



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DÉCRETS D'APPLICATION
Loi de transformation de la fonction publique

**Procédure de recrutement des agents
contractuels sur emploi permanent**

**Mise en œuvre de la rupture conventionnelle
dans la fonction publique**

Compte personnel d'activité

**Nominations équilibrées dans les emplois
supérieurs de direction**

**Obligation de transmettre une déclaration
d'intérêts**

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Refus de transformation d'un CDD en CDI et privation involontaire d'emploi

● n° 2 - février 2020





**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX

01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jacques Alain Benisti

**CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES**

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques

Philippe David - Chloé Ghebbi - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry

Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2020

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Statut commenté

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent
- 10 Mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique
- 20 Compte personnel de formation
Nominations équilibrées dans les emplois supérieurs de direction
Obligation de transmettre une déclaration d'intérêts

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 24 Refus de transformation d'un CDD en CDI et privation involontaire d'emploi

Actualité documentaire

LE POINT SUR...

- 29 Réforme de la fonction publique

35 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

51 À LIRE ÉGALEMENT

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 fixe les modalités de la procédure applicable aux recrutements d'agents contractuels sur emploi permanent. Applicable à tous les recrutements dont l'avis de vacance ou de création d'emploi est publié à compter du 1^{er} janvier 2020, cette procédure a vocation à garantir le principe d'égal accès aux emplois publics énoncé à l'article 32 du titre premier du statut général des fonctionnaires.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique⁽¹⁾ a sensiblement étendu le champ des emplois publics susceptibles d'être pourvus par des agents contractuels, par dérogation au principe général posé par l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983⁽²⁾ selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

Cette ouverture accrue a conduit le législateur à renforcer les garanties offertes aux candidats pour accéder aux emplois publics conformément à l'article 6 de la

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen en posant le principe d'une procédure de recrutement objective et transparente qui favorise l'égal accès des candidats aux emplois publics⁽³⁾.

Un principe général, énoncé par l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée issu de la loi du 20 avril 2016⁽⁴⁾, dispose que les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir. Complétant ce dispositif, la loi du 6 août 2019 prévoit que

⁽¹⁾ Un dossier spécial a été consacré à cette loi dans le numéro des *IAJ* de septembre 2019.

⁽²⁾ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

⁽³⁾ Étude d'impact de la loi du 6 août 2019.

⁽⁴⁾ La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, commentée dans les numéros des *IAJ* de juin et juillet 2016.

le recrutement ne peut être prononcé qu'à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités seront définies par un décret en Conseil d'État. Il est précisé que ces modalités pourront être adaptées en fonction du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement dont relève l'emploi à pourvoir ainsi que de la durée du contrat.

Tel est l'objet du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, publié au *Journal officiel* du 21 décembre 2019 qui définit un socle minimal de procédure assorti de dispositions particulières visant à moduler le dispositif en fonction des particularités de chaque versant de la fonction publique. Dans ce cadre, il introduit neuf articles (numérotés 2-2 à 2-10) dans le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

La publication de ce décret entraîne par ailleurs l'entrée en vigueur de certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale introduites dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (5) par la loi du 6 août 2019. On citera notamment : l'extension des possibilités de recrutement d'agents contractuels (art. 3-3), l'élargissement des conditions de mise à disposition d'agents par les centres de gestion (art. 25), l'abaissement du seuil d'ouverture au recrutement direct de certains emplois fonctionnels de direction (art. 47).

Le champ d'application

Ainsi que le précise le nouvel article 2-2 du décret du 15 février 1988, cette procédure s'applique aux recrutements opérés pour pourvoir des emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels, sur le

fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, en l'occurrence pour les motifs suivants :

- assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison de certaines positions statutaires ou de certains congés,
- faire face à une vacance temporaire d'emploi,
- dans les cas énumérés par l'article 3-3, et notamment lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (voir encadré).

En revanche, le champ d'application du dispositif ne couvre pas les recrutements sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (contrat de projet), ou en qualité de collaborateur du cabinet de l'autorité territoriale ou d'un groupe d'élus (articles 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984).

Pour rappel, cette procédure ne s'applique pas non plus aux recrutements d'agents contractuels pour pourvoir l'emploi de directeur général des services (DGS) par la voie du recrutement direct. En effet, selon l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la

Recrutement d'agents contractuels sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et sous réserve de l'article 34 de la [loi du 26 janvier 1984], des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi,
- 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois,
- 3° bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois,
- 4° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %,
- 5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

(5) Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

procédure mise en œuvre par le décret ici commenté s'applique aux recrutements d'agents contractuels sur des emplois permanents, à l'exception de ceux de directeur général des services mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 accessibles par la voie du recrutement direct.

Enfin, s'agissant du recrutement direct dans les emplois de direction autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, un décret doit prochainement définir les modalités d'une procédure de sélection spécifique. Seront concernés :

- les emplois de directeur général adjoint des services des départements ou des régions (ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions),
- les emplois de directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- les emplois de directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient et dont la liste est fixée par décret.

Les principaux généraux

Les garanties

Le décret confirme le principe selon lequel la procédure de recrutement pour l'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisée dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues par les articles 6 à 6 *ter*, 6 *quinquies* et 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 (notamment les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les candidats).

Les modalités de cette procédure doivent être mises en œuvre par l'autorité administrative dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

Chaque candidature doit être appréciée au regard des critères de sélection suivants :

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

Toutefois, l'autorité administrative a la faculté de prévoir des modalités procédurales complémentaires pour éclairer son appréciation au regard de ces critères réglementaires de sélection, sous réserve de respecter les garanties précitées.

Elle a l'obligation, dès lors qu'elle décide de pourvoir un emploi permanent susceptible d'être occupé par un agent contractuel, de procéder à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable à cet emploi.

La publicité de l'avis de création ou de vacance d'emploi

L'autorité compétente doit assurer la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques intitulé « *place de l'emploi public* », accessible sur le site du ministère de l'action et des comptes publics, dans les conditions fixées par le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 (6). Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace, elle assure la publicité de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2019, la publicité des avis de vacance ou de création d'emploi permanent est effectuée par les instances de gestion (centre de gestion et CNFPT) sur cet espace numérique commun. L'obligation de publicité sur cet espace s'applique également aux emplois pourvus dans le cadre d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an.

Le décret du 19 décembre 2019 prévoit par ailleurs que l'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste (voir encadré).

La fiche de poste accompagnant la déclaration de création ou de vacance d'emploi

La fiche de poste doit comporter notamment les indications suivantes :

- les missions du poste,
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
- les compétences attendues,
- les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées au poste,
- le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir l'emploi au recrutement d'un agent contractuel,
- la liste des pièces requises pour déposer une candidature,
- la date limite de dépôt des candidatures.

(6) Se reporter à l'article publié dans le numéro des *IAJ* de janvier 2019. Voir également

le dossier relatif à la vacance d'emploi, dans le numéro des *IAJ* de mai 2018.

local doit déclarer les emplois permanents créés ou vacants auprès du centre de gestion qui en assure la publicité, conjointement avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les emplois relevant des cadres d'emplois de catégorie A+. Les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par avancement de grade ne sont pas soumis à cette obligation. La vacance d'emploi doit préciser le motif de la vacance et comporter une description du poste à pourvoir. L'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 confirme que ces mêmes autorités assurent la publicité de la vacance et de la création des emplois susceptibles d'être occupés par des agents contractuels.

À cet égard, il est utile de rappeler que selon une jurisprudence constante, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent pas créer des emplois permanents exclusivement réservés à des agents contractuels. En revanche, ils peuvent préciser que ces emplois sont susceptibles d'être occupés par de tels agents, lorsque les conditions légales sont remplies, et fixer les conditions de leur recrutement (7).

L'autorité territoriale peut pourvoir ces emplois en nommant un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie après concours, ou un fonctionnaire recruté par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne ou d'avancement de grade.

À l'occasion d'une décision récente, le Conseil d'État a précisé que l'avis de vacance de poste ne peut privilégier

une voie particulière de recrutement parmi celles énoncées par l'article 41 de la loi et exclure les autres voies d'accès en méconnaissance du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. Il a estimé que, dans ces conditions, la publicité de la vacance d'emploi assurée par l'instance de gestion était irrégulière. Considérant que cette irrégularité avait privé les agents susceptibles de présenter leur candidature d'une garantie au sens de la jurisprudence « *Danthony* », il a confirmé l'annulation du recrutement opéré sur cet emploi (8).

La procédure de sélection

Selon le nouvel article 2-2 du décret du 15 février 1988, tout recrutement d'un agent contractuel pour occuper les emplois permanents des collectivités territoriales dans les cas prévus par les articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 doit s'opérer dans le respect des principes communs exposés précédemment et des règles posées par les articles 2-3 à 2-10 du décret.

Il décline ensuite les différentes étapes de la procédure applicable quel que soit le motif de recrutement (9).

Le dépôt des candidatures

Le délai accordé aux candidats potentiels pour faire acte de candidature ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique commun, sauf en cas d'urgence (10). Ce délai minimal reprend celui prévu par l'article 4 du décret du 28 décembre 2018 précité. La date limite de dépôt des candidatures indiquée dans la fiche de poste jointe à l'avis de publicité doit donc être fixée compte tenu de ce délai minimal.

L'autorité territoriale ou son représentant est tenu d'accuser réception de chaque candidature. Elle doit également vérifier sa recevabilité au regard des dispositions législatives et

réglementaires régissant l'accès à l'emploi concerné et son occupation.

En l'absence d'exigence particulière, un accusé de réception peut être adressé par courrier électronique ou par courrier simple.

L'examen des candidatures

Toute personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire a la possibilité de se porter candidate dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir. Toutefois, lorsque le recours à un agent contractuel est fondé sur les motifs visés par l'article 3-3 (2°) de la loi du 26 janvier 1984 (besoins du service ou nature des fonctions), l'examen des candidatures présentées en qualité de contractuel par l'autorité territoriale ne peut pas intervenir tant que le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire n'est pas établi. Cette disposition vise à assurer le respect du principe général précité selon lequel les emplois civils permanents sont occupés par des fonctionnaires, sauf dérogation. À cet égard, il convient de rappeler que selon l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale doit prioritairement pourvoir ces emplois en nommant, soit un lauréat de concours inscrit sur une liste d'aptitude, soit un fonctionnaire par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

Ce n'est que dans un second temps, si aucune des candidatures ne correspond au profil recherché ou si aucun fonctionnaire (ou lauréat de concours inscrit sur liste d'aptitude) n'a postulé sur le poste, qu'il peut examiner les candidatures d'agent contractuel. Toutefois, le décret n'apporte pas de précision sur la durée du délai devant s'écouler pour que soit établi le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire. On rappellera que selon la jurisprudence, un délai raisonnable est à respecter entre la publication de l'avis de vacance et le recrutement d'un contractuel.

(7) Conseil d'État, 12 juin 1996, req. n°197514, Conseil d'État, 5 novembre 2003, req. n°242301.

(8) Conseil d'État, 6 février 2019, req. n°414066. Cette décision a été commentée dans le numéro des *IAJ* de juin 2019.

(9) Articles 2-4 à 2-10 du décret du 15 février 1988.

(10) Article 2 IV du décret du 19 décembre 2019.

LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT

RAPPEL : l'administration doit avoir au préalable publié, par tout moyen approprié, les modalités de cette procédure



* Les emplois pourvus par contrat pour une durée inférieure à un an ne sont pas soumis à cette obligation de publicité.

À titre d'indication, un délai de 30 jours a été jugé trop court (11). En revanche, un délai de 8 semaines a été considéré comme suffisant pour permettre aux agents titulaires de soumettre auparavant leur éventuelle candidature (12).

Pour ce type d'emploi, la règle de priorité s'applique également à l'occasion du renouvellement de l'engagement. Le décret précise en effet que le renouvellement du contrat d'un agent contractuel recruté sur le fondement de l'article 3-3 (2°) n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a préalablement établi le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Les candidatures sont appréciées au regard des critères réglementaires indiqués précédemment : les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

La sélection des candidats convoqués aux entretiens préalables

Après avoir écarté les candidatures qui, de manière manifeste, ne correspondent pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, l'autorité territoriale établit une liste des candidats présélectionnés qui seront convoqués aux entretiens préalables.

Lorsque l'emploi concerné relève de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible) par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, la formalité de l'entretien préalable n'est pas obligatoire (13).

Les candidats présélectionnés doivent recevoir une information sur les obligations déontologiques auxquelles sont soumis les agents publics en vertu des articles 25, 25 *septies* et 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 et les manquements constitutifs du délit de prise illégale d'intérêts sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (voir encadré page 8).

Le ou les entretiens préalables

En règle générale, le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

Par dérogation, dans les collectivités de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités en application du décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 (14), l'autorité territoriale définit les emplois permanents pour lesquels la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités afférentes à l'emploi à pourvoir justifient une adaptation des modalités de l'entretien. Dans ce cas, le ou les entretiens de recrutement sont obligatoirement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

Le procès-verbal

À l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document est établi par la ou les personnes ayant procédé aux auditions. Il retrace les appréciations portées sur chaque candidat au regard

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

La décision de l'autorité territoriale

Le procès-verbal retraçant les appréciations portées sur le ou les candidats est transmis à l'autorité territoriale, laquelle décide de la suite donnée à la procédure de recrutement. Elle peut donc décider de recruter un candidat ou surseoir à tout recrutement.

À cet égard, il est utile de rappeler que les décisions individuelles relatives au recrutement des agents contractuels, y compris le contrat d'engagement, sauf pour celles qui correspondent à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, sont soumises à l'obligation de transmission au représentant de l'État, chargé du contrôle de légalité.

La notification aux candidats non retenus

Chaque candidat non retenu doit être informé par l'autorité territoriale, par tout moyen approprié, de la décision de rejet de sa candidature.

(11) Conseil d'État, 16 juin 1997, req. n°149088.

(12) Cour administrative d'appel de Nancy, 4 avril 2013, req. n°12NC00960.

(13) Article 2-6 du décret.

(14) Décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Art. 432-12.- Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 Euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Toutefois, dans les communes comptant 3 500 habitants au plus, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent chacun traiter avec la commune dont ils sont élus pour le transfert de biens mobiliers ou immobiliers ou la fourniture de services dans la limite d'un montant annuel fixé à 16 000 Euros.

En outre, dans ces communes, les maires, adjoints ou conseillers municipaux délégués ou agissant en remplacement du maire peuvent acquérir une parcelle d'un lotissement communal pour y édifier leur habitation personnelle ou conclure des baux d'habitation avec la commune pour leur propre logement. Ces actes doivent être autorisés, après estimation des biens concernés par le service des domaines, par une délibération motivée du conseil municipal.

Dans les mêmes communes, les mêmes élus peuvent acquérir un bien appartenant à la commune pour la création ou le développement de leur activité professionnelle. Le prix ne peut être inférieur à l'évaluation du service des domaines. L'acte doit être autorisé, quelle que soit la valeur des biens concernés, par une délibération motivée du conseil municipal.

Pour l'application des trois alinéas qui précèdent, la commune est représentée dans les conditions prévues par l'article L. 2122-26 du code général des collectivités territoriales et le maire, l'adjoint ou le conseiller municipal intéressé doit s'abstenir de participer à la délibération du conseil municipal relative à la conclusion ou à l'approbation du contrat. En outre, par dérogation au deuxième alinéa de l'article L. 2121-18 du code général des collectivités territoriales, le conseil municipal ne peut décider de se réunir à huis clos.

Art. 432-13.- Est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 Euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction, le fait, par une personne ayant été chargée, en tant que membre du Gouvernement, membre d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, titulaire d'une fonction exécutive locale, fonctionnaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions.

Est punie des mêmes peines toute participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise privée qui possède au moins 30 % de capital commun ou a conclu un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait avec l'une des entreprises mentionnées au premier alinéa.

Pour l'application des deux premiers alinéas, est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.

Ces dispositions sont applicables aux agents des établissements publics, des entreprises publiques, des sociétés d'économie mixte dans lesquelles l'État ou les collectivités publiques détiennent directement ou indirectement plus de 50 % du capital et des exploitants publics prévus par la loi n°90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom.

L'infraction n'est pas constituée par la seule participation au capital de sociétés cotées en bourse ou lorsque les capitaux sont reçus par dévolution successorale. ●



> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, et *plus encore*

BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

> Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

Les thèmes traités : le recrutement, la carrière (avancement, promotion interne, postérité...), la mobilité, l'incapacité physique, la déontologie, la rémunération, les droits contractuels.

Les fiches valeurs, indices et taux : des données chiffrées pour la gestion de la paie.

- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

> « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de juris,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.

ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence...).

> Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour faciliter la recherche juridique en appelant à l'attention.

- Textes normatifs mis à jour (ordonnes, lois, décrets, arrêtés...),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires...),
- Jurisprudence significative.

+ Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

La rupture conventionnelle ouvre aux employeurs publics et à certains agents publics la possibilité de mettre un terme à leurs relations de travail, sur la base d'un commun accord, dans un cadre contractuel assorti de garanties s'inspirant de celles prévues dans le secteur privé par le code du travail. La publication du dispositif réglementaire d'application permet sa mise en œuvre à toute procédure de rupture engagée à partir du 1^{er} janvier 2020.

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a instauré dans les trois versants de la fonction publique un dispositif de rupture conventionnelle entre l'agent et l'employeur public, inspiré de celui en vigueur dans le secteur privé⁽¹⁾. Ce nouveau mode de cessation amiable des fonctions est notamment censé favoriser la fluidité des carrières entre l'emploi public et le secteur privé tout en renforçant les garanties relatives au recrutement et aux conditions d'emploi des agents contractuels⁽²⁾. Il est applicable aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée et, à titre expérimental, aux fonctionnaires. La rupture conventionnelle ouvre droit au versement d'une indemnité spécifique et, sous certaines conditions,

au bénéfice des allocations d'aide au retour à l'emploi.

Deux décrets d'application, publiés au *Journal officiel* du 1^{er} janvier 2020, permettent la mise en œuvre de ce dispositif :

– le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 fixant les conditions et la procédure selon lesquelles les fonctionnaires et les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée peuvent convenir d'une rupture conventionnelle. Pour la fonction publique territoriale, un chapitre III consacré à ce mode de cessation de fonctions est inséré dans le décret n°88-145 du 15 février 1988⁽³⁾ ;

⁽¹⁾ Article L. 1237-11 du code du travail.

⁽²⁾ Selon l'étude d'impact du projet de loi du 6 août 2019.

⁽³⁾ Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

– le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (4).

Un arrêté du 6 février 2020 (5) fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle. Il distingue un modèle applicable aux fonctionnaires et, pour chaque versant de la fonction publique, un modèle applicable aux agents contractuels. Le modèle destiné à la fonction publique territoriale, assorti de mentions alternatives selon le type d'agent concerné, est annexé au présent article.

L'ensemble de ce dispositif entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Il s'applique à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter de cette date, et pourra donc concerner les contrats en cours.

Par ailleurs, on signalera l'abrogation des dispositions de l'article 1^{er} du décret du 18 décembre 2009 (6) qui autorisaient l'attribution d'une indemnité de départ volontaire aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale, ainsi qu'aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée qui démissionnent, pour créer ou reprendre une entreprise ou pour mener à bien un projet personnel. Dorénavant, l'octroi d'une indemnité de départ volontaire demeurera possible dans le seul cas du départ de l'agent au motif de la restructuration de son poste dans le cadre d'une réorganisation du service.

Principes généraux

L'article 72 de la loi du 6 août 2019 fixe le cadre de l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de définir l'organisation de la procédure. En revanche, dans le cas des agents contractuels, la loi se borne à poser le principe de la rupture conventionnelle et précise que les modalités d'application sont définies par voie réglementaire.

La rupture conventionnelle est applicable aux fonctionnaires titulaires, à titre expérimental pour une durée de six ans du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, et de manière pérenne aux agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public.

Sont expressément exclus du champ d'application du dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les fonctionnaires et les agents contractuels ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ou à taux plein (7),
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel,
- les agents contractuels en période d'essai,
- les agents contractuels en cas de licenciement ou de démission.

La rupture conventionnelle est un cas supplémentaire de cessation de fonctions. Elle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle est exclusive des autres

motifs de radiation prévus par l'article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (à savoir notamment l'admission à la retraite, la démission, le licenciement et la révocation).

La rupture doit résulter d'un commun accord entre l'employeur et l'agent. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties et n'a pas à être justifiée par un motif déterminé. Le commun accord des parties est formalisé par une convention, signée par l'agent et l'administration, qui définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (le montant et les modalités de calcul de celle-ci étant encadrés par voie réglementaire). Selon l'étude d'impact de la loi, cette évolution va conduire à une gestion plus individualisée des recrutements et des fins de contrat, et en conséquence, à l'acquisition de nouveaux savoir-faire dans les directions des ressources humaines. Celles-ci devront en particulier se spécialiser et s'organiser pour mettre en place des nouvelles procédures de négociation avec les agents et garantir que le consentement de l'agent n'a pas été vicié.

À titre indicatif, on relèvera que selon la chambre sociale de la Cour de cassation, la convention de rupture ne peut valablement être conclue que si elle manifeste le consentement libre et non équivoque du salarié pour mettre fin au contrat de travail. En l'absence de vice du consentement ou de fraude, l'existence d'un différend entre les parties ou de faits de harcèlement moral n'affecte cependant pas par elle-même la validité de la convention (8).

La convention de rupture doit également respecter les droits auxquels le salarié peut prétendre. Ainsi, l'employeur ne peut utiliser la rupture conventionnelle pour échapper à son

(4) Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

(5) Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, publié au *Journal officiel* du 12 février 2020.

(6) Décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale.

(7) Article 72, I de la loi du 6 août 2019 pour les fonctionnaires et article 49 *ter* du décret du 15 février 1988 pour les agents contractuels.

(8) Voir par exemple, Cour de cassation, chambre sociale, 23 janvier 2019, n°17-21550 ; Cour de cassation, chambre sociale, 29 janvier 2020, n° 18-24296.

obligation de reclassement ou de réintégration dans l'emploi (9).

À l'instar du salarié, l'agent public bénéficie de garanties procédurales. Il a notamment la possibilité de se faire assister durant la procédure par un conseiller désigné par une organisation représentative de son choix et bénéficie, comme l'employeur, d'un droit de rétractation.

En revanche, la convention de rupture dans le secteur public n'est pas soumise à une procédure d'homologation (10).

Une évaluation du dispositif expérimental, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, devra être présentée devant le Parlement par le gouvernement, un an avant son terme.

Les étapes de la procédure

Les dispositions propres du décret du 31 décembre 2019 qui encadrent la procédure applicable aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, et celles introduites par ce même décret dans celui du 15 février 1988 (nouveaux articles 49 *bis* à 49 *decies*) concernant les agents contractuels territoriaux, mettent en œuvre des principes très similaires. Ces règles communes, qui visent à garantir la liberté de consentement des parties, sont présentées ci-après.

Le déclenchement

La procédure de rupture conventionnelle peut être initiée concurremment par l'agent public (fonctionnaire ou agent contractuel) ou par l'autorité territoriale dont il relève (11). La partie à l'initiative de la mise en œuvre en informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Dans le cas où la demande émane du fonctionnaire (ou de l'agent), la lettre est adressée, au choix de

l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale (12).

Un entretien préalable portant notamment sur le principe de la rupture est alors organisé entre les deux parties à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre. Il est conduit par l'autorité territoriale. Le cas échéant, un ou plusieurs autres entretiens peuvent suivre.

L'entretien préalable

Le ou les entretiens préalables ont pour objet de définir les termes et les conditions de la rupture conventionnelle. Ils portent principalement sur les questions suivantes :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- la date de la cessation définitive des fonctions (de la fin du contrat pour un agent contractuel),
- le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- les conséquences de la cessation définitive de fonctions (de la rupture conventionnelle pour un agent contractuel), notamment au regard des droits aux allocations d'assurance chômage, de l'obligation de remboursement en cas de retour dans l'emploi public, et du respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 *octies* (compatibilité des activités privés) et 26 (obligation de discrétion professionnelle) du statut général et à l'article 432-13 du code pénal.

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel qui le souhaite peut se faire assister au cours du ou des entretiens par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. L'autorité avec laquelle la procédure est engagée doit préalablement en être informée.

Selon le décret, sont considérées comme représentatives les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial (CST) dont relève la collectivité ou l'établissement dans lequel l'agent exerce ses fonctions. À défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein de cette instance, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix (13).

On rappellera que les CST ne seront mis en place qu'au prochain renouvellement général des instances consultatives en 2022. Jusqu'à cette date, à titre transitoire, l'article 24 du décret du 31 décembre 2019 précise que la représentativité des organisations syndicales est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections au comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

Le conseiller de l'agent est soumis à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations professionnelles auxquelles il a accès.

Notion de délai franc

Un délai exprimé en jour franc commence à courir le lendemain de la réception de l'acte et expire le dernier jour à 24h00. Si celui-ci est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant*.

* Art. 641 et 642 du code de procédure civile

(9) Cour de cassation, chambre sociale, 28 mai 2014, n°12-28.082.

(10) Sur ce point, voir l'amendement n° COM-349 présenté par M^{me} Di Folco et M. Hervé, 1^{re} lecture du projet de loi de transformation de la fonction publique (n°532).

(11) Articles 2 du décret du 31 décembre 2019 et 49 *quater* du décret du 15 février 1988.

(12) Articles 2 du décret du 31 décembre 2019 et 49 *quater* du décret du 15 février 1988.

(13) Articles 3 du décret du 31 décembre 2019 et 49 *quinques* du décret du 15 février 1988.

La convention de rupture

La convention a pour objet de définir les termes et les conditions de la rupture tels qu'ils résultent du ou des entretiens préalables, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui sera versée à l'agent et la date de cessation définitive des fonctions (ou de fin de contrat pour un agent contractuel). Cette date intervient au plus tôt un jour après l'expiration du délai de rétractation évoqué plus loin.

Elle est établie conformément au modèle défini par l'arrêté du 6 février 2020 précité, reproduit en annexe. La signature de la convention ne peut intervenir avant un délai minimal de quinze jours francs après le dernier entretien préalable. Cette date est fixée par l'autorité territoriale.

Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties. Une copie est par ailleurs versée au dossier individuel de l'agent.

Le droit de rétractation

Afin de permettre à chaque partie de mesurer les conséquences de la décision, la réglementation ouvre aux signataires de la convention (l'agent public et l'autorité territoriale) la possibilité d'exercer un droit de rétractation dans un délai de 15 jours francs par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature ⁽¹⁴⁾.

Ce délai court à compter du surlendemain de la date de signature de la convention. En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai prévu, la convention devient définitive. Le fonctionnaire est radié des cadres (ou le contrat de l'agent prend fin) à la date convenue par cette dernière.

⁽¹⁴⁾ Articles 6 du décret du 31 décembre 2019 et 49 octies du décret du 15 février 1988.

⁽¹⁵⁾ Se reporter à l'article 2 du décret du 18 décembre 2009.

Les conséquences de la rupture conventionnelle

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le dispositif relatif à l'indemnité de rupture conventionnelle laisse une marge de négociation entre l'administration et l'agent, encadrée par des montants plancher et plafond.

Selon l'article 2 du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019, le montant de l'indemnité spécifique versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels dans le cadre de la rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur :

- jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 2/5^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- de 15 ans et jusqu'à 20 ans : 1/2 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté,
- de 20 ans et jusqu'à 24 ans : 3/5^e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité est plafonné. Il ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée compte tenu des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique (État, territoriale et hospitalière).

L'indemnité est calculée sur la base d'une rémunération brute de référence correspondant à celle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

⁽¹⁶⁾ Article L. 136-1-1 III 5° bis du code de la sécurité sociale.

Sont toutefois exclues de cette rémunération de référence :

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

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

On notera qu'à la différence du dispositif relatif à l'indemnité de départ volontaire ⁽¹⁵⁾, le décret ne précise pas que le montant de l'indemnité de rupture doit faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant.

S'agissant du régime social, l'article 13 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit que les indemnités spécifiques versées au titre de la rupture conventionnelle sont exclues de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire et de CSG, CRDS ⁽¹⁶⁾ à la charge des agents publics et de leurs employeurs dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (pour 2020 : 41 136 euros annuel, soit 82 272 euros pour 2 ans) ⁽¹⁷⁾.

L'indemnité n'est donc pas soumise aux cotisations sociales, sauf si son montant est supérieur à 10 fois le

⁽¹⁷⁾ Arrêté du 2 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020 et note URSSAF sur la rupture conventionnelle dans la fonction publique du 1^{er} janvier 2020 (disponible sur le portail www.urssaf.fr)

plafond annuel de sécurité sociale. Elle est alors intégralement assujettie aux cotisations sociales.

L'indemnité n'est par ailleurs pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Le principe de remboursement

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel ayant bénéficié d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui est recruté en tant qu'agent public (fonctionnaire ou agent contractuel) dans les six années qui suivent pour occuper un emploi au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale,

est tenu de rembourser à l'employeur local les sommes qu'il a perçues au titre de l'indemnité. Le remboursement doit intervenir au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement.

Corrélativement, tout candidat retenu pour occuper un emploi dans une collectivité territoriale en qualité d'agent public devra désormais adresser à l'autorité territoriale, préalablement à son recrutement, une attestation sur l'honneur stipulant qu'il n'a pas bénéficié dans les six années précédant son recrutement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

Le bénéfice des allocations d'assurance chômage

L'article 72 IV de la loi du 6 août 2019, qui rassemble tous les cas d'ouverture du droit aux allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) pour les agents publics civils, prévoit notamment que les fonctionnaires et les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée de droit public privés d'emploi au motif d'une rupture conventionnelle peuvent prétendre au versement des allocations.

Un décret en Conseil d'État à paraître précisera les conditions d'application de ce principe, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'ARE. ●

(18) Articles 8 du décret du 31 décembre 2019 et 49 *decies* du décret du 15 février 1988.

MODÈLE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (Fonctionnaires de la fonction publique territoriale)

Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593
du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées :

D'une part, l'administration dont relève l'agent :

Entité administrative d'affectation :

Direction ou service :

Adresse postale :

Représentée par (nom et prénom) (ci-après « l'autorité territoriale ») :

Fonction :

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Adresse postale :

Téléphone :

Adresse email :

Corps ou cadre d'emplois :

Grade :

Échelon :

Fonction :

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste :

Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée d'une cessation définitive de fonctions (chiffres en toutes lettres) :

[] ans et [] mois

2. Préalablement à la signature de la convention de rupture, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe d'une cessation définitive de fonctions de l'agent :

Date de l'accusé réception par l'une partie de la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (au format jj/mm/aaaa) :

Date de l'entretien (*) (au format jj/mm/aaaa) :

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (rayer la mention inutile) : ☐ OUI ☐ NON

Si OUI par (nom, prénom et organisation syndicale représentative dont relève le conseiller) :

Entretiens supplémentaires facultatifs (pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné) :

3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la cessation définitive de fonctions de l'agent :

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :

Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci :

☞ *Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 3.1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.*

Date envisagée de la fin de la cessation définitive de fonctions de l'agent (*) (au format jj/mm/aaaa) :

Observations éventuelles de l'agent :

Observations éventuelles de l'autorité territoriale :

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la fin de la cessation définitive de fonctions, notamment l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (au format jj/mm/aaaa) (*) :

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

L'autorité territoriale :

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le tribunal administratif territorialement compétent dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties. La juridiction peut être saisie par l'application informatique « Télérécourse citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

(*) *Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :*

- l'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;*
- la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien ;*
- la période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, débute un jour franc après la date de la signature de la présente convention ;*
- la cessation définitive des fonctions de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.*

MODÈLE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (Agents contractuels de la fonction publique territoriale)

Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593
du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

1. Une convention de rupture conventionnelle est conclue entre les deux parties ci-après désignées :

D'une part, l'administration dont relève l'agent :

Entité administrative d'affectation :

Direction ou service :

Adresse postale :

Représentée par (nom et prénom) (ci-après « l'autorité territoriale ») :

Fonction :

D'autre part, l'agent :

Nom et prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Adresse postale :

Téléphone :

Adresse email :

Fonction :

Date de prise de fonction de l'agent sur le poste :

Ancienneté de l'agent dans la fonction publique à la date envisagée de la fin du contrat (chiffres en toutes lettres) :

[] ans et [] mois

2. Préalablement à la signature de la convention de rupture, les parties se sont accordées, au cours d'un/plusieurs entretien(s), sur le principe de la fin du contrat de l'agent :

Date de l'accusé réception par l'une partie de la demande de rupture conventionnelle de l'autre partie (au format jj/mm/aaaa) :

Date de l'entretien (*) (au format jj/mm/aaaa) :

Agent assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix (rayer la mention inutile) : ☐ OUI ☐ NON

Si OUI par (nom, prénom et organisation syndicale représentative dont relève le conseiller) :

Entretiens supplémentaires facultatifs (pour chaque entretien supplémentaire, indiquer la date au format jj/mm/aaaa, la présence d'un conseiller pour assister l'agent, ses nom et prénom, ainsi que l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné) :

3. Les parties conviennent d'un commun accord des conditions de la fin du contrat de l'agent :

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en toutes lettres) :

☞ Les modalités de calcul des montants minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sont précisées dans le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Solde, avant la date envisagée de cessation définitive des fonctions de l'agent, des congés annuels, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail, des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes et interventions au cours de celles-ci :

☞ *Les jours inscrits sur le compte épargne temps sont utilisés dans les conditions fixées aux articles 3.1, 4 et 5 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.*

Date envisagée de la fin du contrat de l'agent (*) (au format jj/mm/aaaa) :

Observations éventuelles de l'agent :

Observations éventuelles de l'autorité territoriale :

En signant la présente convention, l'agent déclare être informé des conséquences de la fin de son contrat, notamment l'obligation de remboursement prévue à l'article 10 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, le respect des obligations déontologiques qui lui incombent et du bénéfice de l'assurance chômage.

L'agent déclare également être informé que l'une ou l'autre des parties dispose d'un droit de rétractation, qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs et commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Eu égard à la date de signature de la présente convention, le délai de rétractation prend fin le (au format jj/mm/aaaa) (*) :

Date et signature par chaque partie :

L'agent :

L'autorité territoriale :

Toute contestation relative à la présente convention de rupture conventionnelle devra être portée devant le tribunal administratif territorialement compétent dans un délai de deux mois à compter de sa signature par les deux parties. La juridiction peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

(*) *Rappels concernant les délais applicables aux procédures de rupture conventionnelle :*

- l'entretien se tient au moins dix jours francs et au plus un mois après réception de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature de la demande de rupture conventionnelle ;
- la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien ;
- la période de rétractation, d'une durée de quinze jours francs, débute un jour franc après la date de la signature de la présente convention ;
- la fin du contrat de l'agent intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.

LES OUVRAGES STATUTAIRES
DU CIG PETITE COURONNE

VOIR CLAIR DANS L'ÉVOLUTION DU STATUT



www.cig929394.fr/publications



CIG petite couronne



DÉCRETS D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Compte personnel d'activité

Nominations équilibrées dans les emplois supérieurs de direction

Obligation de transmettre une déclaration d'intérêts

Trois décrets pris pour l'application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique concernent les domaines de la formation, de l'égalité professionnelle et de la déontologie.

→ Le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 vise à garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF), en cas de mobilité entre secteurs public et privé et fait évoluer les modalités d'alimentation de ce compte.

→ Le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 procède par ailleurs à l'extension du dispositif de nominations équilibrées de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs de direction.

→ Enfin, le décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifie le régime de l'obligation de transmettre une déclaration d'intérêts dans un souci de renforcement du cadre déontologique applicable aux agents publics en soumettant à cette obligation déclarative de nouveaux emplois de direction.

Le compte personnel d'activité

Le décret du 17 décembre 2019 détermine les modalités de conversion des droits acquis au titre du CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé. Il modifie le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour rappel, après avoir été mis en place dans le secteur privé, le CPA a été instauré par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017⁽¹⁾ pour les fonctionnaires et les agents contractuels⁽²⁾.

(1) Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 prise en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(2) Pour plus de précisions, voir l'article relatif à l'ordonnance du 19 janvier 2017 et du décret du 6 mai 2017 dans le numéro des *IAJ* de mai 2017.

Le CPA vise à faciliter la mobilisation des droits à formation et l'évolution professionnelle des agents. Il se compose d'un compte personnel de formation (CPF) et d'un compte d'engagement citoyen (CEC).

• Compte personnel de formation (CPF)

Des modalités de gestion simplifiées

Le décret du 17 décembre 2019 fait disparaître la référence aux « heures » de formation acquises au profit de droits à formation acquis.

Sont également actualisées les conditions dans lesquelles le CPF peut être alimenté par l'agent public. On indiquera pour rappel que le rythme d'alimentation de ce compte ainsi que les plafonds qui lui sont applicables ne sont plus définis par la loi mais relèvent de l'intervention du pouvoir réglementaire (3). L'alimentation du CPF s'effectue à hauteur de 25 heures maximum pour chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures. Auparavant, le CPF pouvait être alimenté à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis à hauteur de 12 heures par an, dans la limite de 150 heures. On rappellera qu'un régime dérogatoire est prévu pour les fonctionnaires de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3. Pour ces fonctionnaires, l'alimentation du CPF peut atteindre 50 heures maximum par année civile, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Un crédit d'heures supplémentaires peut en outre être attribué à l'agent public en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond (4) pour prévenir une situation d'inaptitude. Le plafond de ce crédit d'heures

est fixé à 150 heures. Si l'agent en formule la demande, le crédit d'heures peut compléter les droits à formation acquis en application de l'article 3 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 (voir plus haut). Pour bénéficier de ce dispositif, l'agent public doit justifier du fait que « son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions » en fournissant un avis du médecin de prévention ou du travail.

Est aussi prévue la situation dans laquelle le titulaire du compte exerce concomitamment des activités ouvrant des droits alimentés en euros et en heures. Dans ce cas, l'utilisation des droits acquis en euros ou en heures dépend de l'activité principale exercée. Si l'agent exerce ces activités selon la même quotité, les droits acquis peuvent être utilisés indifféremment en euros ou en heures. L'article R. 6323-27 du code du travail a, par conséquent, été complété en ce sens par le décret du 17 décembre 2019.

Le devenir du CPF à la suite du départ à la retraite de son titulaire est par ailleurs prévu : il ne peut plus être alimenté et les droits qui y sont inscrits ne peuvent plus être utilisés (5). Un régime dérogatoire est toutefois instauré dans les cas où une radiation des cadres intervient par anticipation en application des articles L. 27 et L. 29 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de dispositions réglementaires équivalentes.

Dans le cas où le titulaire du CPF utilise des droits à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée, il revient à l'employeur de prévoir une procédure contradictoire à l'issue de laquelle l'agent lui rembourse les sommes correspondantes.

Les modalités de conversion entre le secteur public et privé

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a procédé notamment à la monétisation du CPF pour les salariés du secteur privé. Pour assurer la portabilité des droits à formation acquis en cas de mobilité entre les deux secteurs, les modalités de conversion des droits acquis en euros en heures et inversement sont désormais prévues (6).

Pour effectuer la conversion en cas de mobilité du privé vers le public, une heure correspond à quinze euros. La conversion peut être effectuée dans la limite des plafonds précités. Dans le cas où le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.

Le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives en heures sont soumis, sur une période continue de six années, au plafond de 150 heures. Le plafond de 400 heures pour les fonctionnaires de catégorie C précités ne peut pas faire l'objet d'un dépassement sur une période continue de huit années.

Les droits à formation acquis par abonnements complémentaires permettant d'assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant des droits acquis ou aux plafonds prévus (7) ne peuvent en outre pas être convertis, à l'exception de la majoration qui alimente le compte du bénéficiaire de l'obligation d'emploi (8).

Le décret du 17 décembre 2019 complète également les dispositions du code du travail pour garantir la portabilité des droits acquis au titre du CPF en cas de mobilité du secteur public

(3) Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

(4) Article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(5) Nouvel article 10-1 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017.

(6) Nouvel article 3-1 du décret du 6 mai 2017 précité.

(7) Article L.6323-4 du code du travail.

(8) Article L.6323-11 du code du travail.

vers le secteur privé. La possibilité de convertir des droits acquis en heures en euros est ainsi introduite dans la limite des plafonds prévus par le code du travail (9). Cette possibilité est ouverte à toute personne « *qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur* (10) » ainsi qu'au bénéficiaire d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles (11). La conversion des droits acquis en heures en euros s'effectue également à raison de quinze euros par heure.

On relèvera que la possibilité de modifier par la voie réglementaire le rapport de conversion des droits à formation acquis en euros en heures est prévue à l'article 7 du décret du 17 décembre 2019.

• Compte d'engagement citoyen (CEC)

Les modalités de conversion des heures acquises

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a concrétisé la mise en œuvre du CEC. Ce compte permet de recenser les activités de bénévolat, de volontariat et de maître d'apprentissage et d'acquérir des droits à formation en euros dans la limite de 240 euros par an. Dans le souci d'assurer la portabilité de ces droits, le décret du 17 décembre 2019 prévoit la possibilité, dans certaines conditions, de leur conversion en heures à raison de 12 euros pour une heure (12). Les nouvelles dispositions précisent à cet égard que lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale,

ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.



Le décret du 17 décembre 2019 est entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le dispositif de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs de direction

Le décret du 30 décembre 2019 qui modifie le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique intervient dans le cadre de l'application de l'article 82 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (13) et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. L'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui met à la charge des employeurs des trois fonctions publiques l'obligation, au titre de chaque année civile, de nommer au moins 40 % de personnes de chaque sexe (13) a donc été modifié.

Pour la fonction publique territoriale (FPT), le décret du 30 décembre 2019 détermine le montant de la contribution unitaire due par les communes ou les établissements publics (EPCI) de plus de 40 000 habitants et de moins de 80 000 nouvellement intégrés au dispositif, en cas de non-respect de l'obligation de nomination. Le montant unitaire de la contribution est ainsi fixé à 50 000 euros, et non à 90 000 euros comme pour les communes et établissements d'au moins 80 000 habitants.

Le seuil démographique au-dessus duquel l'obligation de nomination s'applique ayant été abaissé de 80 000 à 40 000 habitants, le décret du 30 décembre 2019 impose par ailleurs à ces collectivités et établissements publics ainsi qu'au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de procéder à une déclaration annuelle, selon les modalités prévues à l'article 4 du décret n°2012-601 du 30 avril 2012.

L'annexe du décret du 30 avril 2012 qui comprend la liste des emplois et des types d'emplois concernés par l'obligation de nominations équilibrées fait également l'objet de modifications pour tenir compte de cet abaissement du seuil démographique pour les communes et les EPCI.



Ces nouvelles dispositions seront applicables à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes et s'agissant du CNFPT, à compter du prochain renouvellement de son conseil d'administration.

L'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts

Le décret du 22 janvier 2020 (14) modifie la liste des emplois soumis à l'obligation de transmettre une déclaration d'intérêts et définit de nouvelles modalités de transmission de cette déclaration.

La transmission d'une déclaration d'intérêts est dorénavant requise pour certains emplois de direction des collectivités ou des établissements publics de plus de 40 000 habitants. Auparavant, un seuil démographique supérieur à 80 000 habitants était prévu. Le champ

(9) Il s'agit des plafonds définis au I des articles R. 6323-1, R. 6323-3-1, R. 6323-29 et au premier alinéa de l'article R. 6323-22 du code du travail.

(10) Article L.6323-2 du code du travail.

(11) Article L.6323-33 du code du travail.

(12) Article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017.

(13) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier spécial sur la loi de transformation de la fonction publique dans le numéro de septembre 2019 des *IAJ*.

(14) Décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

d'application de cette obligation déclarative est donc étendu et s'applique désormais aux emplois suivants :

- directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques (DGST) des communes de plus de 40 000 habitants ;
- directeur, directeur général adjoint et DGST des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général et directeur général adjoint des EPCI et des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements, des conseils de territoire de la Métropole d'Aix-Marseille, des centres de gestion, des centres communaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- directeur de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 40 000 habitants ;
- directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux précédemment mentionnés, assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions prévues par le décret du 22 septembre 2000 (15).

Les modalités de traitement des déclarations d'intérêts évoluent pour certains emplois spécifiques ; la transmission de la déclaration à l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi est en effet désormais prévue pour les emplois dont la nomination relève d'un décret du Président de la République ou d'un décret ou d'un arrêté du Premier ministre. Ces nouvelles modalités n'ont donc pas vocation à s'appliquer dans la fonction publique territoriale, en l'absence d'emplois de cette nature.



Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2020. ●

(15) Décret n° 2000-954 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Refus de transformation d'un CDD en CDI et privation involontaire d'emploi

Conseil d'État, 8 novembre 2019
req. n°408514

L'agent contractuel de droit public qui refuse la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur, sans justification.

Dès lors, lorsque la modification substantielle du contrat est justifiée, le refus de l'agent de conclure le CDI qui lui a été proposé, motivé par cette modification, ne peut être regardé comme reposant sur un motif légitime. En conséquence, l'agent ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi et ne saurait, par suite, prétendre au bénéfice de l'assurance chômage.



(Extraits de l'arrêt)

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, le 27 juin 2012, le recteur de l'académie de Grenoble a proposé à M^{me} A., professeur contractuel de l'enseignement secondaire ayant bénéficié de contrats à durée déterminée, à compter de 2000, pour assurer un enseignement en économie, gestion et communication dans divers établissements publics locaux d'enseignement, à l'occasion du renouvellement de son contrat en cours arrivant à échéance le 31 août 2012, la transformation de celui-ci en un contrat à durée indéterminée, en application des dispositions de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Ayant refusé cette transformation, elle a demandé, après la fin de son contrat, à bénéficier de l'allocation d'assurance pour perte d'emploi. Par des décisions du 27 novembre 2012 et du 15 janvier 2013, le recteur de l'académie de Grenoble a refusé de faire droit à cette demande. Par un jugement du 25 février 2015 contre lequel le ministre de l'éducation nationale se pourvoit en cassation, le tribunal administratif de Grenoble a, sur la demande de M^{me} A., annulé ces décisions et enjoint au recteur de réexaminer sa demande.

Aux termes de l'article L. 5422-1 du code du travail dans sa version alors applicable : *“Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs involontairement privés d'emploi”*.

Aux termes de l'article L. 5424-1 du même code dans sa version alors en vigueur : *“Ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 : / 1° Les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics administratifs”*. Aux termes de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012 : *“A la date de publication de la présente loi, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée est obligatoirement proposée à l'agent contractuel, employé par l'État (...) sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3 ou des article 4 ou 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984”*.

L'agent mentionné à l'article L. 5424-1 du code du travail, qui refuse la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur sans justification.

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le contrat à durée indéterminée proposé à M^{me} A., dont le contrat à durée déterminée, comme d'ailleurs tous les précédents contrats, prévoyait l'affectation dans un unique établissement qu'il désignait, stipulait que l'intéressée exercerait ses fonctions dans le ressort de l'académie de Grenoble et que son affectation serait déterminée et modifiée par le recteur compte tenu des besoins du service. Le tribunal administratif de Grenoble n'a pas inexactement qualifié les faits en jugeant que cette extension du périmètre au sein duquel l'intéressée était susceptible d'être, à l'avenir, appelée à exercer ses fonctions constituait une modification substantielle de son contrat. Toutefois, le tribunal administratif de Grenoble a inexactement qualifié les faits de l'espèce en estimant que la modification du contrat de M^{me} A. n'était pas justifiée par le recteur de l'académie de Grenoble et en en déduisant que le refus de l'intéressée reposait sur un motif légitime permettant de la regarder comme involontairement privée d'emploi, dès lors qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que cette modification était nécessaire compte tenu des conditions d'emploi des professeurs sous contrat à durée indéterminée, lesquels ont vocation à enseigner dans l'ensemble des établissements du ressort de l'académie en fonction des besoins du service.

Il résulte de tout ce qui précède, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen du pourvoi, que le ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse est fondé à demander l'annulation des articles 1^{er}, 2 et 4 du jugement qu'il attaque.

Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de régler l'affaire au fond en application de l'article L. 821-2 du code de justice administrative.

En premier lieu, les stipulations de l'article 3 du contrat à durée indéterminée proposé à M^{me} A. prévoyant que celle-ci est chargée d'assurer un service d'enseignement en économie, gestion et communication et qu'elle pourra, en tant que de besoin, effectuer son service en documentation ou en éducation, ne peuvent être regardées comme une modification substantielle de son contrat. En deuxième lieu, il résulte de ce qui a été dit au point 4 que l'extension au ressort de l'ensemble de l'académie du périmètre d'exercice des fonctions de M^{me} A., qui constitue une modification substantielle de son contrat par l'employeur, est justifiée. Dès lors, le refus de M^{me} A. de conclure le contrat à durée indéterminée qui lui a été proposé, motivé par la modification substantielle de son contrat, ne peut être regardé comme reposant sur un motif légitime. En conséquence, elle ne peut être regardée comme involontairement privée d'emploi et ne saurait, par suite, prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance pour perte d'emploi. Il s'ensuit que M^{me} A. n'est pas fondée à demander l'annulation des décisions du recteur de l'académie de Grenoble qu'elle attaque et ses conclusions aux fins d'injonction ne peuvent qu'être également rejetées.



Dans un arrêt du 8 novembre 2019 qui sera mentionné aux tables du *Recueil Lebon*, le Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles un agent contractuel peut décliner la proposition, qui lui est faite par son employeur, de transformer son contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI), sans perdre le bénéfice de l'allocation d'assurance pour perte d'emploi.

S'étant déjà prononcé à plusieurs occasions sur le refus de renouvellement d'un CDD, la Haute assemblée examine ici le cas particulier du refus de la transformation d'un CDD en CDI dans le cadre de la loi n°2012-347 dite « *Sauvadet* » du 12 mars 2012 (1).

En l'espèce, une enseignante contractuelle exerçant les fonctions de professeur se voit proposer, lors du renouvellement de son contrat, la transformation de son CDD en CDI, conformément aux dispositions de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012. Elle décline toutefois cette transformation qui s'accompagne d'une extension du périmètre géographique de son affectation et de la possibilité qu'elle effectue son service, en tant que besoin, en documentation et en éducation. À l'issue de son contrat, cette dernière demande donc à bénéficier de l'assurance chômage, ce qui est refusé à deux reprises par son employeur. Le tribunal administratif prononce l'annulation de ces décisions de refus. La cour administrative d'appel estime que certaines conclusions dont elle est saisie par l'employeur relevaient de la compétence du Conseil d'État (2) et lui transmet le recours.

Le juge de cassation invalide l'analyse des juges du fond, annule le jugement du tribunal administratif et règle l'affaire au fond. Le Conseil d'État rappelle le cadre juridique régissant l'octroi de l'assurance chômage (4).

Traditionnellement, le refus formulé par un agent public de renouveler son contrat dans les mêmes conditions est jugé par la Haute assemblée incompatible avec la reconnaissance d'une perte involontaire d'emploi (3).

Le juge administratif reconnaît néanmoins qu'un motif légitime tiré notamment de considérations d'ordre personnel ou de la modification substantielle du contrat par l'employeur, sans justification (4), puisse être invoqué à l'appui de ce refus. Il entend ainsi ne pas limiter le caractère légitime du motif aux seules « *considérations d'ordre personnel* ». La réduction de la durée du contrat de travail sans justification de l'employeur (5) constitue par exemple un motif légitime de refus. En revanche, le déménagement à dix kilomètres du lieu de travail de l'agent qui n'a pas demandé à changer d'horaires ni à muter dans un autre service (6) ou l'obtention d'un contrat de bénévolat à l'étranger (7) ne justifient pas son refus de renouvellement.

S'agissant plus particulièrement de la justification de la modification substantielle du contrat par l'employeur, le Conseil d'État considère qu'une telle modification doit reposer sur un motif tiré de l'intérêt du service (10).

La reconnaissance de la légitimité du refus qui ouvre droit au bénéfice de l'allocation-chômage relève donc d'une construction purement jurisprudentielle.

En l'espèce, la Haute assemblée indique que le refus par l'agent d'une telle transformation de son contrat de travail exclut qu'il puisse être considéré comme ayant été privé involontairement d'emploi, sauf s'il peut justifier de l'existence d'un motif légitime. Conformément à sa jurisprudence antérieure, elle indique que le motif légitime peut résulter notamment de considérations d'ordre personnel ou d'une

(1) Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

(3) Article R.351-2 du code de justice administrative.

(4) Articles L.5422-1 et L.5422-2 du code du travail.

(6) Conseil d'État, 13 janvier 2003, req. n°229251, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

(7) Conseil d'État, 13 janvier 2003, précité.

(8) Cour administrative d'appel de Douai, 9 octobre 2008, req. n°07DA00366.

(9) Cour administrative d'appel de Versailles, 26 janvier 2017, req. n°15VE01683.

(10) Conseil d'État, 10 juillet 2015, req. n°374157, décision mentionnée aux tables du *Recueil Lebon*.

modification substantielle du contrat par l'employeur sans justification. Le Conseil d'État considère en l'espèce que l'employeur a procédé à une modification substantielle du contrat de travail en étendant le périmètre de l'exercice des fonctions de l'agent contractuel. Il censure cependant les juges de première instance qui avaient estimé que la modification du contrat n'était pas justifiée et reconnaît le caractère nécessaire de cette modification « *compte tenu des conditions d'emploi des professeurs sous contrat à durée indéterminée, lesquels ont vocation à enseigner dans l'ensemble des établissements du ressort de l'académie en fonction des besoins du service* ».

Le juge de cassation procède par ailleurs au règlement de l'affaire au fond. À l'instar du rapporteur public, il estime que la modification résultant de l'ajout, en tant que besoin, d'un service en documentation ou en éducation au service initial de l'agent contractuel n'a pas un caractère substantiel. Il rappelle en revanche que l'extension

du périmètre d'exercice des fonctions constitue une modification substantielle du contrat mais que celle-ci est justifiée par l'employeur, ce qui fait obstacle à ce que le refus de l'agent de voir transformer son CDD en CDI soit considéré, comme reposant sur un motif légitime.

Il estime par conséquent que la perte d'emploi n'est pas involontaire et ne permet pas à l'agent contractuel de bénéficier de l'assurance chômage.

On signalera enfin qu'un décret doit intervenir pour fixer le régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics, en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique; il devrait notamment prévoir notamment expressément l'assimilation des agents ayant refusé le renouvellement de leur contrat pour un motif légitime aux personnels involontairement privés d'emploi. ●

Cette partie vous propose une sélection de ressources documentaires traitant des sujets d'actualité relatifs à la fonction publique territoriale et à son environnement.

Chaque thématique traitée est classée par type de documents : les textes, les documents parlementaires (projets de loi, rapports parlementaires, questions écrites), la jurisprudence, les chroniques de jurisprudence ainsi qu'une revue de presse.

LE POINT SUR...

29	Réforme de la fonction publique
-----------	---------------------------------

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

35	Agents contractuels
36	Agents de droit privé
36	Cadres d'emplois / Métiers territoriaux
37	Carrière
37	Cessation de fonctions
41	Droits et obligations
45	Instances nationales de consultation : CSFPT / CCFP
47	Protection sociale / Action sociale
47	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
49	Ressources humaines et management

À LIRE ÉGALEMENT

51	Actualité des autres fonctions publiques
51	Égalité professionnelle
51	Hygiène et sécurité
52	Intelligence artificielle
52	Intercommunalité
52	Qualité de vie au travail
53	RGPD / Open-data
53	URSSAF



■ Réforme de la fonction publique

REVUE DE PRESSE

La fonction publique territoriale en 2020, après la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Paris : Association des Maires de France, 2020.- 12 p.

Cette note rédigée par l'association des Maires de France (AMF) analyse les principales mesures de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Elle porte principalement sur la paie, le dialogue social, les parcours professionnels ainsi que les agents contractuels. Ce document ne tient compte que des mesures prévues dans la loi n° 2019-828 précitée qui entreront en vigueur en 2020 et pour lesquelles les projets

de décrets ont été examinés au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale ou au Conseil commun de la Fonction publique. Par ailleurs, les nouvelles dispositions telles que la dispense totale ou partielle de formation des policiers municipaux, les mesures en faveur du handicap, celles relatives à la protection sociale complémentaire ou encore l'harmonisation des autorisations d'absence n'ont pas été abordées faute d'informations en sus de celles déjà prévues dans la loi.

La loi de transformation de la fonction publique limite les réformes institutionnelles

Lettre de l'employeur territorial, n° 1657, 14 janvier 2020. - pp. 6-7

Concernant le Centre national de la fonction publique (CNFPT) et les centres de gestion, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique comporte certaines dispositions. Pour ce qui concerne le CNFPT, le gouvernement souhaite renforcer le contrôle de l'usage des ressources financières qui lui sont allouées en rendant obligatoire la présentation d'un rapport annuel. S'agissant des centres de gestion, la loi impose la signature

d'une convention entre les centres coordonnateurs et le CNFPT afin de favoriser la synergie de leurs actions, élargit leurs missions et autorise la fusion des centres de départements limitrophes afin de constituer un centre inter-départemental unique compétent. Par ailleurs, des dispositions particulières sont introduites dans la loi en matière d'avancement pour les agents de police municipale.

« Transformation de la fonction publique » : salve de textes réglementaires

Banque des territoires - Localtis, 9 janvier 2020.- 3 p.

Cet article fait le point sur les différentes mesures de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020 : règles d'alimentation du compte personnel de formation, procédure de recrutement sur les emplois permanents ouverts

aux agents contractuels, « nominations équilibrées » dans l'encadrement supérieur, expérimentation de la rupture conventionnelle, compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG).

Bientôt des heures majorées pour les agents à temps non complet

La Gazette.fr, 23 janvier 2020.- 3 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) a examiné un projet de texte donnant la possibilité aux employeurs

territoriaux de mieux payer les heures complémentaires effectuées par leurs agents permanents à temps non complet. Ce projet prévoit

l'application d'une majoration de 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite d'un dixième de la durée de travail fixée et de 25 % pour les heures suivantes. Soutenue à l'unanimité par les employeurs territoriaux, cette mesure demeure cependant insuffisante

pour les syndicats car la mise en œuvre de cette majoration sera conditionnée « à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires qu'ils auront accomplies ».

Du nouveau pour le congé parental des fonctionnaires et la disponibilité pour élever un enfant

Acteurs publics.fr, 21 janvier 2020.- 3 p.

Examiné au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 30 janvier, un projet de décret du gouvernement prévoit la modification de plusieurs dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant dans la fonction publique, conformément à l'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique. Afin de «résorber les écarts de carrière entre les femmes et des hommes dans la fonction publique», les droits

à avancement et à la retraite seront ainsi maintenus pour les agents en congé parental, dans la limite de cinq ans, ou en disponibilité pour élever un enfant jusqu'à ses douze ans, huit ans jusqu'à présent. Concernant le congé parental, sa durée minimale est réduite à deux mois. Ces mesures s'inscrivent dans la continuité de l'accord de 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cap sur la sécurisation des carrières des agents en situation de handicap

La Gazette.fr, 14 janvier 2020.- 3 p.

Le gouvernement a présenté le 13 janvier dernier, lors de la réunion d'un groupe de travail avec les organisations syndicales de fonctionnaires, trois projets de décret, pris en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, concernant les agents en situation de handicap. L'un de ces projets de texte prévoit des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires au déroulement des épreuves, à l'appui de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé. Il organise, par ailleurs, la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité, notamment lorsqu'elle représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail. Un second projet de décret définit les modalités de mise en œuvre du dispositif, créé à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'em-

ploi de la fonction publique, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à l'issue de leur contrat d'apprentissage. Il précise ainsi les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation. Le dernier projet de texte met en place, pour les fonctionnaires en situation de handicap, une voie dérogatoire de promotion interne leur permettant d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement. Il précise ainsi la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.

L'encadrement territorial du droit de grève et du temps de travail

Lettre de l'employeur territorial, n° 1656, 7 janvier 2020.- pp. 6-7

Ce dossier fait le point sur deux mesures introduites dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

l'encadrement du droit de grève et du temps de travail. Afin d'éviter le recours répété à des grèves de courte durée affectant la continuité

du service public, des négociations pourront être engagées notamment dans le cas où l'interruption «*contreviendrait à l'ordre public ou aux besoins essentiels des usagers*». Les agents concernés auront, par ailleurs, une obligation d'information auprès de leur employeur. Concernant l'encadrement du temps de travail,

la loi précitée oblige les collectivités territoriales à rétablir le régime de travail à 1 607 heures, à compter de la date du prochain renouvellement des assemblées délibérantes. Enfin, des décrets viendront fixer le cadre du régime des autorisations d'absence pour événements familiaux ainsi que de l'exercice ponctuel du télétravail.

Un projet de décret lâche la bride pour le télétravail ponctuel dans la fonction publique

Acteurs publics.fr, 21 janvier 2020.- 4 p.

Conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un projet de décret examiné en Conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 30 janvier 2020, prévoit de nombreuses modifications du 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. Ce projet de texte autorise le recours ponctuel au télétravail, soit de façon temporaire «*lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail ou le travail sur site*», soit sur une durée non limitée dans le

temps pouvant porter sur «*la fixation de jours de télétravail au cours de la semaine ou du mois ainsi que sur l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an*». Ce projet de texte porte, par ailleurs, sur de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il sera désormais possible de saisir la commission administrative ou consultative paritaire (CAP ou CCP) lors d'un refus d'une demande de télétravail.

Vers l'encadrement réglementaire du télétravail occasionnel

La Gazette.fr, 8 janvier 2020.- 2 p.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit de permettre un recours au «*télétravail occasionnel*», ce qui implique une modification du 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. Deux possibilités de recours au télétravail ponctuel pourraient être ajoutées. Afin de répondre à une situation inhabituelle et temporaire qui perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site, l'autorisation s'appliquerait sur

une période courte (grève des transports, travaux bruyants dans les locaux). Par ailleurs, la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFF) propose d'ajouter deux modalités portant sur une période longue : la fixation de jours de télétravail au cours de la semaine ou du mois et l'attribution d'un nombre de jours de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à son supérieur hiérarchique direct. Des adaptations seraient également prévues concernant le lieu d'exercice du télétravail.

L'épineuse question de la fin du détachement des emplois fonctionnels

La Gazette.fr, 21 janvier 2020.- 2 p.

Dans un contexte électoral, l'association des maires de France (AMF) et le Syndicat national des directeurs généraux de collectivités (SNDGCT) s'interrogent sur la fin du détachement d'un agent sur emploi fonctionnel, organisée à l'article 77 de la loi de transformation de la fonction publique. Visant à encadrer le départ des agents concernés après le changement de couleur politique d'une collectivité, cette mesure, dont l'écriture est jugée «*approximative*», pourrait ouvrir la voie à une multiplication des contentieux, selon ces deux organismes.

En effet, le texte établit que «*pendant le délai de six mois, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation*» mais ne précise pas à partir de quand la procédure de fin du détachement peut débuter. Par ailleurs, la rédaction de la deuxième partie de l'article 77 de la loi précitée, instaurant un protocole «*entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser cette période de transition*», ne semble pas satisfaisante dans la mesure où elle peut faire l'objet de plusieurs interprétations.

Le gouvernement revoit certaines règles pour favoriser la mobilité des agents publics

Acteurs publics, 22 janvier 2020.- 3 p.

L'article 68 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 encadre les affectations des fonctionnaires de l'État en position normale d'activité (PNA). Les modalités de cette disposition sont précisées dans un projet de décret examiné lors du Conseil supérieur de

la fonction publique de l'État du 23 janvier. Ce projet de texte vient limiter la durée d'affectation à trois ans, renouvelable par périodes de trois ans à la demande de l'autorité compétente de l'administration. Cette mesure vise à favoriser la mobilité des agents publics.

La loi de transformation de la fonction publique : une transformation par l'affranchissement idéologique

Droit administratif, n° 12, décembre 2019.- pp. 14-24

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique s'inscrit dans une démarche de professionnalisation de la fonction RH des administrations, de valorisation des compétences dans les modes de recrutement et de formation des managers dans l'optique

d'une action plus performante. Sans renier les fondements du statut de la fonction publique, cette réforme en altère toutefois les fondements. Elle opère ainsi une réforme profonde des instances représentatives du personnel et élargit le recours au contrat.

Transformation de la fonction publique et flexicurité : la déconstruction du droit statutaire

La Semaine juridique- administrations et collectivités territoriales, n° 51-52, 23 décembre 2019.- pp. 25-30

Selon l'auteur de cet article, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique établit les bases d'un nouveau droit de la fonction publique dont les dispositions rompent avec les dispositions statutaires de 1946 et de 1983. Plus particulièrement, cette réforme transpose les principes de la flexicurité

au droit de la fonction publique et accélère la déconstruction du statut général. L'auteur démontre que ce texte favorise l'essor de la flexibilité par le recours au contrat, la réforme du dialogue social et de l'organisation du travail ainsi que « *le renforcement de la sécurité dans l'emploi au détriment de la sécurité de l'emploi* ».

Décryptage du nouveau rôle des commissions administratives paritaires

La Gazette.fr, 22 janvier 2020.- 3 p.

Cet article décrypte les nouvelles dispositions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP) issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires a restreint le champ d'intervention des CAP aux décisions défavorables

les plus marquantes. Ce décret introduit, par ailleurs, un nouvel outil à disposition des collectivités territoriales, les lignes directrices de gestion. Établies par l'autorité territoriale ou par le président du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés, ces dernières déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Voir aussi les IAJ de janvier 2020, p. 2-16

Commissions paritaires et comités sociaux : la nouvelle architecture des instances de dialogue social

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 12, décembre 2019.- pp. 545-551

Cet article présente les changements importants apportés par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique aux attributions et à l'organisation des instances paritaires de la fonction publique. La première partie fait le point sur les impacts de la loi sur les commissions administratives paritaires

(CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) en matière de compétences et de composition. La seconde partie présente la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en un nouveau comité social territorial (CST).

Lignes directrices de gestion et rapport social unique : de nouveaux objets pour renouveler le dialogue social

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 12, décembre 2019.- pp. 551-556

En parallèle de l'évolution des instances de dialogue social, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée deux nouveaux objets de dialogue social que sont les lignes directrices de gestion (LDG) et le rapport social unique (RSU). Les lignes directrices de gestion, dont la durée de validité est fixée à six ans maximum, déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale,

notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). En ce sens, les LDG sont des outils d'aide à la prise de décision RH dans des matières sensibles pour les agents. Le futur rapport social unique, élaboré grâce aux données issues de la «base de données sociales», constitue quant à lui, «un puissant levier de rationalisation de l'information RH» pour l'administration.

Exclusif : le projet de décret sur le détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation

Acteurs publics, 15 janvier 2020.- 4 p.

Le projet de décret sur le détachement d'office des fonctionnaires en cas de transfert d'une activité publique au privé est pris en application de l'article 76 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il définit ainsi «les modalités selon lesquelles le détachement d'office sur un contrat à durée indéterminée est

mis en œuvre pour les fonctionnaires au sein des trois versants de la fonction publique». Par ailleurs, il apporte des précisions sur les modalités de son renouvellement, la rémunération du fonctionnaire détaché et sur la fin de ce détachement.

Fonction publique : les dispositions relatives aux contractuels

Maires de France, n° 374, décembre 2019.- pp. 62-63

Cet article synthétise l'ensemble des mesures issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui concernent les agents contractuels. L'article traite successivement des conditions de recrutement sur les emplois permanents, des emplois

fonctionnels, de la création du contrat de projet, de la modification des cas de remplacement de fonctionnaires momentanément absents, de l'accès à une formation d'intégration pour les agents contractuels, et enfin, des conditions de rémunération et de mobilité de ces derniers.

Recrutements directs : le projet de décret enfin dévoilé

La Lettre du cadre territorial, n° 533, décembre 2019.- pp. 52-53

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la possibilité de recruter des agents contractuels sur certains emplois de direction, visés à l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Cet article propose une analyse des évolutions à venir sur les

conditions de diplômes nécessaires pour pourvoir un emploi de direction, la rémunération en fonction de l'expérience professionnelle, la sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur général des services, la période d'essai obligatoire de 6 mois maximum, ainsi que les nouveaux cas de licenciement.

Contrat de projet FPT : cheval de Troie d'une nouvelle forme de précarité ?

La Lettre du cadre territorial, n° 533, décembre 2019.- pp. 68-69

Cet article présente le fonctionnement, tel qu'il est envisagé, du contrat de projet créé par l'article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Selon de nombreuses directions des ressources humaines,

l'outil est intéressant car il permettrait de contenir le nombre d'emplois permanents et d'attirer des profils plus rares ou atypiques. La nature des missions des contrats de projet reste encore peu précise. Différents syndicats demandent

un contrôle renforcé de ces contrats tant dans leur nature, que s'agissant de l'indemnité de

rupture anticipée de contrat, la rémunération ou les risques de clientélisme.

Focus sur... le contrat de projet

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 12, décembre 2019.- pp. 539-541

L'article 17 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique offre la possibilité aux employeurs territoriaux de recruter des agents en «*contrat de projet*» pour répondre

à des besoins temporaires. Cet article trace les contours de cette nouvelle relation contractuelle : nature et durée, champ d'application, catégories d'emploi et fin de l'engagement.

Extension du recours au contrat sur les emplois permanents : vers la fin d'un complexe et le début du complexe

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 12, décembre 2019.- pp. 536-539

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique étend la possibilité de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents. Cette extension suscite des sentiments contrastés. D'une part, elle apporte davantage de souplesse aux employeurs

en matière de recrutement et, en ce sens, elle met fin à «*un complexe ancien de la fonction publique sur le sort des contractuels*». D'autre part, elle apporte de nouvelles complexités concernant la gestion des carrières et le recrutement de ces agents.

« Statut » des agents contractuels : quand l'évolution amorce la révolution

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 12, décembre 2019.- pp. 542-544

Selon l'auteur, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique marque «*très fortement l'émergence d'une fonction publique contractuelle fonctionnant en parallèle de la fonction publique classique*». Cet article détaille les éléments constitutifs de cette nouvelle fonction publique : la mise en place des commissions consultatives paritaires (CCP) dédiées aux agents contractuels, l'encadrement

de la procédure de recrutement et de la rémunération, l'obligation de formation se rapprochant de celle en faveur des agents titulaires, la disparition de l'obligation de stagiairisation et l'instauration de dispositions spécifiques en cas de fin du contrat (prime de précarité) ou de mobilité de l'agent en contrat à durée indéterminée (CDI) vers une autre administration.

Vers une « travailisation » du droit de la fonction publique ? Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La Semaine juridique – social, n° 45, 12 novembre 2019.- pp. 11-16

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, selon l'auteur de cet article, façonne un droit public du travail qui s'inspire des réalisations les plus récentes du droit privé. Mais, selon lui, la contribution du droit privé du travail à l'élaboration d'un

droit public du travail, ne se résume pas à une reproduction à l'identique mais se mesure surtout dans trois champs, les règles fondatrices du dialogue social, le recours au contrat et les droits et les devoirs du travailleur de droit public. ●

AGENTS CONTRACTUELS

JURISPRUDENCE

Versement de l'allocation-chômage à un agent ayant refusé la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée*Conseil d'État, 8 novembre 2019, Ministre de l'éducation nationale, req. n° 408514*

L'agent contractuel de droit public qui refuse la transformation de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle par l'employeur sans

justification. Dès lors, lorsque la modification substantielle du contrat est justifiée, le refus de l'agent de conclure le CDI qui lui a été proposé, motivé par cette modification, ne peut être regardé comme reposant sur un motif légitime. En conséquence, l'agent ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi et ne saurait, par suite, prétendre au bénéfice de l'assurance chômage.

Astreinte et temps de travail effectif des sapeurs-pompiers logés en caserne*Cour administrative de Bordeaux, 27 mai 2019, Syndicat autonome des sapeurs-pompiers professionnels du SDIS de la Haute-Vienne, req. n° 17BX00972*

Les périodes d'astreintes des sapeurs-pompiers professionnels postés logés en caserne impliquent nécessairement que ceux-ci restent physiquement présents dans leur logement en caserne et limitent de manière drastique la possibilité pour eux de se consacrer à leurs intérêts personnels et sociaux. Dans ces conditions où le sapeur-pompier doit, en réalité, se tenir à la disposition permanente et immédiate de son employeur, toute heure d'astreinte effectuée doit être comptabilisée dans son intégralité comme temps de travail au sens de la directive

européenne n° 2003/88 du 4 novembre 2003. Par suite, la délibération qui prévoit l'obligation, pour les sapeurs-pompiers professionnels postés bénéficiant d'un logement pour nécessité de service, de réaliser, en sus des heures de garde, un certain nombre d'heures d'astreintes à domicile conduit à dépasser le plafond semestriel de 1128 heures de travail prévu réglementairement. Elle est dès lors contraire à ces dispositions réglementaires et, partant, entachée d'illégalité dans cette mesure.

Agent non titulaire recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration*Conseil d'État, 2 décembre 2019, M. B., req. n° 412941*

Un agent de droit public employé par une collectivité territoriale doit être regardé comme ayant été engagé pour exécuter un acte déterminé (vacataire) lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. La circonstance que cet agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel. En revanche, lorsque l'exécution d'actes déterminés multiples répond à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme ayant la qualité d'agent contractuel

de l'administration. En l'espèce, un agent a été régulièrement employé par un centre d'action sociale en vue de remplacer les gardiens titulaires de résidences lorsque ceux-ci prenaient leur repos hebdomadaire, leurs congés légaux ou des jours de récupération, le fonctionnement de ces résidences exigeant la présence permanente d'un gardien et les agents titulaires ne suffisant pas à répondre à ce besoin. Ces missions répondant à un besoin permanent de l'administration, l'agent doit être regardé comme un agent contractuel.

Reprise en régie d'une activité privée par une personne publique

Conseil d'État, 2 décembre 2019, Mme A., req. n° 421715

Lors de la reprise en régie d'une activité privée par une personne publique, celle-ci est tenue de proposer aux salariés de droit privé un contrat de droit public reprenant les clauses substantielles de leur contrat, en particulier celles qui concernent la rémunération. En tout état de cause, la reprise de la rémunération antérieure n'est légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération qu'il appartiendrait dans le droit commun à l'autorité administrative compétente de fixer, en tenant

compte notamment des fonctions occupées par l'agent non titulaire, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'État de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues. Dans cette hypothèse, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

CADRE D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

Réparation forfaitaire au titre du préjudice du sapeur-pompier volontaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle

Conseil d'État, 7 novembre 2019, M. B., req. n° 409330

Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle peuvent prétendre à une réparation forfaitaire au titre des préjudices liés aux pertes de revenus et à l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité physique causée par l'accident ou la maladie. Les dispositions en vigueur excluent l'attribution d'avantages supplémentaires par les collectivités et leurs établissements au titre de cette réparation forfaitaire. Elles ne font, en revanche, pas obstacle à ce que le sapeur-pompier volontaire qui subit, du fait de l'invalidité ou de la maladie,

des préjudices patrimoniaux d'une autre nature ou des préjudices personnels obtienne de son employeur public, même en l'absence de faute de celui-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice. Ces dispositions ne s'opposent pas non plus à ce qu'une action de droit commun pouvant aboutir à la réparation intégrale de l'ensemble du dommage soit engagée contre la personne publique, dans le cas notamment où l'accident ou la maladie serait imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de celle-ci ou à l'état d'un ouvrage public dont l'entretien lui incombait.

Voirie et infrastructures : étude sectorielle n° 4

Paris : CNFPT, 2019.- 28 p.

Cette étude dresse un état des lieux des pratiques des collectivités concernant le champ professionnel de la voirie et analyse les besoins de compétences et de professionnalisation des agents. Elle présente, par ailleurs, l'organisation du travail et les caractéristiques de l'emploi avec la structuration des directions et services, l'évolution des fonctions, des modes d'organisation et des métiers.

Au sommaire de cette étude :

Partie 1 : Champ d'étude et repères généraux

- 1.A Définition du champ professionnel de la voirie
- 1.B Finalités et objectifs de la voirie
- 1.C Métiers et effectifs
- 1.D Les principaux enjeux de la gestion de la voirie

Partie 2 : L'impact de l'évolution de l'environnement institutionnel et socio-économique sur les besoins en compétences des collectivités et des établissements publics territoriaux

- 2. A Les orientations de la politique publique
- 2. B Les changements institutionnels
- 2. C Les évolutions réglementaires
- 2.D L'évolution des modes de gestion
- 2.E Les évolutions sociétales
- 2.F Les évolutions technologiques

Partie 3 : L'organisation du travail et les caractéristiques de l'emploi

- 3.A La structuration des directions et services voirie
- 3. B L'évolution des métiers

CARRIÈRE

TEXTE

Décision du Défenseur des droits n° 2019-313 du 19 décembre 2019 relative à l'avancement d'un fonctionnaire*Site internet du Défenseur des droits, consulté le 23 janvier 2020*

Le Défenseur des droits considère que l'avis défavorable à l'avancement de grade d'une fonctionnaire, émis par la commune auprès de laquelle elle est détachée, est discriminatoire car fondé

sur son état de santé. Le Défenseur des droits revient dans cette décision sur la procédure d'appréciation de la valeur professionnelle des agents publics.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 22046 du 30 juillet 2019 relative à l'avancement des fonctionnaires titulaires d'un doctorat***JO Assemblée Nationale, 3 décembre 2019.- p. 10506*

M. Damien Adam interroge M. le ministre de l'action et des comptes publics sur l'avancement des fonctionnaires titulaires d'un doctorat et plus particulièrement sur la bonification d'ancienneté de deux ans accordée aux ingénieurs titulaires d'un doctorat et recrutés par concours externe. Or, cette disposition ne semble pas concerner les ingénieurs également titulaires d'un doctorat, mais recrutés par concours interne ou par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique. Cette différence de traitement semble soulever un problème d'équité entre fonctionnaires, notamment en matière d'avancement d'échelon qui s'effectue à l'ancienneté. La réponse ministérielle précise que depuis la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, l'article L. 412-1 du code de la recherche prévoit pour les cadres d'emplois de catégorie A, l'organisation d'une épreuve adaptée pour les titulaires d'un doctorat et une bonification de deux années d'ancienneté lors de la nomination pour les candidats qui auront passé cette épreuve, afin d'assurer la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle résultant de la

formation à la recherche et par la recherche. Cette disposition est rendue applicable au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux par le décret n° 2017-310 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Dans un avis du 4 septembre 2014 concernant la mise en œuvre de ces dispositions, le Conseil d'État a rappelé, sur la base de plusieurs jurisprudences du Conseil Constitutionnel, que le principe d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière ne s'oppose pas à ce qu'une majoration d'ancienneté puisse s'appliquer, au sein d'un corps de fonctionnaires, à une catégorie d'agents «*définie en fonction de critères objectifs*» tant qu'elle ne procure pas durablement aux bénéficiaires un avantage de carrière disproportionné. En outre, le Conseil d'État a rappelé que la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise pendant la période de préparation du doctorat n'est possible que pour les lauréats des concours réservés ou adaptés aux titulaires d'un doctorat sans qu'il soit loisible au pouvoir réglementaire de l'étendre à tous les docteurs lauréats de tout concours ou de toute procédure de recrutement existant dans les corps et cadres d'emplois de catégorie A.

CESSATION DE FONCTIONS

TEXTE

Étude d'impact des lois instaurant un système universel de retraite*(NOR : SSAX1936435L/Bleue-1 et SSAX1936438L/Bleue-1) Réforme-retraite.gouv.fr, 24 janvier 2020.- 1029 p.*

Cette étude analyse les impacts estimés du projet de loi organique relatif au système universel de retraite et du projet de loi instituant un système universel de retraite, présentés en Conseil des ministres le 24 janvier dernier par Agnès Buzyn, ministre des solidarités et de la santé et Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État auprès de la ministre des solidarités et de la

santé, chargé des retraites. Après avoir dressé un état des lieux du système actuel de retraite, l'étude se penche sur les différents impacts de la création de ce nouveau système universel de retraite. Ces analyses sont, par ailleurs, complétées par des cas types illustrant les effets de la réforme. Ces profils restent toutefois «*théoriques et ne reflètent pas la complexité des trajectoires*

réelles de carrière», l'évolution du niveau de pension dépendant principalement du taux de

primes et de la progression des carrières pour les fonctionnaires.

Avis du Conseil d'État sur un projet de loi organique et un projet de loi instituant un système de retraite

(NOR : SSAX1936438L et SSAX1936435L) Site internet du Conseil d'État, 24 janvier 2020.- 63 p.

Saisi le 3 janvier dernier, le Conseil d'État n'a disposé que de trois semaines pour rendre son avis sur les deux projets de loi (organique et ordinaire), ce qui «ne l'a pas mis à même de mener sa mission avec la sérénité et les délais de réflexion nécessaires pour garantir au mieux la sécurité juridique de l'examen auquel il a procédé», estime-t-il. L'institution déplore des «projections financières lacunaires», en particulier sur la hausse de l'âge de départ à la retraite, le taux d'emploi des seniors, les

dépenses d'assurance-chômage et celles liées aux minima sociaux. Si la haute juridiction administrative valide l'essentiel des dispositions du texte, elle pointe toutefois le choix de recourir à 29 ordonnances, y compris «pour la définition d'éléments structurants du nouveau système de retraite», ce qui «fait perdre la visibilité d'ensemble qui est nécessaire à l'appréciation des conséquences de la réforme et, partant, de sa constitutionnalité et de sa conventionnalité».

Projet de loi organique relatif au système universel de retraite, procédure accélérée

Présenté au nom de M. Édouard Philippe, Premier ministre, par M^{me} Agnès Buzyn, ministre des solidarités et de la santé et par M. Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État chargé des retraites
Document de l'Assemblée nationale, n°2622, 24 janvier 2020.- 15 p.

Les lois de financement de la sécurité sociale ont l'obligation de prévoir l'équilibre du système de retraite sur chaque période de cinq ans à compter de l'année de promulgation de la loi

(art. 1^{er}). Le champ des lois de financement de la sécurité sociale est étendu aux régimes de retraite complémentaire obligatoires dès 2022. La RAFP et l'Ircantec sont concernés (art. 2).

Projet de loi instituant un système universel de retraite, procédure accélérée

Présenté au nom de M. Édouard Philippe, Premier ministre, par M^{me} Agnès Buzyn, ministre des solidarités et de la santé et par M. Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État chargé des retraites
Document de l'Assemblée nationale, n°2623 rectifié, 24 janvier 2020.- 166 p.

Il est instauré un système universel de retraite obligatoire fondé sur un financement par répartition (art. 1^{er}). Il est applicable, à compter du 1^{er} janvier 2022, aux assurés nés à partir du 1^{er} janvier 2004 et, à compter du 1^{er} janvier 2025, aux assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1975 (art. 2). Ce système universel concerne l'ensemble des assurés relevant du régime général qui comprend les agents publics contractuels (art. 3). Il est créé, dans le code de la sécurité sociale, un titre relatif à l'assurance vieillesse des fonctionnaires, magistrats et militaires comprenant les articles L. 721-1 à L. 721-3 (titre II du livre VII). Il n'est pas applicable à certains fonctionnaires à temps non complet (art. 6). L'assuré a droit, sur sa demande, à une retraite d'un montant égal au produit de l'ensemble des points inscrits à son compte personnel de carrière, à la date d'effet de sa retraite (art. 8). La valeur d'acquisition et la valeur de service du point sont fixées et revalorisées chaque année par la Caisse nationale de retraite universelle (art. 9). Un coefficient d'ajustement est appliqué entre l'âge de l'assuré à la date de liquidation de sa retraite et l'âge d'équilibre

de sa génération qui minorera ou majorera sa retraite. Sa valeur ainsi que l'âge d'équilibre seront fixés par décret (art. 10). Le calcul de la cotisation d'assurance vieillesse due par les agents publics et leurs employeurs est fixé à l'article 17. Une ordonnance viendra préciser les modalités de convergence du régime de cotisation des fonctionnaires vers le nouveau système sur une durée n'excédant pas quinze ans (art. 18). L'âge d'ouverture du droit à la retraite est fixé à soixante-deux ans (art. 23). Les dispositions relatives à la retraite progressive ainsi qu'aux cumuls emploi-retraite sont fixées aux articles 24 à 26. Il est prévu une acquisition facultative de points, notamment, en cas d'activité à temps partiel (art. 27). Le dispositif des carrières longues avec un départ à 60 ans est maintenu (art. 28). Le départ anticipé pour les assurés en situation de handicap est conservé (art. 29). Le dispositif de retraite pour inaptitude est précisé à l'article 30. Le gouvernement est habilité à instaurer par ordonnance un nouveau régime d'assurance invalidité d'origine professionnelle ou non pour les fonctionnaires (art. 31). Le dispositif de retraite anticipé pour

incapacité permanente est précisé à l'article 32. Le bénéfice du compte professionnel de prévention (C2P) est étendu aux agents publics avec une possibilité de partir au plus tôt à 60 ans (art. 33). Les départs anticipés à la retraite pour les fonctionnaires exerçant des missions publiques de sécurité, y compris civiles, sont explicités à l'article 36. Les employeurs seront redevables de cotisations supplémentaires. Le dispositif de transition applicable aux fonctionnaires en catégorie active et l'extinction progressive de ce dispositif sont précisés à l'article 38. Les employeurs seront redevables de cotisations supplémentaires durant cette période. Le minimum retraite sera porté à 85 % du smic en 2025, sous réserve d'une carrière complète, un dispositif progressif étant mis en place d'ici à cette date (art. 40-41). La prise en compte des interruptions de carrière (maternité, maladie, invalidité, chômage, aidant, etc) est détaillée aux articles 42 et 43. Une majoration en points de 5 % sera accordée par enfant et dès le premier enfant. Une majoration supplémentaire de 1 % sera attribuée

à chaque parent d'au moins trois enfants (art. 44). La retraite de réversion sera versée dès l'âge de 55 ans et ne sera pas soumise à condition de ressources (art. 46). Un établissement public administratif, dénommé Caisse nationale de retraite universelle (CNRU), sera créé le 1^{er} décembre 2020. Le conseil d'administration comprendra les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles représentatives, notamment, des employeurs publics. Cette caisse opérera une mission de veille sur les autres régimes qui devront lui verser une dotation et conclurent une convention. L'intégration financière de ces régimes, dont la CNRACL, sera effective dès 2022 (art. 49-60). Le système universel de retraite garantira l'intégralité des droits constitués avant son entrée en vigueur et intégrera l'ensemble des régimes de retraite existants. Les personnes nées avant 1975 resteront affiliées aux régimes complémentaires préexistants mais elles seront redevables du même taux de cotisation que celles nées à compter du 1^{er} janvier 1975 (art. 61-62).

JURISPRUDENCE

Conséquences du retrait d'une admission à la retraite

Conseil d'État, 21 octobre 2019, M^{me} A., req. n° 422299

Les dispositions prévoyant les cas dans lesquels la pension de retraite peut être révisée ou supprimée n'ont ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à ce que l'autorité administrative compétente rapporte à la demande de l'intéressé, si elle l'estime opportun, la décision admettant un agent à la retraite pour lui substituer une décision de radiation des cadres

fondée sur un autre motif, dès lors que ce retrait ne porte pas atteinte aux droits des tiers. Dans cette hypothèse, il appartient à l'autorité chargée de la liquidation de la pension de retirer, à la date d'effet du retrait de la décision admettant l'agent à la retraite, la décision portant concession de pension et de recouvrer les arrérages versés.

Illégalité d'une radiation des cadres pour abandon de poste ouvrant droit à la réparation intégrale du préjudice subi par l'agent

Cour administrative de Douai, 29 mai 2019, Communauté d'agglomération d'Amiens métropole, req. n° 17DA00296

L'illégalité de la radiation des cadres pour abandon de poste ouvre droit à la réparation intégrale du préjudice subi par l'agent du fait de la mesure irrégulièrement prise à son encontre. Toutefois, le juge considère que l'agent, en ne se présentant pas pour prendre son service sans

motif légitime, a lui aussi commis une faute à l'origine du préjudice qu'il allègue. Celle-ci est de nature à exonérer partiellement l'administration de sa responsabilité et conduit donc le juge à minorer la somme mise à sa charge au titre de la réparation.

Compte rendu du Conseil des ministres du 24 janvier 2020 : système universel de retraite

Site internet du gouvernement, consulté le 29 janvier 2020.- 2 p.

Lors du Conseil des ministres du 24 janvier 2020, la ministre des solidarités et de la santé et le secrétaire d'État auprès de la ministre des solidarités et de la santé, chargé des retraites, ont présenté un projet de loi organique relatif au système universel de retraite et un projet de loi

instituant un système universel de retraite. Les deux projets de loi, organique et ordinaire visent à instaurer un régime universel par points. Le communiqué précise que «la génération 2004, qui aura dix-huit ans en 2022, sera la première à intégrer le système universel de retraites, qui ne

REVUE DE PRESSE

concernera pas les personnes à moins de dix-sept ans de leur retraite et régira, pour tous les autres Français, uniquement les années travaillées à partir de 2025. Une période de transition longue, d'une quinzaine d'années, est prévue notamment pour faire évoluer les taux de cotisation actuels vers ceux du système universel. L'âge minimum auquel il est possible de partir en retraite est

maintenu à soixante-deux ans». Par ailleurs, le système universel de retraite doit répondre à un objectif d'équilibre financier garantissant sa solidité, sa stabilité et sa viabilité. À cet effet, une conférence sur l'équilibre et le financement des retraites devra remettre d'ici la fin du mois d'avril ses propositions pour remettre le système de retraite à l'équilibre d'ici 2027.

Projet de loi organique relatif au système universel de retraite et projet de loi ordinaire instituant un système universel de retraite

Site internet Vie publique, consulté le 29 janvier 2020

Le site internet Vie publique détaille le projet de loi organique relatif au système universel de retraite ainsi que le projet de loi instituant un système universel de retraite. Le projet de loi instituant un système universel de retraite est structuré autour de cinq titres. Le titre Ier présente les principes du système universel de retraite : l'architecture du système, les cotisations, les modalités d'acquisition des points, le calcul des droits ainsi que l'âge d'équilibre. Le nouveau système couvre l'ensemble des assurés et leurs droits à retraite sont désormais calculés par points inscrits sur un «*compte personnel de carrière*». Le financement du nouveau système est assuré par une cotisation sociale assise sur les revenus d'activité. Un décret doit fixer le niveau de la cotisation de retraite à 28,12 % (acquittée à 60 % par les employeurs et à 40 % par les assurés). La retraite est calculée pour tous les assurés à partir de la rémunération de l'ensemble de la carrière. Les fonctionnaires cotiseront sur l'intégralité de leur rémunération et ouvriront des droits sur leurs primes. L'âge légal de départ à la retraite reste fixé à 62 ans. Un «*âge d'équilibre*» est instauré. Il s'agit d'un âge de référence correspondant à l'âge de départ à «*taux plein*» et auquel est assorti un système de malus et de bonus pour les personnes qui partiraient avant ou après l'âge d'équilibre. Ce dernier sera adapté pour les carrières longues, les métiers pénibles, certaines fonctions régaliennes, les travailleurs

inaptes qui peuvent toujours bénéficier d'un départ anticipé. Le compte professionnel de prévention est étendu aux agents publics et aux régimes spéciaux. Le titre II du projet de loi présente les dispositions relatives à l'équité et la liberté dans le choix de partir à la retraite et le titre III celles relatives à la solidarité. Les périodes d'inactivité involontaires sont indemnisées (maternité, maladie, chômage...) et permettent l'acquisition de points et un dispositif unique de garantie de droits à retraite pour les aidants est créé. Les régimes de réversion sont harmonisés de même que les droits familiaux, avec la mise en place d'un dispositif unique de majoration en points de 5 % accordée par enfant, dès le premier enfant. Le titre IV développe les modalités de gouvernance et de création de la Caisse nationale de retraite universelle tandis que le titre 5 s'intéresse aux modalités d'entrée en vigueur du nouveau système. La future Caisse nationale de retraite universelle (CNRU) fixe chaque année la valeur d'achat du point et la valeur de service ou de liquidation du point. Le projet de texte prévoit que la valeur du point ne peut pas baisser. Par défaut, les points sont indexés sur l'évolution des salaires et non plus sur l'inflation. Le projet de loi organique relatif au système universel de retraite établit une règle d'or d'équilibre financier de la branche vieillesse et étend les lois de financement de la sécurité sociale aux régimes complémentaires de retraite.

La mise en place progressive d'un âge pivot à partir de 2022 retirée de l'avant-projet de loi

Liaisons sociales quotidien, n° 17979, 16 janvier 2020.- 2 p.

Le Premier ministre, Édouard Philippe a transmis «*une saisine rectificative au projet de loi*» instaurant un système universel de retraite, au Conseil d'État le 13 janvier 2020. L'article 56 bis du texte est modifié pour retirer la mise en place progressive d'un âge d'équilibre (ou âge pivot) paramétrique entre 2022 et 2027 et prévoir l'organisation d'une conférence des financeurs qui devra proposer des mesures pour

atteindre l'équilibre financier du système de retraite en 2027, sans toutefois que soit remis en cause le dispositif d'âge d'équilibre intégré au futur système universel qui s'appliquerait aux générations nées à partir de 1975. Il habilite également le gouvernement à prendre ensuite par ordonnance «*toute mesure*» permettant de parvenir à cet objectif.

Projet de loi sur les retraites : ce qui concerne les fonctionnaires

La Gazette.fr, 10 janvier 2020.- 4 p.

Cet article fait le point sur les dispositions du projet de loi pour la réforme des retraites applicables aux fonctionnaires. Le système universel sera ainsi applicable à l'ensemble des agents de la fonction publique, les taux et assiettes de cotisations étant progressivement modifiés. Ainsi, ce texte crée un titre spécifique au sein du code de la sécurité sociale pour intégrer les fonctionnaires à ce système de retraite. L'article 17 prévoit la prise en compte de l'intégralité de la rémunération dans le calcul des droits à la retraite et donc la possibilité pour les fonctionnaires d'ouvrir des droits sur leurs primes. Par ailleurs, des droits spécifiques pour les carrières longues, l'invalidité et les missions pénibles sont

intégrés au projet de loi. L'article 33 acte l'extension aux agents publics du bénéfice du compte professionnel de prévention (C2P). Le projet de loi prévoit néanmoins le maintien de départs anticipés pour certaines fonctions régaliennes comportant « une dangerosité particulière ». En matière de droits familiaux, le projet de texte introduit « un nouveau dispositif permettant de compenser les interruptions ou réductions d'activité au titre de l'éducation d'enfants dans leurs premières années de vie ». Enfin, l'article 50 crée une Caisse nationale de retraite universelle (CNRU) au 1^{er} décembre 2020 visant à « piloter les chantiers de transformation ».

Policiers municipaux et sapeurs-pompiers : des droits à la retraite maintenus... « sous réserve »

La Gazette.fr, 13 janvier 2020.- 2 p.

Le projet de loi instituant un système universel de retraite confirme « le maintien des départs anticipés pour certaines fonctions régaliennes ». « Sous réserve d'avoir effectivement effectué des missions comportant une dangerosité particulière, pendant une durée fixée par décret », les agents « qui concourent à des missions publiques de sécurité, de surveillance ou de contrôle » pourront ainsi partir plus tôt à la retraite. Les policiers municipaux

et sapeurs-pompiers professionnels en font donc partie. Concernant le financement de ces exceptions au droit commun, le texte précise que des cotisations spéciales seront mises en place pour les employeurs territoriaux. Pour tous les autres fonctionnaires, s'appliquent les règles de prise en compte de la pénibilité. L'avant-projet de loi prévoit d'étendre le Compte personnel de prévention (C2P) aux fonctionnaires et contractuels de la fonction publique.

Radiation des cadres

Site internet de la CNRACL, consulté le 16 janvier 2020

La Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) propose une analyse du processus de radiation des cadres qui fait perdre à l'agent sa qualité de fonctionnaire. La radiation des cadres doit être prononcée par l'autorité compétente en matière de nomination et elle intervient soit sur demande soit d'office. La radiation des cadres sur demande survient lorsque le fonctionnaire sollicite son admission à la retraite, présente sa démission

ou convient d'une rupture conventionnelle avec son employeur. Il y a radiation des cadres d'office dans les cas suivants : pour limite d'âge, pour insuffisance professionnelle, pour perte de la nationalité française ou des droits civiques, pour perte d'emploi, pour mesure disciplinaire, pour invalidité si le fonctionnaire est dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions suite à une maladie, blessure ou infirmité grave.

DROITS ET OBLIGATIONS

Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

(NOR : CPAF1931922D) JO, n° 26, 31 janvier 2020, texte n° 38.- 6 p.

Ce décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel,

une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Il précise

également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative. Le décret détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer

ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative. Il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes. Le décret détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

Décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

(NOR : CPAF1931923D) JO, n° 19, 23 janvier 2020, texte n° 19.- 2 p.

Ce décret modifie le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le texte révisé la liste des emplois concernés par la remise préalable d'une déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de transmission de cette déclaration d'intérêts. Il entre en vigueur le 1^{er} février 2020.

Décision du Défenseur des droits n° 2019-290 du 29 novembre 2019 relative au comportement sexiste d'un policier

Site internet du Défenseur des droits, consulté le 16 janvier 2020

Le Défenseur des droits rappelle «*que le ministère de l'Intérieur, en laissant perdurer le comportement sexiste d'un policier pendant plusieurs années, a manqué à son obligation de prévention du harcèlement sexuel vis-à-vis d'une adjointe de sécurité victime de ses agissements*». Il formule des recommandations afin qu'il soit mis fin à «*l'inertie du ministère en matière de prévention et de formation des*

agents sur les violences sexuelles » et réclame que soit adressée aux services gestionnaires une note «*qui rappelle la portée du droit à la protection fonctionnelle* » et «*l'obligation pour l'administration qui l'accorde, d'apporter, au-delà de l'assistance judiciaire, un soutien actif aux agent.e.s qui ont signalé des faits de harcèlement sexuel et sexiste* ».

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 01910 du 9 novembre 2017 relative aux régies et publicité sur les vêtements de travail

JO Sénat, 9 janvier 2020.- p.145

La réponse ministérielle précise que la fourniture par un opérateur économique de vêtements et d'équipements comportant des messages publicitaires à une collectivité territoriale n'est possible que dans le respect des principes d'égalité de traitement des candidats,

de liberté d'accès à la commande publique et de transparence des procédures rappelés à l'article L. 3 du code de la commande publique (CCP), du principe de neutralité du service public et des obligations déontologiques qui s'imposent aux agents publics.

JURISPRUDENCE

Harcèlement moral sur un agent en congé de maladie

Cour administrative de Versailles, 29 mai 2019, M. A., req. n° 17VE00707

Certaines mesures de contrôle ou de sanction, prises par l'autorité administrative à l'égard d'un agent placé en congé maladie, par leur caractère répété et leur inadéquation aux faits reprochés à l'intéressé ou à sa situation, sont de nature à perturber de manière injustifiée le repos

nécessaire à sa guérison et à la reprise de ses fonctions, dès lors qu'elles excèdent les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique et en particulier du pouvoir de contrôle de l'autorité hiérarchique sur l'agent en congé maladie. Dans ces conditions, alors même qu'elles

ont été mises en œuvre pendant une période de congé maladie, elles doivent être regardées

comme étant constitutives d'agissements de harcèlement moral.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Harcèlement moral : l'administration doit réparer les préjudices même en l'absence de faute de sa part

La Semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 48, 2 décembre 2019.- pp. 37-40

L'auteur commente un arrêt du Conseil d'État du 28 mai 2019, req. n° 415863 relatif aux garanties en matière de protection contre le harcèlement moral. La question principale posée par ce jugement était de savoir si l'absence de faute de l'administration à faire cesser les faits

de harcèlement suffisait à empêcher d'engager sa responsabilité. Dans le cas d'espèce, le Conseil d'État juge que l'absence de carence de l'administration n'empêche pas la victime de rechercher la responsabilité de l'administration du fait de ses agents.

Protection fonctionnelle : possibilité pour l'agent diffamé par voie de presse d'exercer lui-même un droit de réponse

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 12, décembre 2019.- pp. 585-586

Commentaire d'un arrêt du Conseil d'État du 24 juillet 2019, req. n° 430253, relatif à la protection fonctionnelle due par l'administration à son agent victime de diffamations par voie de presse. Dans ce cas, le Conseil d'État considère

qu'il revient à l'administration d'apprécier si l'exercice de son droit de réponse est approprié. La protection fonctionnelle peut alors prendre, entre autres, la forme d'une assistance matérielle ou d'une action judiciaire.

REVUE DE PRESSE

Laïcité et collectivités : le cas des agents et élus

Actualité juridique - collectivités territoriales, n° 11, novembre 2019.- pp. 481-494

L'obligation de neutralité religieuse, ou laïcité, est considérée comme un dérivé de l'obligation de neutralité, contribuant ainsi à assurer que les fonctionnaires s'acquittent au mieux de leur « *devoir de servir l'intérêt général* ». Si la doctrine considère ce sujet comme « *d'approche*

complexe et difficile à définir », la question de la laïcité devient un sujet de crispation entre les agents et leurs managers. Ce dossier dresse un état des lieux, notamment jurisprudentiel, des droits et obligations des agents des collectivités territoriales ainsi que des élus dans ce domaine.

La déclaration d'intérêts désormais obligatoire pour les cadres dirigeants des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants

Maire-Info, 23 janvier 2020.- 2 p.

Cet article décrypte le décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ainsi, à compter du 1^{er} février 2020, les cadres dirigeants des communes, établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et syndicats mixtes de plus de 40 000 habitants seront soumis à l'obligation de dépôt d'une déclaration d'intérêt. Cette obligation ne concernait, jusqu'à présent, que les collectivités et établissements de plus de 80 000 habitants. Les emplois concernés par

cette diminution du seuil sont les suivants : directeurs généraux des services, directeurs généraux des services adjoints et directeurs des services techniques des communes et des EPCI, directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des EPCI assimilés à une commune, des syndicats mixtes « *constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements* », des centres de gestion assimilés à une commune, des CCAAS et CIAS assimilés à une commune et directeurs des caisses de crédit municipal d'une commune. Ce décret a été pris en application de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

DURÉE DU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Objectif 1607 heures

Paris : Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales, 2020.- 12 p.

Le Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT), a rédigé un guide qui vise à accompagner les collectivités dont le temps de travail annuel est inférieur aux 1 607 heures. Ce seuil est désormais obligatoire depuis la parution de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Pour le syndicat des directeurs de collectivités,

« la renégociation du temps de travail doit tout d'abord suivre les phases classiques du mode projet et répondre à une commande politique ». Les représentants du personnel ainsi que les cadres de proximité doivent être considérés comme des « acteurs à part entière » de ce projet. Par ailleurs, ce guide rappelle le cadre réglementaire pour décompter le temps de travail.

EMPLOIS FONCTIONNELS

REVUE DE PRESSE

Début de mandat : renouveler les emplois fonctionnels et de cabinet

La Gazette.fr, 28 janvier 2020.- 3 p.

À l'issue des élections municipales, les conseils municipaux et communautaires seront renouvelés, entraînant ainsi des changements de personnes à la direction générale et au cabinet du maire. Les avocats, Sandra Garaudet et Sébastien Cottignies, du cabinet Philippe Petit et associés, consacrent leur analyse à l'impact de ce renouvellement sur les emplois fonctionnels et de cabinet. Concernant les agents occupant un emploi fonctionnel de direction pourvu par voie contractuelle, la cessation des fonctions se traduira par la mise en œuvre d'une procédure de licenciement. S'il s'agit, en revanche, d'un fonctionnaire détaché sur emploi fonctionnel, une procédure de décharge de fonction sera mise en œuvre pour aboutir à la fin du détachement, à l'issue d'une période de six mois. L'article 77 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à

la transformation de la fonction publique assimile cette période de six mois à une période de transition pendant laquelle « l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement » et prévoit la possibilité de conclure un protocole entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire concerné qui « portera notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité ». S'agissant des collaborateurs de cabinet, leurs fonctions prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui les a recrutés.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 11896 du 1^{er} août 2019 relative à l'inaptitude physique d'un employé communal

JO Sénat, 26 décembre 2019.- p. 6394

La réponse ministérielle stipule que le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail. En application de l'article 14 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine. L'article 24 précise que les

médecins du service de médecine préventive sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la commission administrative paritaire. L'article 1 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985

relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions prévoit que l'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical si un tel congé a été accordé. Quant au comité médical, aucune disposition réglementaire ou législative ne prévoit expressément sa saisine pour statuer sur

l'inaptitude alléguée par un agent qui ne sollicite pas un congé de maladie. Cependant, rien ne s'oppose à ce qu'une autorité administrative sollicite l'avis d'un organisme consultatif sans y être légalement tenue. Dans ce cas, la Cour administrative d'appel de Marseille a précisé, dans un arrêt n° 00MA00555 du 27 mai 2003, que cette consultation devait respecter les règles de procédure applicables comme le caractère contradictoire de la procédure.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION : CSFPT /CCFP

Conseil commun de la fonction publique du 30 janvier 2020 / Ministère de l'action et des comptes publics

TEXTE

Communiqué de presse n° 948, 30 janvier 2020.- 1 p

L'assemblée plénière a examiné six projets de décrets pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le premier texte examiné modifie les dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant dans la fonction publique. Ce projet de décret résulte de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 et transcrit dans la loi de transformation de la fonction publique. Désormais, et dans les trois versants de la fonction publique, les droits à avancement et à la retraite seront maintenus, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité prise pour élever un enfant. Cette période de congé sera assimilée à des services effectifs. Ce texte a fait l'objet d'un vote unanime favorable. Le deuxième texte est un projet de décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Les employeurs publics auront désormais l'obligation de répondre à une demande de télétravail dans un délai d'un mois. L'autorisation de télétravail ne sera plus limitée dans le temps, son exercice pourra porter sur un nombre de jours flottants dans l'année, et les lieux de télétravail vont être étendus du domicile de l'agent, à un autre lieu privé ou à un tiers lieu si celui-ci garantit des conditions de travail satisfaisantes, la confidentialité et la sécurité des données. Le troisième texte présenté est un projet de décret fixant les modalités d'accès à l'emploi titulaire instituées, à titre expérimental, en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage relevant du secteur non industriel et commercial. Ce texte est pris en application de l'article 91 de la loi

du 6 août 2019 et fixe les règles, à titre expérimental pour une durée de cinq ans, d'accès direct, sans concours, à la fonction publique pour les apprentis en situation de handicap. Le quatrième projet de texte soumis aux membres du CSFPT est pris pour l'application de l'article 92 de la loi du 6 août 2019. Ce texte d'application prévoit notamment la portabilité des équipements des agents concernés lorsqu'ils «*contribuent à l'adaptation du nouveau poste de travail*». Le cinquième projet de texte examiné fixe les modalités d'accès à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement instituées, à titre expérimental, en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ce projet de décret est pris en application de l'article 93 de la loi du 6 août 2019. Ces cinq projets de textes ont été adoptés. Le sixième projet de décret concerne le détachement d'office en cas d'activité transférée en application de l'article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce projet de décret est pris en application de l'article 76 de la loi du 6 août 2019. Ce texte rend possible, «*en cas d'externalisation de son activité, le détachement d'office d'un fonctionnaire à la personne morale de droit privé ou la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial à laquelle cette activité est transférée, et ce pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil*». Ce texte a reçu un vote défavorable unanime des syndicats et sera réexaminé lors de la prochaine réunion du conseil commun de la fonction publique, le 12 février 2020.

Séance du CSFPT du 22 janvier 2020

Communiqué de presse du CSFPT du 22 janvier 2020

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'est réuni le 22 janvier 2020, sous la présidence de M. Philippe Laurent, maire de Sceaux. Il a examiné 4 textes. Le premier texte est un projet de décret modifiant le décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ce texte a pour objet la mise en application de la loi n° 2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures, l'ordonnance n° 2015-579 du 28 mai 2015 opérant le transfert de l'organisation matérielle des élections au conseil d'administration et aux conseils d'orientation placés auprès des délégués régionaux ou interdépartementaux du CNFPT et aux conseils d'administration des centres de gestion (CDG). Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT, (pour le Collège employeur, avis favorable unanime (11) et pour le Collège des organisations syndicales, 7 avis défavorables et 12 abstentions). Le deuxième texte examiné est un projet de décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants des personnels au sein des instances spécifiques des services d'incendie et de secours. Ce texte s'applique aux élections des représentants des personnels aux instances spécifiques des services d'incendie et de secours que sont la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours ainsi que le comité consultatif départemental des sapeurs-pompiers volontaires, telle qu'elles sont prévues à l'article L.1424-31 du code général des collectivités territoriales. Il prévoit que le vote électronique par internet peut constituer une modalité d'expression des suffrages en lieu et place du vote par correspondance. Ce projet de décret précise, par ailleurs, les modalités d'organisation du système de vote électronique et vise à garantir le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales : secret du vote, sincérité des opérations électorales, surveillance

du scrutin et possibilité de contrôle par le juge. Enfin, Il prend en compte les recommandations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) relatives à la sécurité des systèmes de vote électronique dans sa délibération n° 2019-053 du 25 avril 2019. Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT (pour le Collège employeur, avis favorable unanime (11) et pour le Collège des organisations syndicales, 8 avis favorables, 7 avis défavorables et 4 abstentions). Le troisième projet de décret soumis aux membres du CSFPT porte diverses dispositions relatives à la procédure de recrutement dans les emplois de direction de sapeurs-pompiers professionnels. L'objet de ce projet de décret est de préciser les délais dans lesquels les postes vacants d'emplois fonctionnels doivent être pourvus avant d'engager la procédure de contribution financière prévue par l'article 12-2-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce projet de texte a reçu un avis favorable unanime de la part des membres du CSFPT (30). Enfin, le dernier projet de décret examiné concerne les modalités de calcul et la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet. Il vise à préciser les modalités de calcul et de majoration de la rémunération des heures complémentaires, heures accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail. Ce projet de texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT (pour le Collège employeur, avis favorable unanime (10) et pour le Collège des organisations syndicales, 9 avis favorables, 9 avis défavorables et 1 abstention). Faute de temps pour débattre des 15 amendements déposés par les syndicats, la refonte du règlement intérieur du CSFPT a été reportée à la prochaine séance plénière prévue le 26 février 2020.

Bilan d'activité 2019 :

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Paris : Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, 2019.- 20 p.

Le bilan d'activité du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) s'ouvre sur un rappel du fonctionnement, de la composition et des missions de cette instance.

L'année 2019 a été marquée par des événements institutionnels et politiques importants : le renouvellement du collège des représentants des organisations syndicales suite aux

élections professionnelles de décembre 2018 et la contribution du CSFPT à la préparation du projet de loi « *Transformation de la fonction publique* » devenu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Depuis septembre 2019, le CSFPT examine les projets de décrets subséquents à la loi précitée. Concernant l'avenir, plusieurs enjeux de première importance attendent le CSFPT en 2020 : l'examen des projets de décrets issus

de la loi du 6 août 2019, la préparation des ordonnances qui aborderont des questions essentielles, telles que la protection sociale complémentaire, la formation et l'organisation du dialogue social, le travail sur les discriminations syndicales et le dialogue social, la réflexion sur le maintien dans l'emploi ainsi que le dossier statutaire des sapeurs-pompiers professionnels.

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE

REVUE DE PRESSE

La couverture prévoyance dans la fonction publique territoriale : un déploiement à multiples inconnues

Droit social, n° 11, novembre 2019.- pp. 934- 940

La santé au travail, porteuse de nombreux enjeux sociétaux, interroge les systèmes d'organisation du travail et de protection sociale. Ainsi, dans la fonction publique territoriale, face à la montée des situations de pénibilité au travail, d'usure professionnelle et de risques psycho-sociaux, la modification du cadre réglementaire de la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire (PSC), en 2011, est devenue nécessaire, notamment en matière de prévoyance. Malgré ces tentatives

d'encadrement juridique, peu de collectivités s'engagent dans le dispositif et la couverture des agents demeure ainsi hétérogène. Cet article identifie les facteurs politiques et assurantiels qui contribuent à la timide et à la fragile mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire de 2011 mais également à son appropriation progressive par les différents acteurs en jeu (élus locaux, DRH, organisations syndicales et organismes d'assurance).

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

REVUE DE PRESSE

Ce qui est prévu en 2020 pour les agents publics rémunérés en dessous du Smic

Acteurs publics.fr, 24 janvier 2020.- 4 p.

Interpellé par la CFDT Fonctions publiques sur les rémunérations des agents dont le traitement brut est inférieur au Smic, le secrétaire d'État Olivier Dussopt annonce que le gouvernement va prendre certaines dispositions. Il affirme que le nivellement entre le Smic et la grille indiciaire des fonctionnaires s'effectuera « avec la mise en œuvre de la dernière tranche du dispositif *Parcours professionnels*,

carrières, rémunérations (PPCR) » au 1^{er} janvier 2021. Pour compenser, le gouvernement propose la mise en place d'une « *indemnité différentielle* » en faveur des agents concernés, prévue par le décret n° 91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

Saisie des rémunérations : barème applicable au 1^{er} janvier 2020

Liaisons sociales Quotidien – Le dossier pratique, n° 13, 20 janvier 2020.- 2 p.

La saisie sur salaire permet au créancier d'obtenir le remboursement des sommes que lui doit un débiteur salarié, par voie de retenues opérées par l'employeur sur la rémunération. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de rémunération du salarié et le nombre de personnes à sa charge, mais aussi

en fonction d'un barème. Cet article détaille ce barème, revalorisé par le décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, ainsi que les modalités de calcul de la fraction de salaire pouvant être saisie.

Revalorisation du barème des saisies sur rémunération au 1^{er} janvier 2020

Liaisons sociales Quotidien, n° 17971, 6 janvier 2020.- 1 p.

La saisie sur salaire permet au créancier d'obtenir le remboursement des sommes qui lui sont dues par un débiteur salarié, par voie de retenues opérées par l'employeur sur la rémunération de l'intéressé. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de la rémunération du salarié et le nombre de personnes à sa

charge, mais aussi en fonction d'un barème. Ce barème a été revalorisé par le décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations. Ce dossier détaille le nouveau barème applicable ainsi que les modalités de calcul de la fraction de salaire pouvant être saisie.

Les barèmes des frais professionnels en 2020

Liaisons sociales Quotidien, n° 17973, 8 janvier 2020.- 1 p.

Les barèmes des frais professionnels applicables en 2020 ont été publiés sur le site des Urssaf, le 1^{er} janvier dernier. Les plafonds des montants des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont revalorisés de 1,2 %. Des

tableaux présentent les limites d'exonération des allocations pour frais de repas, indemnités de grand déplacement en métropole et frais liés à la mobilité professionnelle.

Avantages en nature : revalorisation des forfaits et modifications applicables au 1^{er} janvier 2020

Liaisons sociales Quotidien, n° 17973, 8 janvier 2020.- 2 p.

La réglementation relative aux avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévoit une revalorisation des montants forfaitaires au 1^{er} janvier de chaque année. Les barèmes des avantages en nature applicables en 2020 ont été diffusés sur le site des Urssaf. Au 1^{er} janvier 2020, ces montants forfaitaires en euros sont revalorisés en fonction du taux prévisionnel d'évolution de l'inflation (hors tabac)

de l'ensemble des ménages, fixé en annexe du projet de loi de finances pour 2020, soit 1,2 %. Les limites des tranches de rémunération servant à évaluer l'avantage en nature logement sont, quant à elles, revalorisées en fonction du montant du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier 2020, soit 3 428 euros par mois. Cet article fait le point sur les nouveaux barèmes applicables.

L'évaluation des avantages en nature : modalités et barèmes en vigueur au 1^{er} janvier 2020

Liaisons sociales Quotidien – Le dossier juridique, n° 8, 13 janvier 2020.- 6 p.

Les avantages en nature, nourriture et logement, au même titre que le salaire sont considérés comme des éléments de rémunération. À ce titre, ils sont soumis à cotisations et contributions selon leur valeur réelle, sauf s'ils peuvent

être valorisés forfaitairement. Les montants forfaitaires applicables en matière d'évaluation des avantages en nature ont été revalorisés au 1^{er} janvier 2020. Cet article détaille les principales évolutions pour l'année 2020.

Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (Rifseep)

Portail de la fonction publique, 31 décembre 2019

Un tableau mis à jour le 31 décembre 2019, sur le portail de la fonction publique, précise la liste des arrêtés d'adhésion des corps et emplois bénéficiant du régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Un second tableau, mis à jour le 17 décembre 2018, rappelle les prochaines échéances d'adhésion au Rifseep, jusqu'au 1^{er} janvier 2020. En effet, le

décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire reporte, du 1^{er} janvier 2019 au 1^{er} janvier 2020, l'échéance de généralisation du Rifseep prévue par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT

REVUE DE PRESSE

Le management territorial avance à grands pas*La Lettre du cadre territorial, n° 533, décembre 2019.- pp. 28-35*

Le management est devenu un sujet central dans la vie des collectivités. Le manager est placé au cœur du fonctionnement et des transformations des administrations locales. Il a la tâche difficile de faire travailler ensemble des personnes en vue de poursuivre des buts

communs et de produire les résultats attendus. Ce dossier propose un bilan du management territorial sur les vingt dernières années dont les évolutions seraient le reflet de la transformation des collectivités territoriales elles-mêmes et des enjeux auxquels elles sont confrontées. ●



**■ BIP
LE STATUT
EN TOUTE SÉRÉNITÉ**

www.cig929394.fr/publications/bip

La banque d'informations statutaires
pour la gestion du personnel territorial

CIG petite entreprise

Hors-série de la revue LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'essentiel de la jurisprudence

applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

- ➔ Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.
- ➔ Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.
- ➔ Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

- ✓ Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »
- ✓ En vente également à l'unité

Format 17 x 24 cm

Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

<https://www.vie-publique.fr/publications>

ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

Circulaire du 24 décembre 2019 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune

(NOR : CPAF1936852C) *Circulaires.legifrance.gouv.fr*, 2019.- 4 p.

Cette circulaire contient en annexe un tableau recensant les taux applicables à compter du 1^{er} janvier 2020 des prestations d'action sociale à réglementation commune servies aux fonctionnaires de l'État. En 2020, la prestation

interministérielle «*restauration*» passe ainsi de 1,26 euro à 1,27 euro, l'aide à la famille de 23,36 euros à 23,59 euros, l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans de 163,42 euros à 165,02 euros.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Principe d'impartialité et présence dans le comité de sélection du directeur de thèse d'un candidat

La Semaine juridique- administration et collectivités territoriales, n° 49, 9 décembre 2019.- pp. 30-33

Sont publiées les conclusions de M. Frédéric Dieu, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 12 juin 2019, req. n° 409394, lui-même publié en extrait. Le rapporteur public s'interroge sur la manière d'apprécier la présence au sein d'un jury de concours, de personnes ayant encadré ou dirigé les travaux de recherche d'un candidat. Selon l'auteur de cet article, dans le cas d'espèce, le Conseil d'État voit

un manquement à l'obligation d'impartialité, dès lors que le candidat avait soutenu sa thèse moins de deux ans avant la tenue du comité de sélection et avait ensuite collaboré avec son directeur de thèse. Cependant, il convient toujours d'analyser précisément la pluralité des liens pouvant exister entre un candidat et un membre du comité de sélection pour caractériser un manquement au principe d'impartialité.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

REVUE DE PRESSE

L'égalité professionnelle

Actualités sociales hebdomadaires, n° 3139, 20 décembre 2019.- pp. 44-50

L'égalité entre les femmes et les hommes occupe une place grandissante dans le monde du travail. Ce dossier détaille, dans un premier temps,

le principe d'égalité puis s'attache aux obligations de négociation et aux mesures qui s'imposent aux entreprises.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

REVUE DE PRESSE

La vaccination professionnelle : l'obligation de vaccination et politique de prévention des risques biologiques en entreprise

Liaisons sociales Quotidien – Le dossier juridique, n° 7, 10 janvier 2020.- 7 p.

Au titre de leur obligation générale de sécurité, les employeurs sont responsables de la préservation de la santé et de la sécurité de leur personnel et doivent à ce titre mettre en œuvre toutes les mesures de prévention qui permettent d'éviter l'exposition au risque. Dans le

cadre de la prévention des risques biologiques et de la mise en œuvre de la vaccination, l'employeur doit réaliser une évaluation préalable du risque et en décliner les éléments dans le document unique. Il pourra, le cas échéant, imposer à son personnel de se faire vacciner.

Par ailleurs, la politique de vaccination, arrêtée dans un établissement, doit impérativement s'intégrer dans une politique plus générale

de prévention. Ce dossier présente les différentes vaccinations puis la responsabilité de l'employeur et du salarié.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Guide intelligence artificielle et collectivités

Paris : Banque des territoires, 2019.- 28 p.

Ce guide traite de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans les collectivités territoriales. Il contient une définition du concept, une présentation de ses champs d'application et des exemples d'usages concrets de ces technologies. Un chapitre est consacré aux freins à l'usage des technologies d'IA dans

les collectivités qui sont de plusieurs ordres : les freins techniques en matière de système d'information, un manque de compétences en interne pour gérer ces utilisations, le poids des investissements nécessaires et la nécessité d'avoir une vision transverse au sein de l'administration territoriale.

INTERCOMMUNALITÉ

Rapport d'information n° 2539 du 18 décembre 2019 déposé par la commission des lois constitutionnelles, de législation et de d'administration générale de la République sur l'évaluation de l'impact de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe)

Assemblée Nationale, n° 2539, 18 décembre 2019.- 65 p.

La loi NOTRe a porté principalement sur la réorganisation des compétences des différentes catégories de collectivités et de leurs groupements. Elle comporte, par ailleurs, un volet contraignant en matière de regroupement intercommunal, avec un relèvement du seuil minimal de constitution des intercommunalités. Les rapporteurs de la mission d'information de l'Assemblée nationale formulent plusieurs constats négatifs sur l'évaluation des effets de cette loi. Pour les rapporteurs, non seulement la loi NOTRe n'a pas atteint ses objectifs initiaux mais elle a, à bien des égards, produit des effets contraires aux intentions du législateur. Ils relèvent que la méthode retenue lors de l'élaboration de la loi était inadaptée. L'absence de véritable étude d'impact, le cadre contraignant et rigide de la réforme de la carte

intercommunale et des transferts de compétences, mais également les hésitations s'agissant de la suppression des départements, ont largement détérioré la relation entre l'État et les collectivités territoriales. En privilégiant l'augmentation de la taille de certaines entités territoriales et le renforcement de leurs compétences, les réformes territoriales ont entraîné une perte de proximité pour les citoyens. Les auteurs du rapport formulent 21 propositions pour y remédier, afin d'influer sur la réflexion relative au futur projet de loi 3D (décentralisation, différenciation et déconcentration) annoncé pour la fin du premier semestre 2020. Selon ces derniers l'enjeu est essentiel puisqu'il s'agit de restaurer la confiance et de renforcer la liberté des collectivités territoriales afin de redonner tout son sens à la décentralisation.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé en 2017 : Enquête SUMER 2017

DARES Synthèse Stat', n° 31, décembre 2019.- 33 p.

Cette étude décrit, sous forme de fiches, les principales expositions aux risques professionnels des agents dans la fonction publique ainsi que celles du secteur privé dans son ensemble. Les données présentées sont issues de l'enquête «Surveillance médicale des expositions

des salariés aux risques professionnels» (Sumer) de 2017, enquête transversale qui permet de cartographier les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition. Les expositions aux

risques professionnels sont présentées par type de contraintes physiques, organisationnelles, d'expositions aux agents biologiques, aux nuisances chimiques ainsi que pour trois

indicateurs de risques psychosociaux. L'étude fait ressortir une exposition plus forte des agents de la fonction publique territoriale aux risques physiques.

Le casse-tête de la prévention primaire

Liaisons sociales Magazine, n° 208, janvier 2020.- pp. 45-51

Le principe de la prévention primaire consiste à « *supprimer les risques professionnels à la source* ». Pourtant réaffirmée dans le plan santé au travail 2016-2020, la culture de la prévention peine à être intégrée dans les entreprises. Soumises à des objectifs de production à court terme, les entreprises ont du mal à développer une démarche de prévention. La fonction publique, quant à elle, est de plus en plus

confrontée à la souffrance de ses agents, reflet de conditions de travail dégradées. Ainsi, les organismes complémentaires apparaissent comme un « *nouveau contributeur* » de la prévention des risques professionnels et de la promotion de la santé. L'enjeu est de « *promouvoir et de mettre en œuvre des démarches santé et qualité de vie au travail* ».

RGPD / OPEN DATA

REVUE DE PRESSE

Guide RGPD du développeur

CNIL, 2020

Ce guide contributif offre une première approche des grands principes du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et des différents points d'attention à prendre en compte dans le déploiement d'applications respectueuses de la vie privée des utilisateurs. Afin d'accompagner les acteurs du développement web ou applicatif dans la mise en conformité de leurs travaux, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a élaboré

ce nouveau guide de bonnes pratiques sous licence libre, qui a vocation à être enrichi par les professionnels. Organisé sous forme de 17 fiches pratiques, il aborde l'identification des données personnelles, la gestion du code source, celle des utilisateurs, la sécurité des serveurs, l'exercice du droit des personnes, la durée de conservation des données comme l'usage de kits de développements prêt à l'emploi.

« Mon compte formation » est sur les rails

La Lettre du cadre territorial, n° 533, décembre 2019.- pp. 54-55

Cet article analyse le décret n° 2019-1049 du 11 octobre 2019 portant modification du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « *Système d'information du compte personnel de formation* » ainsi que l'arrêté associé. Ces textes précisent les finalités du système d'information du compte personnel de

formation, les catégories de données à caractère personnel pouvant y être enregistrées, les personnes ou organismes habilités à accéder à ces données et les informations que l'employeur doit transmettre à la Caisse des dépôts et consignations.

URSSAF

Arrêté du 27 janvier 2020 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue à l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale pour les organismes en charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales au 1^{er} février 2020

(NOR : CPAS1934336A) JO, n° 27, 1^{er} février 2020, texte n° 28.- 1 p.

Ce texte met à jour la charte du cotisant contrôlé remise aux personnes contrôlées par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de sécurité sociale. Les

dispositions de la charte du cotisant contrôlé qui est mise à disposition de la personne contrôlée au début des opérations de contrôle, sont rendues opposables par le décret relatif au

TEXTE

renforcement des droits des cotisants du 8 juillet 2016. La mise à jour de la charte approuvée par le présent arrêté prend en compte notamment : le droit d'étendre la période de dialogue en fin de contrôle à 60 jours sur demande du cotisant contrôlé ; l'absence de pénalité et de majorations dans les situations de première erreur pour les redressements des erreurs modérées hors situation d'abus de droit, d'absence de mise en conformité suite à un précédent contrôle, de travail dissimulé ou d'obstacle à contrôle ; la possibilité pour le cotisant de corriger en cours de contrôle les anomalies détectées ; la limitation de la période de suspension de la prescription à la date d'envoi de la réponse de l'agent de contrôle

en lieu et place de la date d'envoi de la mise en demeure ; la possibilité de demander des données partielles en début de contrôle à des fins d'identification de risques sans préjudice de la méthode d'investigation et de chiffrage ; la possibilité de mettre en œuvre la procédure d'obstacle à contrôle lors des contrôles sur pièces ; la période de référence pour constater la réitération d'une anomalie est portée à 6 ans ; l'appellation générique « *agent en charge du contrôle* » en lieu et place des termes « *inspecteur* » ou « *contrôleur* » ; les observations de fin de contrôle sont faites au regard des éléments déclarés à la date d'envoi de l'avis de contrôle ; le recours au tribunal judiciaire en lieu et place du TGI.

Avis relatif à l'arrêté du 27 janvier 2020 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue à l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale pour les organismes en charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales au 1^{er} février 2020

//////
(NOR : CPAS2003290V) JO, n° 29, 4 février 2020, texte n° 122.- 11 p.

Cet avis contient en annexe la charte mise à disposition du cotisant contrôlé prévue par l'arrêté du 27 janvier 2020 fixant le modèle de la charte du cotisant contrôlé prévue à l'article

R. 243-59 du code de la sécurité sociale pour les organismes en charge du recouvrement des cotisations et contributions sociales au 1^{er} février 2020.

REVUE DE PRESSE

Précisions concernant le droit à l'erreur vis-à-vis de l'Urssaf

//////
La Semaine juridique-Social, n° 43-44, 30 octobre 2019.- pp. 3-6

À compter du 1^{er} janvier 2020 la mise en œuvre du droit à l'erreur vis-à-vis de l'Urssaf est précisée par le décret n° 2019-1050 du 11 octobre 2019 relatif à la prise en compte du droit à l'erreur par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale. Ce texte précise notamment les

conditions dans lesquelles les entreprises peuvent être dispensées de certaines sanctions en cas de retard simple, d'omission ou d'inexactitude dans les déclarations sociales comme dans le paiement de cotisations. ●

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
des concours



Sujets corrigés
Guides pratiques
des épreuves écrites
et orales
Vraies copies
de candidats
Conseils du jury



Filières :
administrative, technique,
culturelle, sportive,
médico-sociale, animation,
sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ledocumentationfrancaise.fr

Les ouvrages du CIG petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Ce hors-série annuel de la revue « **LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES** » présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

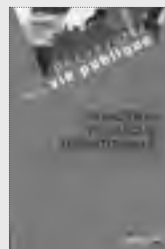
Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

Décisions de l'année 2018 (réf. : 978-2-11-145709-6)

décisions de l'année 2017 (réf. : 978-2-11-145840-6)

29 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des

modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

En vente :

- En librairie
- Sur internet www.ladocumentationfrancaise.fr

documentation
Française

CIG petite couronne



La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :
Direction de l'information
légale et administrative
La Documentation française
<https://www.vie-publique.fr/publications>
ISSN : 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382
Imprimé en France
Prix : 19,90 €