



[Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes](#)

# LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 30 – JUIN 2020

## DOSSIER – P. 3

**ACTUS STATUTAIRES HORS COVID 19 : CE QU'IL NE FALLAIT PAS RATER PENDANT LA CRISE SANITAIRE**

## Dans ce numéro

**Actualités P. 1 à 2**

**Agenda P. 2**

**Dossier P. 3 à 9**

**Focus P. 10 et 12**

**Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal**

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et  
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : [cdg15@cdg15.fr](mailto:cdg15@cdg15.fr)

Adresse :

Village Entreprises  
14 Avenue du Garric  
15000 AURILLAC

## [ORGANISATION DU CDG 15 PENDANT LE CONFINEMENT](#)



La crise sanitaire du COVID-19 a perturbé l'organisation du Centre de Gestion du Cantal. La période de confinement a supposé une réorganisation interne. Afin de continuer à rendre les services aux collectivités et établissements publics, un plan de continuité des activités a été rédigé.

L'ensemble des missions du CDG 15 a été maintenu grâce à l'implication du personnel en télétravail qui a pu être joignable par tous moyens : téléphone, courriel... conformément aux horaires habituels d'ouverture du CDG 15.

Le Président du Centre de Gestion, Roland BRAY s'associe à moi pour remercier l'ensemble du personnel du CDG 15 pour leur implication et leur disponibilité.

Nous remercions également l'ensemble des élus des collectivités et établissements publics ainsi que l'ensemble des personnels et les secrétaires de mairie ayant participé au maintien de l'activité du service public.

Nous espérons avoir pu répondre à toutes vos attentes et tous questionnements pendant cette période inédite et malgré une organisation adaptée en urgence à la situation.

# Actualités du CDG 15

## Agenda 2020

### Commission de Réforme

Jeudi 25 juin  
Jeudi 23 juillet  
Jeudi 24 septembre  
Jeudi 22 octobre  
Jeudi 26 novembre  
Jeudi 17 décembre  
Date limite de réception des dossiers : 3 semaines avant la séance

### Comité Médical

Mardi 9 juin  
Mardi 21 juillet  
Mardi 25 août  
Mardi 22 septembre  
Mardi 20 octobre  
Mardi 17 novembre  
Mardi 15 décembre

### CAP C

Mardi 2 juin  
Mardi 29 septembre  
Mardi 24 novembre

### CAP A et B

Jeudi 11 juin  
Jeudi 15 octobre

### CCP C

Mardi 2 juin  
Mardi 24 novembre

### CCP A et B

Jeudi 11 juin  
Jeudi 15 octobre

### CT

Jeudi 26 mars  
Jeudi 25 juin  
Transmission des dossiers au CDG15 → 1 mois avant la date du CT ou de la CAP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

### BILAN SOCIAL



shutterstock.com • 788132566

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au Comité Technique (CT) un rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre. Ce rapport communément appelé Bilan Social correspond à l'année 2019.

Afin de répondre à l'obligation réglementaire, le CDG15 met à votre disposition un nouvel outil appelé « Application des Données Sociales ». L'application web est accessible grâce aux identifiants qui vous seront communiqués par courrier :

- Cette application permet le pré-remplissage de votre bilan social à partir d'une extraction de vos données issues de votre déclaration N4DS/DADS-U, tout en garantissant l'anonymat et la protection de vos données.
- Des compléments d'informations (infobulle) ainsi qu'une foire aux questions ont été réalisés afin de vous aider dans la saisie.
- Elle rassemble l'ensemble des enquêtes au sein d'une seule : **Bilan social, Handitorial, RASSCT et GPEEC**.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter le support « *Présentation du Bilan Social 2019* » sur site internet [www.cdg15.fr](http://www.cdg15.fr) (Documentation / Bilan Social) ainsi que le guide utilisateur.

Afin de vous accompagner dans cette démarche. Le CDG 15 met à votre disposition une assistance personnalisée. N'hésitez pas à contacter **Virginie BONNARD** ou **Quentin MONTOURCY** par mail [bilan.social@cdg15.fr](mailto:bilan.social@cdg15.fr) ou au **04.71.63.89.35**.

# Dossier

## *Actus statutaires hors COVID 19 :*

### *Ce qu'il ne fallait pas rater pendant la crise sanitaire*

#### MAJORATION DES HEURES COMPLEMENTAIRES EFFECTUEES PAR DES AGENTS A TEMPS NON COMPLET

À la suite de la mise à jour du décret n° 91-298 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un nouveau décret précise les règles d'indemnisation des heures complémentaires réalisées par ces agents.

Tout d'abord, le texte précise la notion d'heures complémentaires : il s'agit de toute heure conduisant à dépasser la durée hebdomadaire de service de l'agent tout en restant inférieure à la durée de travail effectif (35 heures).

**Par défaut**, une heure complémentaire est désormais indemnisée selon le calcul suivant :

Traitements annuels brut à temps complet + (le cas échéant) Indemnité de résidence à temps complet : 1820

**Le décret ne prévoit pas la possibilité de récupérer les heures complémentaires effectuées : une heure complémentaire doit donc obligatoirement être rémunérée.**

La collectivité peut décider par délibération, après avis du comité technique, de majorer ces heures complémentaires selon le schéma suivant :

- 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet
- 25 % pour les heures suivantes et jusqu'à la 35<sup>ème</sup> heure hebdomadaire.

Les heures supplémentaires réalisées par des agents à temps non complet au-delà des 35 heures hebdomadaires (ou des 1607 heures annuelles pour les agents dont le temps de travail est annualisé) sont, en tout état de cause, rémunérées dans les conditions de droit commun.

**Les heures complémentaires, tout comme les heures supplémentaires, relèvent d'un caractère exceptionnel dont la réalisation ne peut donner lieu à la violation des garanties minimales de temps de travail prévues par le décret n°2000-815.**

Un mécanisme de contrôle automatisé doit donc être mis en place par l'autorité territoriale afin de vérifier la réalité et de comptabiliser les heures effectuées ainsi que leur conformité avec les garanties de temps de travail. Celui-ci peut être déclaratif lorsque le nombre d'agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à 10 sur un même site ou que les agents exercent leur activité hors de leurs locaux de rattachement.

Enfin, il convient de souligner que la récurrence ou un nombre élevé d'heures complémentaires doit éveiller l'attention de l'autorité territoriale. Une étude du besoin de la collectivité pourrait être nécessaire et conduire éventuellement à la modification du temps de travail de l'emploi occupé.

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

## EXTENSION DU RECOURS AU TELETRAVAIL



shutterstock.com • 1667817760

Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 vient modifier 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 pour étendre les possibilités de recours au télétravail.**

*Il est rappelé que la mise en œuvre du télétravail dans les collectivités ou les établissements publics territoriaux reste soumise à une délibération de l'organe délibérant qui doit être précédée d'un avis du comité technique.*

Ce décret élargit les possibilités d'organisation du télétravail. Il est désormais prévue l'attribution soit :

- de jours fixes au cours de la semaine ou du mois
- d'un volume de jours flottants par semaine, moi ou année, utilisés à la demande de l'agent sur autorisation de l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

S'agissant du lieu d'exercice du télétravail, celui-ci peut désormais se situer dans un lieu autre que le domicile, qu'il s'agisse d'un lieu privé ou d'un lieu à usage professionnel. Il est d'ailleurs précisé que l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

**Ces différentes modalités d'organisation du télétravail peuvent être combinées.**

Par ailleurs, la demande de l'agent de bénéficier du télétravail devra être accompagnée, s'agissant d'un télétravail se déroulant au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, d'une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques, établie dans les conditions fixée par délibération.

L'administration peut également autoriser les agents dont le télétravail correspond à un nombre de jours flottants, ou qui bénéficient d'une autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation

exceptionnelle, à utiliser leur équipement informatique personnel.

**En outre,** une nouvelle dérogation à la quotité maximum du temps de travail pouvant être exercé en télétravail (3 jours par semaine) est également prévue pour les demandes temporaires de télétravail accordée en raison d'une « situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site ». Si ce nouveau cas fait écho à la période de crise sanitaire actuelle, il pourrait également répondre à d'autres situations comme, par exemple, une grève persistante des transports en commun.

Enfin, le décret n°2020-524 supprime la durée maximum d'un an de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail. Cette autorisation peut donc être délivrée pour une durée indéterminée.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes initiales et de renouvellement d'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail présentées à compter du 7 mai 2020.

*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*

## DECRET N° 2020-529 DU 5 MAI 2020

### MODIFIANT LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE PARENTAL DES FONCTIONNAIRES ET A LA DISPONIBILITE POUR ELEVER UN ENFANT



shutterstock.com • 441135757

#### Sur le congé parental :

Le décret modifie les conditions d'octroi et de renouvellement du congé parental, ainsi que les modalités de réintégration de l'agent fonctionnaire à l'issue de cette période. Pour ce faire, il abroge l'article 34 du décret n°86-68 et modifie l'article 31 de ce même décret.

Le congé parental est désormais accordé par périodes de deux à six mois (contre six jusqu'à ce jour sauf pour la dernière période de renouvellement)

renouvelables et les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois (contre deux jusqu'à ce jour) au moins avant l'expiration de la période de congé.

S'agissant des modalités de réintégration, l'entretien organisé avec le responsable des ressources humaines doit être fixé quatre semaine (contre six jusqu'à ce jour) au moins avant la réintégration du fonctionnaire.

En outre, le décret toilette le décret du 13 janvier 1986 afin de prendre en compte le fait que, depuis le 22 avril 2016, l'article 75 de la loi n°84-53 a supprimé la nécessité de justifier d'un motif grave pour écourter un congé parental.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 8 mai 2020.

#### Sur la disponibilité pour éléver un enfant :

Depuis le 8 mai 2020, la condition d'âge de l'enfant pour l'octroi d'une disponibilité passe de huit ans à douze ans.

#### Autres dispositions relatives aux droits à avancement :

Le texte précise que les droits à avancement dans le cadre du congé parental et de la disponibilité pour éléver un enfant concernent les droits à avancement d'échelon et de grade.

Pour rappel, un agent en disponibilité pour éléver un enfant ou en congé parental conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière, ce maintien des droits n'étant pas soumis à la condition d'exercer une activité professionnelle.

Les périodes de congé parental ou de disponibilité pour éléver un enfant courues à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (soit dès le 8 août 2019) sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade.

### EXPERIMENTATION DU TEMPS PARTIEL ANNUALISE POUR LA NAISSANCE OU L'ACCUEIL D'UN ENFANT

Le décret n°2020-467 du 22 avril 2020, pris pour la mise en œuvre de l'action 3.5 de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, met en place un temps partiel annualisé pour les fonctionnaires et les agents contractuels publics élevant un enfant de moins de trois ans.

Il autorise les agents à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, au terme de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. L'agent peut ainsi bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue.

Dans la fonction publique territoriale, le bénéfice de ce temps partiel annualisé de droit est subordonné à une délibération, qui sera prise après avis du comité technique, compétent en la matière en application de l'article 33 1<sup>o</sup> de la loi du 26 janvier 1984.

Ce temps partiel annualisé n'est pas reconductible. Il correspond à un cycle de 12 mois et commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Ce dispositif n'est pas applicable aux professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Le décret n°2020-467 est **entré en vigueur le 25 avril 2020** et s'appliquera aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022. Une évaluation du dispositif par le ministre chargé de la fonction publique en permettra son éventuelle pérennisation.

*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*

### MODALITES D'ELABORATION ET DE MISE EN OUVRE DES PLANS D'ACTION RELATIFS A L'EGLALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE



www.shutterstock.com - 641082223

L'article 80 I de la loi de transformation de la fonction publique du 09 août 2019 a prévu la création des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le décret n°2020-528 du 04 mai 2020 vient détailler les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de ces plans d'action.

Les collectivités territoriales et établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent désormais élaborer ces plans visant à réduire les écarts professionnels entre hommes et femmes.

Plus précisément, il définit, pour une période donnée (de 3 ans maximum), la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade) ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Prévus pour une durée maximale de 3 ans, ils comporteront à la fois les objectifs et stratégies envisagés par l'autorité territoriale, mais également un calendrier et des indicateurs de suivi.

Les premiers plans d'action devront être établis au plus tard au 31 décembre 2020, après consultation du comité technique (puis du comité social territorial après le prochain renouvellement des instances). Ce dernier devra être tenu informé tous les ans de l'avancement sur les objectifs fixés. Le plan devra également être accessible aux agents.

Une fois mis en place, le plan doit être transmis au préfet avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivante. La mise en place du plan d'action est une obligation, car la collectivité qui ne l'aurait pas élaboré s'expose, après mise en demeure, à une sanction financière fixée à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné, qui pourra être réduite à 0,5% de cette même assiette en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action.

Ce texte est entré en vigueur le 8 mai 2020 et s'applique aux collectivités territoriales et établissements publics de plus de 20 000 habitants.

## APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC NON INDUSTRIEL ET COMMERCIAL : MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



shutterstock.com • 531128614

Plusieurs décrets sont récemment venus apporter des modifications aux dispositions applicables à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

### Expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap

**Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 précise les modalités de mise en œuvre du dispositif expérimental de titularisation des apprentis en situation de handicap prévu par l'article 91 de la loi TFP.**

**Les procédures de candidature, de sélection et de titularisation, le cas échéant, sont détaillées aux articles 11 à 20 de ce décret.**

**Prévue pour une durée de 5 ans, cette expérimentation concerne toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre des 1<sup>°</sup>, 2<sup>°</sup>, 3<sup>°</sup>, 4<sup>°</sup>, 9<sup>°</sup>, 10<sup>°</sup> et 11<sup>°</sup> de l'article L. 5212-13 du code du travail dont le contrat d'apprentissage prend fin à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020.** Elle prendra fin le 6 août 2024. Des aménagements sont prévus pour les contrats d'apprentissage prenant fin entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre 2020 afin de permettre la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Un bilan annuel des recrutements effectués au titre de ce dispositif devra être présenté devant le comité technique puis le comité social territorial. Ces données devront également apparaître dans le rapport social unique.

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

## Précisions concernant le cadre général de l'apprentissage

Le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial est venu mettre en cohérence les dispositions réglementaires du code du travail suite aux modifications apportées par la loi de transformation de la fonction publique (TFP).

L'article 18 III de la loi TFP permet aux organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale de conclure des contrats d'apprentissage, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels. La notion de « personne morale de droit public » est ainsi remplacée par celle d'« employeur public ».

En outre, l'article 63 de la loi TFP a supprimé la majoration de la rémunération appliquée en fonction du niveau de diplôme préparé (niveaux III et IV). L'article D. 6272-2 du code du travail laisse toutefois la possibilité aux employeurs publics de continuer à majorer la rémunération des apprentis de 10 ou 20 points.

Enfin, le décret n°2020-478 apporte quelques précisions sur le conventionnement entre l'employeur public et une entreprise privée ou un autre employeur public lorsque celui-ci n'est pas en mesure de proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements ou techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique pour l'apprenti qu'il emploie. La convention doit désormais mentionner les modalités de partage des rémunérations ainsi que les modalités d'information de l'employeur du déroulement de la formation par l'établissement d'accueil.

Ces dispositions sont **entrées en vigueur le 27 avril 2020**. Toutefois les dispositions relatives à la rémunération des apprentis s'appliqueront aux contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date.

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

Par ailleurs, les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage ont été modifiées par deux décrets du 30 mars 2020, **entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2020**. Certaines de ces dispositions sont applicables au secteur public non industriel et commercial.

Le décret n°2020-372 traite notamment :

- de la convention tripartite de réduction ou d'allongement de durée du contrat,
- des mentions que doit contenir le contrat d'apprentissage,
- de la procédure de rupture anticipée du contrat d'apprentissage,
- des aménagements à la formation pour les apprentis en situation de handicap, en fonction de la possibilité ou non pour l'apprenti de fréquenter le CFA.

Le décret n°2020-373 traite, pour sa part, de l'enseignement à distance dispensé par les CFA ainsi que des questions relatives à la rémunération et à l'âge des apprentis.

Il est à noter que la limite d'âge à la signature d'un contrat d'apprentissage pour les cas dérogatoires prévus aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article L. 6222-2 du code du travail est désormais fixée à 35 ans au lieu de 30 ans. Ce décret précise également qu'aucune limite d'âge ne trouve à s'appliquer pour la conclusion d'un nouveau contrat en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel.

Enfin des précisions sur les conditions de rémunération des apprentis sont apportées par ce décret.

*Décret n°2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage*

*Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage*

## EXPERIMENTATION DU DETACHEMENT DANS UN CORPS OU CADRE D'EMPLOIS DE NIVEAU SUPERIEUR DES FONCTIONNAIRES EN SITUATION DE HANDICAP



shutterstock.com • 1005700132

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 vient apporter les précisions nécessaires pour l'application de

l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique qui a instauré un dispositif dérogatoire visant à favoriser la carrière des fonctionnaires titulaires en situation de handicap. Ces derniers pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement dans les trois versants de la fonction publique.

Les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au titre des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, pourront bénéficier **jusqu'au 31 décembre 2025** de cette expérimentation, dans les conditions fixées par le décret du 13 mai 2020.

Les procédures de candidature et de sélection ainsi que le déroulement de la période de détachement et l'appréciation de l'aptitude professionnelle au terme du détachement sont détaillées aux articles 16 à 30 de ce décret. Il est précisé que le nombre des emplois susceptibles d'être offerts à ce détachement dérogatoire est fixé par l'autorité territoriale.

Le bilan annuel des détachements et intégrations réalisés au titre de ce dispositif est présenté devant le comité technique puis le comité social territorial à compter du renouvellement général des instances. Ce bilan est intégré au rapport social unique (RSU).

Ces dispositions sont entrées **en vigueur le 16 mai 2020**.

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

## RECRUTEMENT DIRECT DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'article 16 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a élargi la possibilité de recourir au recrutement d'un contractuel pour pourvoir aux emplois de directions.

Il résulte désormais de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 que, comme les régions et les départements, les communes et les EPCI à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants (au lieu de 80.000 habitants précédemment) peuvent recruter des contractuels pour pourvoir aux emplois fonctionnels de DGS, DGA et DGST. Il en va de même pour les directeurs généraux des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient, dont la liste est fixée par décret.

Le décret n°2020-257 est ainsi venu fixer la liste des établissements publics au sein desquels les emplois de direction peuvent être pourvus par recrutement direct. Cette liste a fait l'objet d'une mise en cohérence en abaissant le seuil d'assimilation à 40.000 habitants au lieu de 80.000 pour les syndicats intercommunaux, les syndicats mixtes composés uniquement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, les CCAS et CIAS. Par ailleurs, ont été ajoutés à cette liste les centres de gestion assimilés à une commune de 40.000 habitants.

Ce même décret apporte les précisions nécessaires à la mise en œuvre du recrutement direct sur ces emplois. Le décret n°88-145 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale est modifié en ce sens concernant :

- le niveau de diplôme ou d'expérience requis pour pouvoir être recruté sur ces emplois de direction,
- la fixation du niveau de rémunération,
- la procédure de recrutement,
- la durée du contrat, fixée à 3 ans maximum et renouvelable par périodes de 3 ans\*,
- la période d'essai, dont la durée maximale est fixée à 6 mois,
- la formation de préparation aux fonctions de direction,
- le licenciement dans l'intérêt du service, sans droit au reclassement.

\* Ces contrats, conclus sur le fondement de l'article 47 de la loi n°84-53, excluent toute possibilité de titularisation ou de reconduction en contrat à durée indéterminée.

Ce décret abroge le décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, le décret n°2020-257 précise un certain nombre de règles relatives à la carrière des fonctionnaires recrutés sur des emplois fonctionnels :

- en ce qui concerne le classement lors du recrutement direct d'un agent en disponibilité,
- en ce qui concerne la promotion interne, pour les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel.

Ce texte est **entré en vigueur le 16 mars 2020**.

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

## MISE A JOUR DU BENEFICE DE PLEIN DROIT DES CONGES ACCUMULES SUR LE CET



shutterstock.com • 1427502998

Le décret n°2020-287 a modifié le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Le bénéfice de plein droit des jours de congés déposés sur le CET est étendu aux agents à l'issue d'un congé de proche

aidant, sans que les nécessités de service puissent leur être opposées.

Ces droits à congés étaient déjà utilisables, de plein droit, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale. Le congé de proche aidant, nouvellement instauré par la loi de transformation de la fonction publique, peut désormais être poursuivi par des droits ouverts sur le CET dans les mêmes conditions.

Ces dispositions sont **entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2020** et sont applicables aux demandes tendant au bénéfice des congés déposés sur le CET qui n'ont pas encore donné lieu à une décision d'octroi ou de refus avant cette date.

*Décret n°2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics*

# Focus

## *Actus statutaires avant le COVID 19*

### ENTREE EN VIGUEUR DU CONTRAT DE PROJET

Le décret d'application du contrat de projet, instauré par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, est entré en vigueur le 29 février 2020.

Ce décret vient modifier le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Il précise les modalités de mise en œuvre de ce contrat spécifique qui permet d'occuper un emploi non permanent afin de mener à bien un projet ou une opération identifié.

Il est indiqué que le contrat de projet doit notamment comporter les mentions suivantes :

- 1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible,
- 2° La définition des tâches à accomplir,
- 3° Une description précise de l'événement ou du résultat déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
- 4° Le ou les lieux de travail de l'agent,
- 5° La possibilité de rupture anticipée par l'employeur,
- 6° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Il est également précisé que le contrat de projet, conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans en application de l'article 3 II de la loi du 26 janvier 1984, peut faire l'objet d'une rupture anticipée à l'initiative de l'employeur après l'expiration d'un délai d'une année à compter de la date d'effet du contrat. Cette rupture anticipée du contrat doit avoir pour motif soit l'impossibilité de réaliser le projet, soit la réalisation anticipée du projet.

Enfin, la rupture anticipée du contrat de projet donnera lieu à une indemnité de rupture anticipée d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat. Dans les autres cas de licenciement et, s'ils y ouvrent droit, l'agent percevra l'indemnité de licenciement de droit commun.

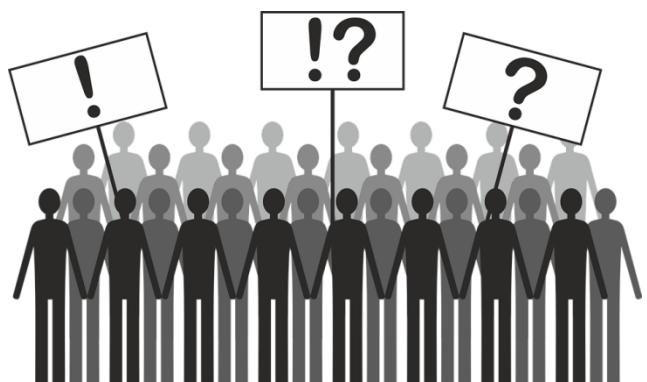
*Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique*

### DROIT DE GREVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'article 56 de la LTFP a créé, au sein d'un nouvel article 7-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les conditions dans lesquelles peuvent s'inscrire, dans un cadre négocié, les modalités d'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale.

Dans trois paragraphes, l'article 7-2 prévoit successivement :

- ➔ le dispositif de la négociation (participants, services publics locaux essentiels, objet de la concertation, signature de l'accord notamment) ;
- ➔ les obligations de déclarations individuelles des agents concernés ;
- ➔ la possibilité pour l'autorité territoriale d'imposer une cessation du travail dès la prise de service, et jusqu'au terme de ce dernier pour prévenir le risque de désordre manifeste occasionné par la grève en cours de service.



Selon le Conseil d'Etat statuant en référé, cette faculté d'imposer une durée minimum de cessation du travail aux agents s'étant déclarés grévistes, instituée par le III de l'article 7-2, n'est pas subordonnée à la conclusion de l'accord sur la continuité du service public mentionné par le I de ce même article.

*CE n° 436794 du 20 décembre 2019*

## MODIFICATION DU DECRET RELATIF AUX AGENTS NOMMÉS DANS DES EMPLOIS PERMANENTS À TEMPS NON COMPLETS



Le décret 2020-132 du 17 février 2020, pris en application des modifications de l'article 104 de la loi du 13 juillet 1983 apportées par la loi de transformation de la fonction publique, rénove le statut des fonctionnaires nommés dans des emplois à temps non complet.

La principale modification concerne les possibilités de nomination sur des emplois à temps non complet. Désormais, les restrictions liées au seuil de création des emplois à temps non complet ainsi que celles relatives aux cadres d'emplois concernés sont abrogées. Toute collectivité territoriale est donc libre, par décision de son organe délibérant, de créer des emplois à temps non complet.

Le décret précise également le régime de congés des agents à temps non complet nommés dans plusieurs emplois à temps non complet et liste l'ensemble des congés qui leur est ouvert à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie. Ceci concerne les congés suivants :

- congés annuels
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- congé de formation professionnelle
- congé pour validation des acquis de l'expérience,
- congé pour bilan de compétences,
- congé de formation syndicale,
- congé de représentant du personnel au sein d'une formation spécialisée,
- congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées,
- congé de solidarité familiale,

- congé de proche aidant,
- congé pour siéger comme représentant d'une association,
- congé d'accomplissement des activités dans la réserve opérationnelle.

En outre, pour les agents à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale, le décret modifie le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle et créé un congé pour invalidité imputable au service. La procédure d'octroi de ce congé continue de dépendre de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont relève l'agent mais ses règles d'indemnisation changent. En effet, l'agent a désormais droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé, et non plus durant trois mois comme auparavant.

Enfin, le décret modifie les procédures relatives à la fin de fonctions des agents à temps non complet. Le décret précise ainsi que toute modification en hausse ou à la baisse de plus de 10% du temps de travail d'un agent à temps non complet équivaut à une suppression d'emploi. Désormais, le licenciement en cas de refus de cette modification ne peut intervenir qu'après la recherche d'un reclassement sur un poste devant correspondre à certaines caractéristiques, détaillées à l'article 30 du décret n°91-298.

Par ailleurs, le texte redéfinit les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, notamment en supprimant le mécanisme de décote liée à la limite d'âge de soixante ans et en le corrélant avec l'âge de départ à la retraite.

*Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet*

## EXTENSION DU RIFSEEP AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Depuis le 1<sup>er</sup> mars, le RIFSEEP peut être appliqué à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de la filière police municipale.

Le décret n°2020-182 du 29 février 2020 actualise les équivalences entre les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux et les corps des fonctionnaires de l'Etat, fixées dans le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (annexe 1).

Par ailleurs, pour les cadres d'emplois dont le corps d'équivalence n'a pas encore fait l'objet d'un arrêté d'adhésion au RIFSEEP, un nouveau tableau a été annexé (annexe 2) au décret n°91-875. Celui-ci fixe, **de manière provisoire**, des corps d'équivalence déjà éligibles au RIFSEEP, ce qui permet, dans le cadre d'une délibération adoptée après avis du comité technique, une mise en œuvre immédiate de ce régime indemnitaire à l'ensemble des cadres d'emplois visés par ce décret.

Enfin, le décret exclut le cumul du RIFSEEP avec d'autres primes. Il s'agit de :

- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires prévue par le décret n°2002-1105 du 30 août 2002 allouée aux fonctionnaires territoriaux appartenant aux cadres d'emplois de conseiller socio-éducatif et d'assistant socio-éducatif dans les conditions fixées à l'article 6-1 du décret n°91-875
- l'indemnité de sujétions spéciales allouée, sous certaines conditions, aux agents de la filière médico-sociale dont le corps de référence relève du ministère de la défense ou de l'Institution nationale des invalides. Cela concerne donc les cadres d'emplois suivants :
  - sages-femmes
  - puéricultrices cadres de santé
  - cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux
  - cadres de santé paramédicaux
  - puéricultrices
  - infirmiers en soins généraux
  - infirmiers
  - auxiliaires de puériculture
  - auxiliaires de soins
  - techniciens paramédicaux
- la prime d'encadrement versée aux puéricultrices qui assurent les fonctions de directrice de crèche
- l'indemnité spéciale de sujétions instituée par le décret n°2000-240 du 13 mars 2000 allouée aux fonctionnaires territoriaux appartenant aux cadres d'emplois de caractère médico-technique. Il s'agit du cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux.

Pour rappel, l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 fixe la liste des primes pouvant être cumulées avec le RIFSEEP.

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

## RETRAITE IRCANTEC POUR LES ÉLUS



Les élections municipales ont eu lieu cette année les 15 mars et 28 juin.

Par conséquent, de nombreux élus vont faire valoir leur droit à la retraite auprès de l'IRCANTEC.

La condition pour obtenir une retraite d'élu est qu'il faut avoir cessé d'exercer toutes fonctions électives indemnisées d'une même catégorie de mandat. Les points acquis au titre de chaque catégorie de mandat font l'objet d'un calcul et d'un versement spécifique.

Vous trouverez sur notre site la documentation nécessaire à la liquidation de la pension des élus ainsi qu'une vidéo explicative.

Il est préférable de solliciter la pension par le biais du site internet de l'IRCANTEC en passant par la création de son espace personnel. Toutefois, l'imprimé papier de « demande de mise à la retraite » peut être obtenu en appelant l'IRCANTEC au 02.41.05.25.25.