

# BIENVENUE

## RENCONTRE D'INFORMATION

Mardi 18 février 2020



LA PÉRIODE DE PRÉPARATION  
AU RECLASSEMENT (P.P.R.)

ACTUALITÉS STATUTAIRES

LOI DE TRANSFORMATION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE du 6/08/19

*Le support de présentation sera mis en ligne sur [www.cdg16.fr](http://www.cdg16.fr)*

# SOMMAIRE

## ✓ La **P**ériode de **P**réparation au **R**eclassement (PPR)

Quand et comment la mettre en œuvre ?

## ✓ **A**ctualités statutaires

- ❖ Rémunération
- ❖ Loi de financement de la sécurité sociale

## ✓ Loi de **T**ransformation de la **F**onction **P**ublique

- ❖ Mesures applicables
- ❖ FOCUS
  - C.A.P.
  - Contractuels
  - Rupture conventionnelle
- ❖ A venir...



# I ÈRE PARTIE

## *La Période de Préparation au Reclassement (P.P.R.)*



Nouveau Droit

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

## Références juridiques

**Article 9 Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017**

PPR instaurée dans les trois versants de la Fonction Publique



**Article 85-I de la loi du 26 janvier 1984**

Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure **tendant à reconnaître** son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. \*



**Décret n°2019-172 du 5 mars 2019**

Décret n°87-602 du 30 juillet 1987

Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985

**\*Modification de l'article 85-I par la loi de Transformation de la fonction publique  
=> non pris en compte dans cette présentation**

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

**Définition** : La période de préparation au reclassement est un droit créé pour les fonctionnaires territoriaux titulaires reconnus inaptes définitivement à l'ensemble des fonctions de leur grade, du fait de leur état de santé.

## **Double objectif** :

- Pour l'agent : se préparer et, le cas échéant, se qualifier en vue de l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé dans sa collectivité mais également dans toute structure des trois versants la fonction publique.
- Pour la collectivité : répondre à ses responsabilités en matière de santé, de conditions de travail et à son obligation de moyens de reclassement de l'agent.

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Les agents concernés par la PPR sont **les fonctionnaires territoriaux titulaires** à temps complet ou non complet et à temps partiel déclarés **inaptes définitivement à l'exercice de toutes les fonctions de leur grade.**

Ne sont pas concernés par le dispositif PPR :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les agents publics contractuels,
- Les agents reconnus définitivement inaptes à toutes fonctions (et non seulement ceux du grade dont l'agent est titulaire),
- Les agents reconnus inaptes temporairement,
- Les agents bénéficiant d'un changement d'affectation ou d'un aménagement de poste, tout en conservant leur grade.

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

## Plusieurs étapes à suivre

### Etape 1 - Avis du Comité Médical Départemental

Le constat de l'inaptitude du fonctionnaire à remplir les fonctions correspondant au emplois de son grade est établi par le Comité Médical Départemental, après avis du médecin de prévention, le cas échéant, sur recommandation du médecin de prévention.



**Le Comité médical est saisi pour avis concernant l'inaptitude du fonctionnaire, et non pas sur l'ouverture de la PPR.**

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

## Etape 2 – Obligation d'information de l'agent

A la date de réception de de l'avis du Comité Médical Départemental, l'employeur public a **l'obligation** d'informer le fonctionnaire de son **droit** à bénéficier d'une PPR.

- ❑ En cas de refus, l'agent fait part de sa décision à sa collectivité et de sa volonté ou non d'être reclassé.
- ❑ En cas d'acceptation, la PPR se déroule sur **une durée maximale d'une année**, qui peut être prolongée de 3 mois si l'agent présente une demande de reclassement.

## Etape 3 – Arrêté plaçant l'agent en PPR

La période de PPR débute à la date de réception de l'avis du CDM (*si l'agent est en fonction*) ; ou à la reprise des fonctions (*si l'agent est en congé de maladie*).

L'autorité prend un arrêté plaçant l'agent en PPR.

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

## Mise en œuvre de la PPR

### Etape I - Elaboration du projet de convention PPR

- ❑ **Convention tripartite** : la collectivité territoriale, le CDG (ou le CNFPT pour les A+) et l'agent établissent un projet qui définit le contenu de la PPR, les modalités de mise en œuvre ainsi que la durée au terme de laquelle le fonctionnaire devra présenter une demande de reclassement.
- ❑ Information du projet de convention auprès du service de médecine préventive.
- ❑ Notification au fonctionnaire en vue de sa signature **au plus tard deux mois** après le début de la PPR.
- ❑ A compter de la notification, l'agent dispose d'un **délai de 15 jours** pour signer la convention. Au-delà, l'agent est réputé refuser le dispositif.

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

## Etape 2 – Suivi du projet de PPR prévue dans la convention

- ❑ La période de PPR peut comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.
- ❑ La mise en œuvre de la PPR fait l'objet d'une évaluation régulière par l'employeur, selon une périodicité définie dans la convention. A cette occasion, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet peuvent être modifiés en accord avec l'agent.
- ❑ Pendant toute la durée de la PPR, le fonctionnaire a la possibilité de se faire **assister par un conseil de son choix** (tierce personne, un conseiller mobilité carrière, etc.). Ce conseil est mobilisable lorsque l'agent souhaite bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

## Etape 3 - La fin de la PPR

- ❑ La PPR s'achève à la date de reclassement de l'agent, et au plus tard, **un an après la date à laquelle elle a débuté**. A l'issue, la procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une **période de 3 mois** à compter de la demande de l'agent.
- ❑ Le fonctionnaire qui a bénéficié d'une PPR est tenu de présenter **une demande expresse de reclassement**.
- ❑ Suite à la demande de reclassement, l'employeur, le CDG ou le CNFPT propose à l'agent plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement et qui correspondent à l'état de santé et aux compétences acquises au cours de la PPR.

Il s'agit uniquement d'une **obligation de moyen** pour l'employeur.



Lorsqu'aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire, il est placé en **disponibilité d'office pour inaptitude physique, en licenciement pour inaptitude ou retraite pour invalidité**.

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

**Avis d'inaptitude aux fonctions du grade par le Comité Médical Départemental**

**Notification de l'avis au fonctionnaire et information du droit à PPR**

*Délai d'acceptation de 15 jours*

**Acceptation de la PPR par le fonctionnaire**

**Point de départ de la PPR :**

- Elaboration du projet de convention
- Information du médecin de prévention
- Arrêté individuel de placement en PPR

**Notification de la convention au fonctionnaire par l'employeur**

**Refus du bénéfice de la PPR:**

- Demande de reclassement
- Refus de reclassement

*Délai de 2 mois entre le début de la PPR et notification de la convention*

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

**Notification de la convention au fonctionnaire par l'employeur**

*Délai d'acceptation de 15 jours*

**Acceptation de la convention + signature**

*Délai d'1 an à compter du début de la PPR + 3 mois en cas de demande de reclassement*

**Mise en œuvre des périodes de formation, de mise en situation et d'observation prévues**

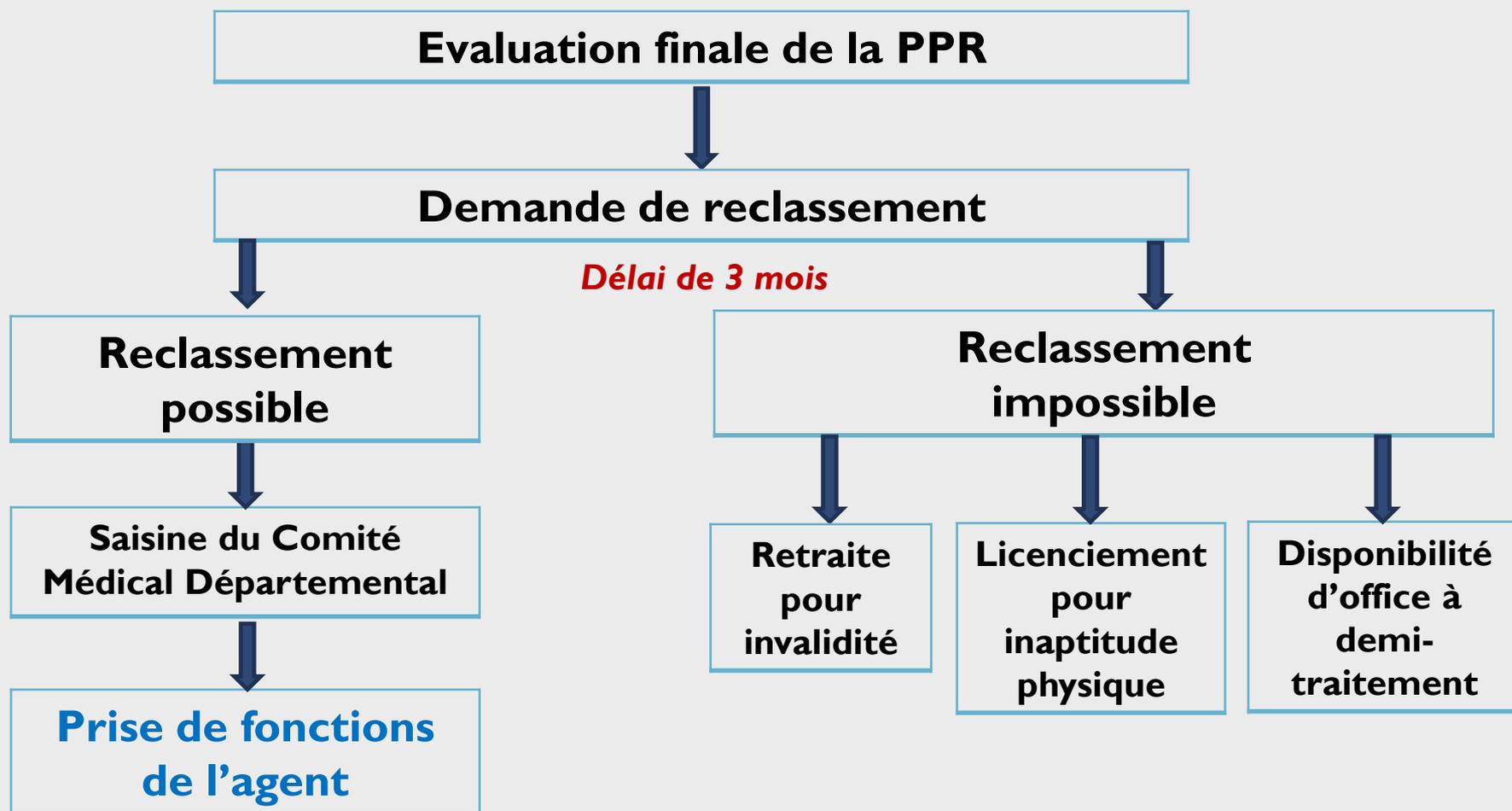
**Evaluation périodique de l'employeur + Possibles adaptations et avenants**

**Evaluation finale de la PPR**

**Interruption en cours de la PPR :**

- En cas de demande de reclassement
- A la demande de l'agent
- En cas de manquements caractérisés

# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT



# LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Le **CDG 16** met à votre disposition [Mallette](#) composée de différents outils aux fins d'appréhender le dispositif PPR, à savoir :

- Une note d'information à destination des collectivités ;
- Une note d'information à destination des vos agents ;
- Un modèle de convention PPR ;
- Un modèle de questionnaire PPR ;
- Un modèle d'évaluation ;
- Un modèle de bilan à la suite de chaque période d'observation ou de mise en situation ;
- Un modèle d'arrêté ;
- Un modèle de délibération permettant à l'autorité territoire de signer les conventions PPR.

Votre **CDG** s'engage à apporter **une expertise juridique et statutaire** au profit de la collectivité, ainsi qu'un **accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi** auprès de l'agent.



# 2<sup>ÈME</sup> PARTIE

## *Actualités statutaires*

*(non liées à la Loi de Transformation de la Fonction Publique)*

**2-1**

# ***Rémunération***



# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Salaire minimum de croissance national (SMIC) et minimum garanti :

- ❑ SMIC brut horaire : **10,15 euros** (contre 10,03 € au 01.01.2019)  
*soit 1 539,42 euros mensuels sur la base de travail de 35 heures hebdomadaires.*
- ❑ Minimum garanti : **3,65 euros** (contre 3,62 € au 01.01.2019)

# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Indemnité différentielle :

- Principe général du droit** : rémunération d'un agent public ne peut pas être inférieure au SMIC => **versement indemnité obligatoire**
- Montant** : différence entre le montant mensuel brut du SMIC et montant mensuel brut du traitement (hors SFT, indemnité de résidence et primes)
- Fonctionnaires et contractuels IM < 329**  
(1541,70 € < SMIC mensuel brut)

# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Réévaluation de l'Indemnité compensatrice de la hausse de la Contribution Sociale Généralisée (IC CSG) :

- ❑ Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, si la rémunération brute a progressé entre 2018 et 2019, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression.
- ❑ Sont concernés par cette mesure, les agents publics bénéficiant d'une indemnité compensatrice depuis janvier 2018, et en poste et rémunérés au 31 décembre 2017.

# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Plafond de la Sécurité Sociale :

- ❑ Le plafond est le montant maximum en euros des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations (cotisations IRCANTEC, FNAL, indemnités des élus locaux, etc.).

<b>Année</b>	<b>41 136 euros</b>
Trimestre	10 284 euros
Mois	3 428 euros
Quinzaine	1 714 euros
Semaine	791 euros
Jour	189 euros
Heure	26 euros

Arrêté du 2 décembre 2019

# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Prélèvement à la source - « Taux Neutres » :

- ❑ L'article 2 de la loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 fixe de **nouvelles grilles « Taux Neutres »** pour le prélèvement à la source.
- ❑ Ces nouvelles grilles sont disponibles à l'article 204 H du Code Général des Impôts

	2019	2020
Taux proportionnel	Base mensuelle de prélèvement	Base mensuelle de prélèvement
0 %	1404 €	1418 €
0,5 %	≥ 1404 € et <1457 €	≥ 1418 et <1472 €

# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Cotisation salariale CNRACL –

### Changement du taux :

- ❑ A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux de cotisation salariale est porté à **11,10%**.

Article 11 du décret n°2014-1531 du 17 décembre 2014

### Contribution patronale au FNAL –

### Changement des seuils d'assujettissement :

- ❑ Pour les collectivités employant moins de 50 agents (contre 20 auparavant) :  
**0,10 %** (à concurrence du plafond de la sécurité sociale, sur la base du TBI + NBI).
- ❑ Pour les collectivités employant au moins de 50 agents (contre 20 auparavant) :  
**0,50 %** (sur la base du TBI + NBI).

Article L.834-1 du Code de la sécurité sociale

# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition :

- ❑ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux de la contribution employeur pour pension, qui est versée ou remboursée par la collectivité territoriale qui accueille par détachement ou mise à disposition un fonctionnaire de l'Etat, est abaissé au niveau de la contribution employeur à la CNRACL : soit **30,65 %**.
- ❑ Depuis 2013, ce taux était fixé à 74,28%.

**NB : Cette nouvelle disposition s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont le détachement ou la mise à disposition est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1er janvier 2020.**

# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Bons d'achat :

- ❑ Seuil d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale : **171 €**

### Avantages en nature – nourriture :

- ❑ Montant forfaitaire URSSAF : 9,80 euros par jour, **soit 4,90 € par repas.**

Valeur forfaitaire	50 % valeur forfaitaire	Participation agent	Réintégration assiette de cotisations
4,90 €	2,45 €	3 €	0 €
4,90 €	2,45 €	1,50 €	4,90-1,50 = 3,40 €

# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Avantages en nature – Logement :

- Lorsque l'employeur fournit un logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (gaz, eau, électricité, etc.)

Rémunération brute mensuelle	Inférieure à 1714.00	De 1714,00 à 2056.79	De 2056.80 à 2399.59	De 2399.60 à 3085.19	De 3085.20 à 3770.79	De 3770.80 à 4456.39	De 4456.40 à 5141.99	A partir de 5142.00
Avantage en nature pour une pièce	70.80	82.70	94.30	106.10	129.90	153.40	177.00	200.50
Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale	37.90	53.10	70.80	88.40	112.00	135.40	165.00	188.70

# CHIFFRES DE LA PAIE

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

### Titres restaurant – exonération de cotisations de sécurité sociale :

- ❑ Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurants doit respecter **deux limites cumulatives** :
  - ❖ Être comprise entre 50% et 60% de la valeur nominale du titre,
  - ❖ Ne pas excéder 5,55 euros / ticket pour l'année 2020.
- ❑ La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise **entre 9,25 euros et 11,10 euros**.

[Site Internet URSSAF](#)

### Frais de déplacements temporaires des agents publics :

- ❑ Revalorisation des montants des frais de repas des agents publics durant l'accomplissement de leurs missions : **17,50 euros** (contre 15,25 euros au préalable).
- ❑ Les montants des frais d'hébergement demeurent inchangés :
  - ❖ Taux de base : 70 euros
  - ❖ Grandes villes (population 200 000 habitants) et communes de la métropole du Grand Paris : 90 euros
  - ❖ Commune de Paris : 110 euros
  - ❖ Pour les travailleurs en situation de handicap, le taux est fixé à 120 €, quelle que soit la situation.

[Arrêté du 11 octobre 2019](#)

# REGIME INDEMNITAIRE

## Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services (PIPCS) :

- ❑ **Augmentation du plafond annuel : 600 euros** (contre 300 euros jusque-là)
  
- ❑ **Assouplissement des conditions de mise en œuvre :**
  - ❖ **Période de prise en compte des objectifs : six ou douze mois**
  
  - ❖ **Durée de présence effective de l'agent dans le service : 3 mois pendant la période de 6 mois consécutifs** et de six mois pendant la période de 12 mois consécutifs
  
  - ❖ **Constat de l'atteinte des objectifs au terme de la période : suppression de la saisine du comité technique**

# REGIME INDEMNITAIRE

**RIFSEEP – Réévaluation des montants plafonds pour Assistants et conseillers territoriaux socio-éducatifs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :**

Cadre d'emplois	Groupes	IFSE		CIA	
		Montant max. brut annuel 2019	Montant max. brut annuel 2020	Montant max. brut annuel 2019	Montant max. brut annuel 2020
Conseillers territoriaux sociaux-éducatifs	Groupe 1	19 480 €	25 500 €	3 440 €	4 500 €
	Groupe 2	15 300 €	20 400 €	2 700 €	3 600 €
Assistants territoriaux sociaux-éducatifs	Groupe 1	11 970 €	19 480 €	1 630 €	3 440 €
	Groupe 2	10 560 €	15 300 €	1 440 €	2 700 €

# P.P.C.R. – PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

Dans le cadre du protocole PPCR, une nouvelle vague de revalorisation indiciaire est intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Tous les fonctionnaires ne sont pas concernés par cette revalorisation, celle-ci dépend du grade et de l'échelon détenu par l'agent au 1<sup>er</sup> janvier.

Sont principalement concernés, les agents de catégorie A et l'échelle CI.

2-2

*Loi de financement de  
la sécurité sociale  
pour 2020*



# LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## Congé de présence parentale – modification des conditions d'application :

L'article 60 sexies de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifié et précise que le congé de présence parentale peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Attente de la publication d'un décret en Conseil d'Etat, pour une application au plus tard au 30.09.2020

# LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) :

- ❑ **Suppression** de la majoration des IJSS versées aux assurés ayant au moins trois enfants à charge et dont l'arrêt de travail se prolonge au-delà de 30 jours (pour la maladie non-professionnelle).
- ❑ Cette suppression est applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

## Temps partiel thérapeutique - Régime Général :

- ❑ **Suppression du délai de carence** en cas de temps partiel thérapeutique lorsque l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé (article L.323-3 du Code de la sécurité sociale).
- ❑ Pour rappel, le point de départ de l'indemnité journalière était, jusque-là, le **quatrième jour** de l'incapacité de travail (article R.323-1 du Code de la sécurité sociale).
- ❑ La loi ne précise pas si ces dispositions s'appliquent uniquement aux temps partiels thérapeutiques prescrits à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou non.



# 3<sup>ÈME</sup> PARTIE

## *La Loi de Transformation de la Fonction Publique*

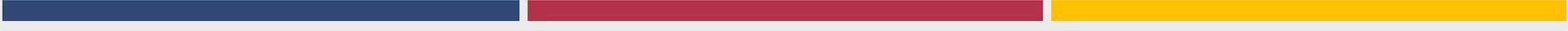
# MALLETTE PEDAGOGIQUE

Les Centres de Gestion de la Coopération régionale ont mis en place **une mallette pédagogique** composée comme suit :

- Un diaporama : Loi de Transformation de la Fonction Publique : Quels enjeux ?
- Une note d'analyse générale de la loi
- Une fiche faisant état des mesures d'application immédiate de la loi
- **8 fiches thématiques :**
  - Focus : Agents contractuels de droit public
  - Focus : Transition professionnelle
  - Focus : Instances et dialogue social
  - Focus : Egalité professionnelle
  - Focus : Déontologie
  - Focus : Absences, positions statutaires et concours
  - Focus : Formation et mobilité
  - Focus : Temps de travail, rémunération, discipline et droit de grève

# *Mesures applicables depuis la publication de la loi*





Pour rappel, cette mallette comprend **une note d'information relative aux mesures d'application immédiate de la loi**, au lendemain de sa publication au Journal officiel.

Au titre des mesures applicables depuis le 8 août 2019, on peut notamment citer :

- L'élargissement des cas de recours aux CDD en remplacements d'agents indisponibles
- L'alignement de la rémunération des apprentis du secteur public sur celle du secteur privé
- L'encadrement du droit de grève
- La reconnaissance de la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique

*Mesures applicables*

*Depuis le*

*1<sup>er</sup> janvier 2020*



# AGENTS PUBLICS CONTRACTUELS

Objet de la disposition	Date d'application	Décret d'application
<b>Procédure de recrutement des agents publics contractuels sur emplois permanents</b> (voir FOCUS)	<b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b>	<u>Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019</u>
<b>Abaissement du seuil de recrutement direct des emplois fonctionnels des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants</b> (voir FOCUS)	<b>22 décembre 2019</b> (lendemain de la publication du décret susmentionné)	-
<b>Elargissement des possibilités de recours aux CDD sur emplois permanents (réécriture des articles 3-3 2° à 3-3 4°)</b> (voir FOCUS)	<b>22 décembre 2019</b> (lendemain de la publication du décret susmentionné)	-

# FORMATION & MOBILITÉ

Objet de la disposition	Date d'application	Décret d'application
<p><b>Durcissement des conditions de retour de disponibilité pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Réintégration de droit dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement (&lt; ou = à 6 mois) ou réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade (+ de 6 mois)</li><li><input type="checkbox"/> <u>Au-delà de 3 ans</u> : une des trois premières vacances d'emploi correspondant à son grade dans la collectivité d'origine.</li></ul>	<p><b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b></p>	<p>-</p>

# FORMATION & MOBILITÉ

Objet de la disposition	Date d'application	Décret d'application
<b>Mobilité des fonctionnaires de la FPE vers la FPT et la FPH :</b> <input type="checkbox"/> Abaissement du coût de la contribution patronale	<b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b>	<u>Décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019</u>
<b>CPF - Nouvelles modalités de mise en œuvre et portabilité des droits acquis</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b>	<u>Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019</u>
<b>Formation des agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n°84-53 :</b> <input type="checkbox"/> Les agents publics contractuels sont astreints à suivre des actions de formation d'intégration et de professionnalisation <b>uniquement si la durée du contrat conclu est supérieure à un an.</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b>	<u>Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019</u>

# RÉMUNÉRATION, PRIMES & INDEMNITÉS

Objet de la disposition	Date d'application	Décret d'application
<p><b>Publication de la somme des dix meilleures rémunérations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Les départements ministériels, les régions, les départements et les collectivités territoriales et EPCI de <b>80 000 habitants et plus</b> sur leur site interne</li> <li><input type="checkbox"/> 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, qui précise le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces 10 rémunérations</li> </ul>	<p><b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b></p>	<p>-</p>
<p><b>Instauration d'une procédure de rupture conventionnelle</b></p>	<p><b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b></p>	<p><u>Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019</u></p>
<p><b>Instauration d'une Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle</b></p>	<p><b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b></p>	<p><u>Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019</u></p>

# EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Objet de la disposition	Date d'application	Décret d'application
<p><b>Insertion des missions du FIPHFP dans la loi n°84-53 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>❑ Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information.</li><li>❑ Le FIPHFP conseille les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés</li></ul>	<p><b>1<sup>er</sup> janvier 2020</b></p>	<p>-</p>
<p><b>Dérogations au principe d'alternance - présidence des jurys et instances de sélection</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>❑ Lorsqu'une disposition prévoit que le président d'un jury 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</li></ul>	<p><b>8 février 2020</b></p>	<p><u>Décret n°2020-97 du 5 février 2020</u></p>

# DÉONTOLOGIE

Objet de la disposition	Date d'application	Décret d'application
<p data-bbox="73 525 1246 578"><b>Cumuls d'activités et contrôles déontologiques</b></p> <ul data-bbox="170 629 1265 921" style="list-style-type: none"><li data-bbox="170 629 1265 778"><input type="checkbox"/> <b>Transfert des compétences</b> de la Commission de Déontologie de la Fonction Publique vers la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)</li><li data-bbox="170 825 1265 921"><input type="checkbox"/> Identification des différents cas de cumuls d'activités autorisées et des procédures</li></ul>	<p data-bbox="1329 676 1528 768"><b>1<sup>er</sup> février 2020</b></p>	<p data-bbox="1593 625 1839 819"><u>Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020</u></p>
<p data-bbox="73 991 647 1039"><b>Déclaration d'intérêts :</b></p> <ul data-bbox="170 1096 1265 1292" style="list-style-type: none"><li data-bbox="170 1096 1265 1192"><input type="checkbox"/> Sont désormais concernés, les emplois de DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI de + 40 000 habitants</li><li data-bbox="170 1249 1265 1292"><input type="checkbox"/> Obligation de transmission préalablement à la nomination</li></ul>	<p data-bbox="1329 1096 1528 1188"><b>1<sup>er</sup> février 2020</b></p>	<p data-bbox="1593 1045 1839 1239"><u>Décret n°2020-37 du 22 janvier 2020</u></p>

**FOCUS**

***Compétences des  
Commissions***

***Administratives Paritaires***



# REDÉFINITION DU PÉRIMÈTRE DES CAP

## Modification des attributions des CAP

Suppression de la compétence de la CAP en matière de mutation et de mobilité, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- Mutation comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'agent (article 52 loi n°84-53)
- Détachement, intégration et réintégration suite à détachement (article 64 loi n°84-53),
- Disponibilité (article 72 loi n°84-53), *sauf aux fonctionnaires qui en font la demande et dans le cas d'un licenciement du fonctionnaire mise en disponibilité après trois refus de postes.*
- Reclassement pour inaptitude ou reclassement suite à suppression d'emploi (articles 82 à 84 et 97 loi n°84-53)
- Mise à disposition (articles 61 et 62 loi n°84-53)
- Intégration directe (article 68-I loi n°84-53)

# REDÉFINITION DU PÉRIMÈTRE DES CAP

Ce qui relève notamment de la compétence de la CAP au 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

## ❑ Stagiaire :

- Refus de titularisation
- Licenciement du fonctionnaire stagiaire en cours de stage (insuffisance pro / faute disciplinaire)
- Prorogation de stage

## ❑ Travailleurs handicapés :

- Renouvellement du contrat pour la même durée
- Non renouvellement du contrat (refus de titularisation)

## ❑ Entretien Professionnel :

- Transmission de la copie du compte-rendu (*Information*)
- Révision du compte-rendu
- Fonctionnaire au dernier échelon de son grade depuis trois ans (*Information*)

## ❑ Avancements et promotion interne :

- La promotion interne (article 39 loi n°84-53)
- L'avancement d'échelon spécial (article 78 loi n°84-53)
- L'avancement de grade (article 80 loi n°84-53)



**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**, les CAP ne seront plus compétentes pour ces trois motifs.

# REDEFINITION DU PÉRIMÈTRE DES CAP

Ce qui relève notamment de la compétence de la CAP au 1<sup>er</sup> janvier 2020

## ❑ Disponibilité :

- Saisine à la demande de l'agent intéressé (*nouveau*)
- Licenciement après mise en disponibilité d'office d'un fonctionnaire ayant refusé trois propositions d'affectation en vue de sa réintégration
- Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de poste

## ❑ Temps de travail :

- Refus d'un service à temps partiel
- Litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du service à temps partiel
- Refus d'octroi d'un congé au titre du CET
- Refus d'une demande de télétravail
- Interruption du télétravail à l'initiative de l'administration

## ❑ Droit syndical :

- Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale
- Désignation incompatible avec la bonne marche du service (*information*)
- Refus d'un congé pour formation syndicale (*avis*)

## ❑ Cumuls d'activités :

- Refus d'octroi d'une autorisation
- Refus d'octroi d'une autorisation malgré l'avis de compatibilité de la HATVP

# REDEFINITION DU PÉRIMÈTRE DES CAP

Ce qui relève notamment de la compétence de la CAP au 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

## ❑ Droit à la formation :

- Deux refus successifs d'une formation professionnelle
- Refus d'une mobilisation d'un CPF - *demande formulée à l'initiative de l'agent*
- Refus d'une mobilisation du CPF pour une 3<sup>ème</sup> année consécutive sur une formation de même nature - *saisine à l'initiative de l'autorité territoriale*

## ❑ Instance disciplinaire :

- Sanctions disciplinaires du 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupes
- Suspension de fonctions (*information*)
- Licenciement d'un fonctionnaire titulaire pour insuffisance professionnelle

## ❑ Fin de fonctions :

- Refus d'acceptation de la démission de la part de l'autorité territoriale - *demande formulée à l'initiative de l'agent*
- Licenciement d'un agent pour refus de poste sans motif valable lié à son état de santé, à l'expiration d'un congé de maladie (CMO/CLM/CLD)

## ❑ Cas particuliers de réintégration :

- Demande de réintégration de l'agent à l'issue d'une période de privation de ses droits civiques, d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public ou suite à sa réintégration dans la nationalité française.

# **FOCUS**

## ***Procédure de recrutement des agents publics contractuels***



# LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

L'article 15 de la loi n°2019-828 de Transformation de la Fonction Publique instaure **une procédure de recrutement applicable pour les agents publics contractuels recrutés pour occuper des emplois permanents.**

Les modalités de cette procédure, qui visent à garantir et assurer la traçabilité d'une procédure de recrutement des agents contractuels après l'appréciation de leur capacité à exercer les fonctions, ont été précisées par le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019.

**Cette procédure est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020**

# LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Sont concernés par la procédure de recrutement, les emplois suivants :

- Article 3-1 de la loi n°84-53 (agent momentanément indisponible)
- Article 3-2 de la loi n°84-53 (vacance d'emploi temporaire – dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire titulaire)
- Article 3-3 1° de la loi n°84-53 (absence de cadre d'emplois)
- Article 3-3 2° de la loi n°84-53 (lorsque les besoins des services le justifient – sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté)
- Article 3-3 3° de la loi n°84-53 (commune de moins de 1 000 habitants et groupements de moins de 15 000 habitants)
- Article 3-3 bis de la loi n°84-53 (communes nouvelles de moins de 1 000 habitants)
- Article 3-3 4° de la loi n°84-53 (quotité de travail inférieure à 50%)
- Article 3-3 5° de la loi n°84-53 (commune de moins de 2000 habitants ou groupement de moins de 10 000 habitants – création s'impose à l'autorité territoriale)

Ne sont pas concernés, les emplois de direction de l'article 47 de la loi n°84-53, ainsi que les emplois non permanents (accroissement temporaire d'activité et accroissement saisonnier

# LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

L'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties *en matière de discrimination, de sexisme, d'intimidation, de harcèlement sexuel ou moral, ou de discrimination fondée sur le handicap.*

L'autorité territoriale met en œuvre **les modalités de la procédure de recrutement dans des conditions identiques** pour l'ensemble des candidats à un emploi permanent.

Ces modalités font l'objet d'une **publicité préalable** organisée par l'autorité territoriale, par tout moyen approprié.

Une appréciation est portée sur **chaque candidature.**

# LA PUBLICITÉ DE L'EMPLOI

L'autorité territoriale assure **la publicité de l'avis d'offre d'emploi** :

- **Pour les CDD d'au moins un an** : sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques ([www.place-emploi-public.gouv.fr](http://www.place-emploi-public.gouv.fr)).
- **Pour les CDD de moins d'un an** : sur le site internet de la collectivité, ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis de vacance ou de création d'emploi est **accompagné d'une fiche de poste**.

Le dépôt des candidatures est ouvert dès la publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi et **dans la limite d'un délai qui ne peut être inférieur**, sauf urgence, **à un mois** à compter de la publication de l'avis de création ou de vacance.

# LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

- L'autorité territoriale accuse réception de **chaque candidature et vérifie leur recevabilité** au regard des fondements législatifs et réglementaires régissant l'accès à l'emploi.  
Une candidature peut être écartée si elle ne correspond pas, de manière manifeste, au profil recherché.
- Les candidats présélectionnés sont convoqués à **un ou plusieurs entretiens de recrutement**.  
Une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi à pourvoir sont chargés de mener les entretiens. Ces entretiens sont organisés dans des **conditions adaptées à la nature et aux responsabilités de l'emploi**.

*Lorsque l'emploi concerné relève de l'article 3-1 de la loi n°84-53 par le biais d'un recrutement d'une durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue de mettre en œuvre ces entretiens d'embauche.*

*Lorsque l'emploi concerné relève de l'article 3-3 2° de la loi n°84-53, l'examen des candidatures n'est possible que lorsque l'autorité territoriale constate le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire **v compris pour un renouvellement**.*

Articles 2-4, 2-5 et 2-6  
du décret n°88-145



# LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

- Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de plus de 40 000 habitants, lorsque le recrutement est organisé pour un emploi dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, les entretiens sont conduits par **au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale**.
- L'avis de tierce personne **peut également être sollicité** pour ce type d'emploi.
- L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure spécifique.

# LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

- Une information relative aux **obligations déontologiques et aux manquements sanctionnés par le Code pénal** est donnée aux candidats présélectionnés.
- A l'issue du ou des entretiens de recrutement, les personnes en charge des entretiens établissent **un Procès-verbal**.
- Ce document est transmis à l'autorité territoriale, qui décide de l'issue donnée à la procédure de recrutement.
- L'autorité territoriale notifie, par tout moyen approprié, **la décision de rejet** des candidatures des candidats non retenus.

# ELARGISSEMENT DES POSSIBILITÉS DE RECOURS AUX CDD SUR DES EMPLOIS PERMANENTS

Articles	Anciennes dispositions	Dispositions actuelles
3-3 2°	<b>Pour les emplois du niveau de la catégorie A</b> lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et <u>sous réserve</u> qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
3-3 3°	<b>Pour les emplois de secrétaire de mairie</b> des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.	Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, <b>pour tous les emplois.</b>
3-3 4°	<b>Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil</b> , lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.	<b>Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2</b> , pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.



*Les agents contractuels de la fonction publique territoriale, recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n°84-53, ont l'obligation de suivre une formation d'intégration et, le cas échéant, de professionnalisation, sauf si la durée de leur contrat est inférieure à un an.*

# EMPLOIS FONCTIONNELS À RECRUTEMENT DIRECT

Peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :

- **DGS et DGAS des départements et des régions** ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions (*exemple des collectivités à statut particulier telles que Lyon*) ;
- **DGS, DGAS et DGST des communes et des EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants (80 000 habitants jusqu'alors et 150 000 pour les DGA)** ;
- **DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.** *La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.*



L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne **ni CDI, ni titularisation**

Obligation de suivre une **formation en matière de déontologie** ainsi qu'en organisation et fonctionnement des services publics

**FOCUS**

***La procédure de rupture  
conventionnelle***



# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

**Principe** : Instaurée par l'article 72 de la loi n°2019-828, la rupture conventionnelle est un mécanisme issu du secteur privé consistant en **un accord amiable** par lequel un agent public et son employeur conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions.

*La rupture conventionnelle fait l'objet, pour les fonctionnaires, d'une expérimentation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.*

Un décret, en date du 31 décembre 2019, est venu préciser les conditions et la procédure selon lesquelles un agent public et son administration peuvent convenir à la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle.

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Aux fonctionnaires stagiaires,
- Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension retraite et permettant une pension à taux plein,
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent public contractuel.

Hormis les trois cas mentionnés ci-dessus, la rupture conventionnelle est ouverte à l'ensemble des **fonctionnaires titulaires**.

La rupture conventionnelle résulte d'un accord mutuel du fonctionnaire et de son autorité territoriale. **Aucune obligation de délibération de l'assemblée n'est mentionnée dans le décret, elle paraît néanmoins nécessaire.**

Une information est adressée à l'autre partie par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, la lettre est adressée au service RH ou à l'autorité territoriale.

Article 72 I de la loi n°2019-828  
Articles 1 et 2 du décret  
n°2019-1593

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES

Un **entretien préalable, a minima**, est organisé entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale aux fins de s'accorder sur les modalités d'une rupture conventionnelle.

Cet entretien, conduit par l'autorité territoriale, ne peut avoir lieu moins de dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Le fonctionnaire a la possibilité de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix, ou à défaut, par un conseiller syndical de son choix.

**Cet entretien préalable doit** porter principalement sur certains points énumérés par le décret.

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES

Une convention de rupture conventionnelle est formalisée et signée par chacune des parties. La signature a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date fixée par l'autorité territoriale.

**La convention de rupture** prévoit notamment :

- Les termes et les conditions de cette rupture (radiation des cadres et perte des droits qui s'y rattachent)
- Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- La date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire (au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation).

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

Un arrêté du 6 février 2020 fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels sur des contrats à durée indéterminée (CDI).

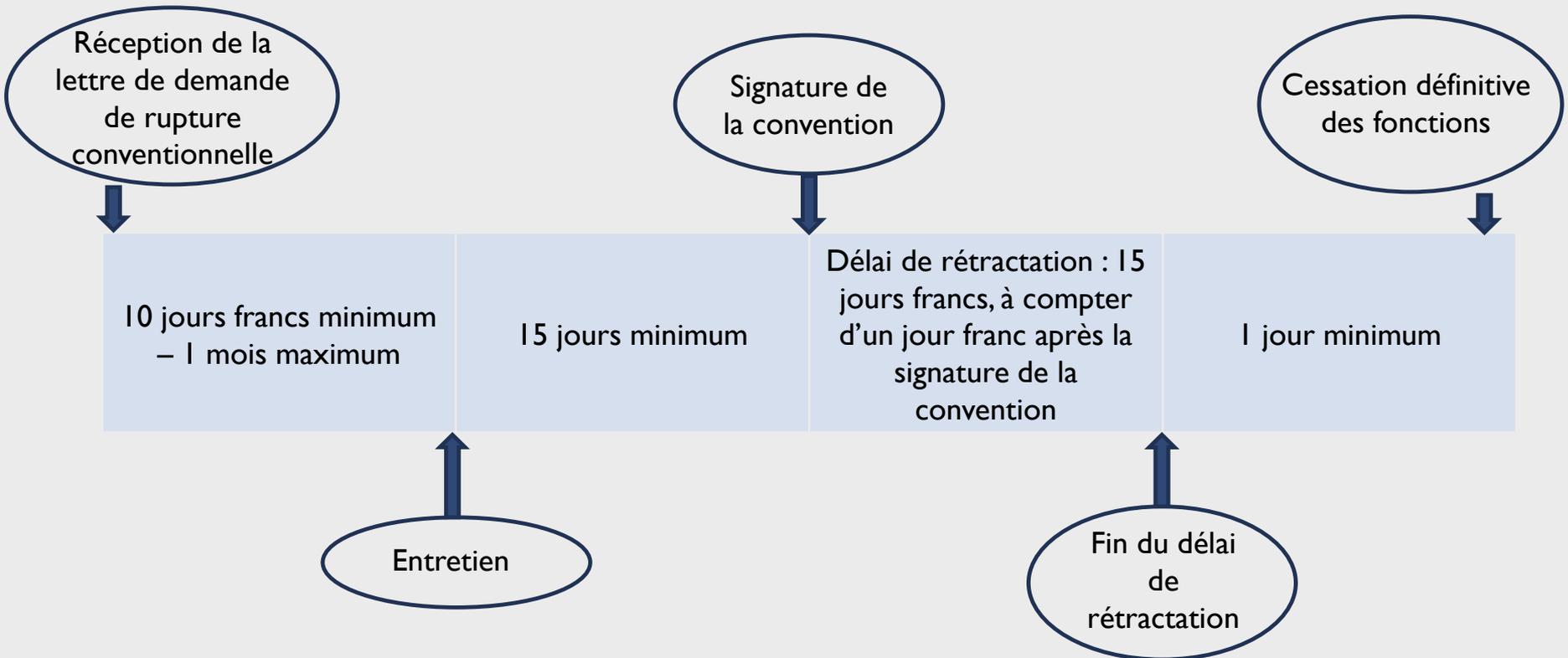
# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES

**Un droit de rétractation** est accordé à chacune des parties. Ce droit s'exerce dans les quinze jours francs à compter d'un jour franc après la date de signature de la convention de rupture.

Pour exercer ce droit, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature doit être mise en œuvre.

A défaut de rétractation, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention.

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES



# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS PUBLICS CONTRACTUELS

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement aux agents recrutés par **un contrat à durée indéterminée (CDI)**.

Elle est instaurée de façon pérenne ( et non à titre expérimental).

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- Pendant la période d'essai,
- En cas de licenciement ou de démission,
- Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension retraite, et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes confondus, permettant une pension à taux plein;
- Aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuels

La procédure est similaire à celle applicable aux fonctionnaires titulaires.

# INDEMNITÉS SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)

Figurant au titre des droits acquis des agents publics lors d'une procédure de rupture conventionnelle, les montants des ISRC ont été précisés par le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019.

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

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,
- 2/5<sup>ème</sup> de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans,
- 1/2 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans,
- 3/5<sup>ème</sup> de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Le montant maximum allouable ne peut excéder 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

# INDEMNITÉS SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)

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

Sont exclus, les éléments de rémunération suivants :

- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- Certaines primes et indemnités.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant de l'indemnité de départ volontaire est calculé comme s'ils ne bénéficiaient pas d'un logement

**L'appréciation de l'ancienneté** : tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la FPE, FPT et FPH.

# INDEMNITÉS SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)

## Cas pratique :

Un agent public, d'une ancienneté de 15 années, perçoit une rémunération brute annuelle de 18 000 euros, au cours de l'année civile précédant la rupture conventionnelle.

Sa rémunération mensuelle est de 1 500 euros brut.

Le calcul de l'ISRC s'effectue comme suit :

### Montant minimum

- Pour les 10 premières années :
  - 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit  $(1\ 500/4) \times 10 = 3\ 750$  euros.
- Pour les 5 années suivantes :
  - (2/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté soit  $((1\ 500 \times 2)/5) \times 5 = 3\ 000$  euros.
- Soit au total, une ISRC de **6 750 euros**.

### Montant maximum

- 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté, dans la limite des 15 années d'ancienneté soit  $(18\ 000/12) \times 15 = 22\ 500$  euros.

# INDEMNITÉS SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC)

## Fiscalité de l'ISRC :

- ❑ Cette indemnité ne constitue pas une rémunération imposable au sens de l'article 80 duodecies du Code général des impôts (*article 5 de la loi n°2019-1479 de finances pour 2020*).
- ❑ Cette indemnité n'est pas soumise aux prélèvements sociaux si son montant ne dépasse pas 82 272 euros. Si le montant est compris entre 82 272 euros et 411 360 euros, l'indemnité est soumise pour 98,25% de son montant aux prélèvements sociaux (*article 13 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020*).

## Remboursement de l'ISRC :

- ❑ L'agent qui, **dans les six années suivant la rupture conventionnelle**, est **recruté en tant qu'agent public** pour occuper un emploi **au sein de la collectivité territoriale avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle, ou auprès d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale**, est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, **au plus tard dans les deux ans** qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.
- ❑ **Préalablement à leur recrutement**, les candidats retenus sur un emploi dans une collectivité adressent à l'autorité une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle de cette collectivité

# QUID DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE ?

Le décret n°2019-1596 instaure des dispositions transitoires suite à une démission effective :

- **Les indemnités de départ volontaire** attribuées à la suite d'une démission devenue effective avant le 31 décembre 2019 restent régies par les dispositions antérieurement applicables.
- A titre transitoire, et sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021, les fonctionnaires et agents contractuels peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier des indemnités de départ volontaire servies en application des dispositions antérieurement applicables.

Pour rappel, l'indemnité de départ volontaire peut être versée si deux conditions cumulatives sont réunies :

- Être fonctionnaire ou agent public contractuel en CDI,
- Être à plus de 5ans de l'âge minimum de départ à la retraite à la date d'envoi de la demande de démission

# **FOCUS**

## ***Compte Personnel de Formation (C.P.F.)***



# COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET MOBILITE

L'article 58 de la loi n°2019-828 de Transformation de la Fonction Publique **modifie les modalités d'alimentation du Compte Personnel de Formation :**

- **De nouveaux rythmes d'alimentation**
  - Une alimentation maximale annuelle de 25 heures/année civile
  - Un plafond unique de 150 heures
  - La spécificité des agents de catégorie C non diplômés : 50 heures maximum/an & plafond de 400h
- **Portabilité du CPF et règles de conversion**
  - Du secteur privé vers le secteur public / Du secteur public vers le secteur privé
  - Un taux de conversion fixé à 15 € / heure

# COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET MOBILITE

L'article 58 de la loi n°2019-828 de Transformation de la Fonction Publique porte **modification des modalités d'alimentation du Compte Personnel de Formation**

## ■ De nouveaux plafonds

- Une alimentation maximale annuelle de 25 heures
- Un plafond unique de 150 heures
- La spécificité des agents de catégorie C non diplômés : 50 heures maximum/an & plafond de 400h

## ■ Portabilité du CPF et règles de conversion

- Du secteur privé vers le secteur public / Du secteur public vers le secteur privé
- Un taux de conversion fixé à 15 € / heure

# COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET MOBILITE

## ❑ Règles d'utilisation du CPF

- En cas de double activité publique & privée : une référence à l'activité principale
- La cessation d'alimentation et d'utilisation des droits : la retraite à l'exception de la retraite pour invalidité

## ❑ Cas particulier – Déclaration frauduleuse ou erronée

- L'agent est tenu au remboursement des sommes correspondantes à son employeur
- Une procédure contradictoire définie par l'employeur

**Cette procédure est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020**

Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019

*Et après...*

*Calendrier à venir*



# LE CALENDRIER À VENIR – HORS LOI TFP

Frais occasionnés par les déplacements temporaires des agents territoriaux :

- ❑ Un projet de décret **spécifique à la FPT**
- ❑ Possibilité de prévoir par délibération le **remboursement des frais de repas sur la base des frais réellement engagés**, mais toujours dans la limite du taux forfaitaire prévu pour les agents de l'Etat

# LE CALENDRIER À VENIR – HORS LOI TFP

## RIFSEEP cadres d'emplois non éligibles – modification des corps d'équivalence de la FPE

A ce jour

Cadres d'emplois	Corps équivalence	Arrêté RIFSEEP Etat
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des TPE	<b>Non publié</b>
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs du développement durable	<b>Non publié</b>

Publication du décret

Cadres d'emplois	Corps équivalence	Arrêté RIFSEEP Etat
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur	Arrêté du 26.12.12.2017 <b>RIFSEEP applicable depuis le 01.01.2017</b>
Techniciens territoriaux	Contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur	Arrêté du 07.11.2017 <b>RIFSEEP applicable depuis le 01.01.2017</b>

# LE CALENDRIER À VENIR – HORS LOI TFP

## Emplois TNC – Majoration de la rémunération des heures complémentaires :

- ❑ Délibération
- ❑ Possibilité d'appliquer un taux de majoration :
  - ❑ de 10% pour chaque heure complémentaire, dans la limite d'1/10<sup>ème</sup> de la durée de travail,
  - ❑ et 25% pour les heures suivantes.

## Congés bonifiés:

- ❑ Moderniser le dispositif existant : possibilité de partir sur un temps plus court, plus régulièrement.

# LE CALENDRIER À VENIR – HORS LOI TFP

Objet de la disposition	Application directe au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Décret d'application	Entrée en vigueur
<p><b>Nominations équilibrées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ <b>Dans les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants</b> (contre 80 000 jusqu'alors), les nominations dans les emplois de direction doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, <u>au moins 40 % de personnes de chaque sexe</u>.</li> <li>❑ Cette obligation ne s'applique pas aux collectivités territoriales ainsi qu'aux EPCI disposant de <b>moins de trois emplois fonctionnels de direction</b>.</li> </ul>	-	<u>Décret</u> <u>n°2019-1561</u> <u>du 30</u> <u>décembre</u> <u>2019</u>	Au prochain renouvellement des conseils municipaux

# LE CALENDRIER À VENIR

<b>Objet du projet de décret</b> <b>Titre II Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines – Elargir le recours au contrat</b>	<b>Publication envisagée</b>	<b>Entrée en vigueur</b>
<b>Fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet</b> ( <a href="#">article 21 loi TFP</a> ) : <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Généralisation de la création des emplois de fonctionnaires à TNC via la suppression des restrictions liée à la nature de la collectivité et aux cadres d'emplois ,</li><li>✓ Précisions apportées aux droits des agents occupants plusieurs emplois à TNC dans plusieurs collectivités</li></ul>	14 décembre 2019	Au lendemain de la publication
<b>Emplois de direction dans la fonction publique territoriale</b> ( <a href="#">article 16 loi TFP</a> ) : <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Modification de plusieurs dispositions relatives aux emplois de direction en fixant les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct</li><li>✓ Détermination pour certains emplois les modalités de sélections des candidats permettant de garantir l'égal accès</li></ul>	Fin janvier 2020	Au lendemain de la publication

# LE CALENDRIER À VENIR – LOITFP

Objet du projet de décret	Publication envisagée	Entrée en vigueur
<p><b>Contrat de projet</b> <i>(article 17 loi TFP)</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Emploi temporaire pour répondre à un besoin temporaire pour la réalisation d'un projet ou d'une opération identifié</li><li>✓ Perception d'une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale en cas de rupture anticipée</li></ul>	30 janvier 2020	Au lendemain de sa publication
<p><b>Déclaration de situation patrimoniale</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Sont concernés dans la FPT, les emplois de DGS dans les communes et EPCI de plus de 150 000 habitants</li></ul>	Non connu	Non connu

# LE CALENDRIER À VENIR – LOITFP

Objet du projet de décret Titre III Simplifier le cadre de gestion des agents publics	Publication envisagée	Entrée en vigueur
<p><b>Conditions et modalités de calcul de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique</b> (<a href="#">article 49 loi TFP</a>)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Octroi d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par année.</li><li>✓ Une autorisation temporaire au télétravail peut être demandée lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail ou le travail sur site</li><li>✓ Le télétravail peut être réalisé au domicile de l'agent, dans un lieu privé ou dans un lieu à usage professionnel.</li><li>✓ L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail (<i>obligation jusque-là</i>).</li></ul>	Février 2020	Au lendemain de sa publication

# LE CALENDRIER À VENIR – LOITFP

<b>Objet du projet de décret</b> <b>Titre IV Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles</b>	<b>Publication envisagée</b>	<b>Entrée en vigueur</b>
<p><b>Contribution du CNFPT au financement des frais de formation des apprentis :</b> (<a href="#">article 62 loi TFP</a>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La loi TFP prévoit le financement du CNFPT à hauteur de 50% des frais de formation des contrats d'apprentissage conclu au 1<sup>er</sup> janvier 2020.</li> <li>✓ Un décret en Conseil d'Etat est attendu sur les modalités de cette contribution</li> </ul>	<p>Janvier 2020</p>	<p>Au lendemain de sa publication</p>
<p><b>Régime d'assurance chômage – Rupture conventionnelle</b> (<a href="#">article 72 loi TFP</a>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agréger dans un même texte l'ensemble des règles de chômage des agents publics</li> <li>✓ Pris pour l'application de l'article L5424-I du code du travail</li> </ul>	<p>Janvier 2020</p>	<p>Non déterminé</p>
<p><b>Détachement d'office en cas d'externalisation du service</b> (<a href="#">article 76 loi TFP</a>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Précise les modalités et conditions du détachement d'office en cas d'externalisation du service, ainsi que la fin de ce détachement.</li> </ul>	<p>Février 2020</p>	<p><i>Non connue</i></p>

# LE CALENDRIER À VENIR – LOITFP

<b>Objet du projet de décret</b> <b>Titre V Renforcer l'égalité professionnelle</b>	<b>Publication envisagée</b>	<b>Entrée en vigueur</b>
<p><b>Congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant dans la fonction publique</b> (<i>article 85 loi TFP</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ La disponibilité pour élever un enfant est ouverte aux enfants de moins de 12 ans (<i>contre 8 ans actuellement</i>),</li><li>✓ Le congé parental peut être accordé par période de deux à six mois renouvelables (<i>contre six mois actuellement</i>).</li></ul>	Non connu	A compter de l'entrée en vigueur de la loi
<p><b>Obligation de plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle pour les collectivités de plus de 20 000 habitants</b> (<i>article 80 loi TFP</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Durée maximale de 3 ans</li><li>✓ Contenu : des mesures correctrices en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, de mixité des métiers et d'accès aux responsabilités...</li><li>✓ Pénalité est prévue en cas de non-respect</li></ul>	Février 2020	Au lendemain de la publication

# LE CALENDRIER À VENIR – LOITFP

Objet du projet de décret Titre V Renforcer l'égalité professionnelle	Publication envisagée	Entrée en vigueur
<p>Mise en place de dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans l'espace professionnel ( <a href="#">article 80 loi TFP</a>)</p>	<p>Février 2020</p>	<p>Au lendemain de sa publication</p>
<p><b>Fonds pour l'insertion des personnes handicapées</b> (<a href="#">article 90 loi TFP</a>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Un décret en Conseil d'Etat détermine le délai octroyé à l'employeur public pour se conformer à cette obligation, délai qui ne peut excéder 5 ans (<i>contre 3 ans actuellement</i>).</li> <li>✓ Obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap à hauteur de 6% pour les employeurs publics (hors EPIC) comptant au moins 20 agents en cas de création ou d'accroissement des effectifs.</li> </ul>	<p>Février 2020</p>	<p>1<sup>er</sup> janvier 2020</p>
<p><b>Emploi des travailleurs en situation de handicap :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Obligation de déclaration des BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) pour les employeurs publics qui comptent moins de 20 agents à temps plein ou équivalent.</li> </ul>	<p>Février 2020</p>	<p>Au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2022</p>

# LE CALENDRIER À VENIR – LOITFP

<b>Objet du projet de décret Titre V Renforcer l'égalité professionnelle</b>	<b>Publication envisagée</b>	<b>Entrée en vigueur</b>
<b>Modalités d'accès à l'emploi titulaire</b> ( <i>article 91 loi TFP</i> ) <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Travailleurs en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage</li><li>✓ Dépôt d'un dossier de candidature à la titularisation,</li><li>✓ Appréciation d'une commission de l'aptitude professionnelle</li></ul>	Février 2020	Au lendemain de sa publication
<b>Modalités d'accès à un cadre d'emploi de niveau supérieur</b> ( <i>article 93 loi TFP</i> ) <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Agents en situation de handicap</li><li>✓ Par la voie de détachement</li><li>✓ Expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025,</li><li>✓ Appréciation d'une commission de l'aptitude professionnelle.</li></ul>	Février 2020	1 <sup>er</sup> janvier 2020
<b>Application de l'article 92 de la loi n°2019-828 :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap,</li><li>✓ Dérogations aux règles normales du déroulement des concours, procédures de recrutement et examens.</li></ul>	Février 2020	Au lendemain de sa publication



# PROCHAINE RÉUNION D'INFORMATION

- DÉONTOLOGIE
- LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
- ACTUALITÉ