (décret n°2020-569)

- **Détachement dérogatoire sur un cadre d'emploi de niveau ou de catégorie supérieur** pour les travailleurs handicapés

→ Procédure :

- La collectivité détermine le nombre d'emplois ouverts par ce biais
- Publication des emplois
- Dossiers de candidature (conditions à remplir identique à celles exigées pour se présenter au concours interne)
- Commission de sélection des candidatures
- Détachement pour la durée statutaire du stage
- Nouveau passage en commission pour apprécier l'aptitude en vue d'une intégration dans le cadre d'emplois

(Expérimentation jusqu'à 2026)

Bilans annuels des deux expérimentations (titularisation des apprentis et détachement sur cadre d'emploi supérieur) à présenter au Comité Technique et à intégrer au RSU

39

Décret n°2020-569 du 13/05/2020 (détachement) : entrée en vigueur immédiate
Les commissions d'évaluation peuvent être organisées par le CDG
L'évaluation globale de chaque expérimentation sera soumise au Conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique

Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

MERCI

POUR VOTRE ATTENTION

*Retrouvez nous sur notre site internet, **www.cdg74.fr**, ou sur les réseaux sociaux.*