

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

LA PAIE

► Au 1^{er} janvier 2020

- réévaluation de l'indemnité compensatrice de la CSG ;
- augmentation de la retenue CNRACL à la charge de l'agent de 10,83% à 11.10% ;
- versement d'une indemnité différentielle avec l'augmentation de la valeur du SMIC ;
- alignement de la cotisation retraite des agents de l'Etat détachés ou mis à disposition sur celle de la CNRACL ;
- passage à la déclaration sociale nominative (DSN) pour certains employeurs publics ;
- augmentation de la prime d'intéressement collectif ;

► A la parution en 2020 des projets de décret en cours d'examen

- extension du RIFSEEP à différents cadres d'emplois décorrélés de leurs corps de référence ;
- revalorisation des frais de déplacement ;

► Pour mémoire, ce qui a changé en 2019

- nouvelles règles de partage du supplément familial de traitement (SFT) ;
- maintien des primes durant les congés liés à la maternité ;
- application d'une nouvelle réglementation du chômage ;
 - publication de la somme des 10 plus hautes rémunérations.

LE DIALOGUE SOCIAL

► Au 1^{er} janvier 2020

- disparition de certains cas de saisine de la commission administrative (CAP) et élaboration des premières lignes directrices de gestion pour 2021 ;

► A la parution en 2020 des projets de décret en cours d'examen

- fusion, éventuelle, du CT et du CHSCT ;
- élaboration de plans d'action pour assurer l'égalité femme/hommes et des dispositifs de signalement d'actes sexistes ;

► Pour mémoire ce qui a changé en 2019

- possibilité d'encadrer le droit de grève
- fin des dérogations à la règle des 1607 heures annuelles pour 2022 ;
- suppression du conseil de discipline de recours.

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

► Au 1^{er} janvier 2020

- poursuite de PPCR ;
- introduction de la rupture conventionnelle ;
- conversion du compte personnel formation (CPF) d'heures en euros et inversement ; et information des droits CPF lors de l'entretien annuel
- abaissement du seuil de 80 000 à 40 000 habitants pour l'obligation des nominations équilibrées ;
- nouvelles règles de réintégration pour la disponibilité,

► Au 1^{er} février 2020

- révision des procédures en matière de déontologie ;

► Avant le 30 juin 2020

- établissement du bilan social ;

► A la parution en 2020 des projets de décret en cours d'examen

- toilettage des textes relatifs aux agents à temps non complet ;
- nouvelle clé de répartition du financement de la formation des apprentis au sein de la FPT ;
- mise en place du télétravail ponctuel ;
- réforme du dispositif des congés bonifiés ;

► Pour mémoire ce qui a changé en 2019

- formation pour l'ensemble des primo-encadrants et possibilité de suivre une formation durant un congé maladie ;
- nouvelles règles de prise en charge des FMPE ;
- modification du droit disciplinaire ;
- introduction du double détachement ; du congé de proche aidant.

LES CONTRACTUELS

► Au 1^{er} janvier 2020

- obligation de respecter une procédure de recrutement pour les contractuels ;
- élargissement des cas de recrutement sur emplois permanents (contrat de 3 ans pour les catégories B et C et sur tous les emplois de moins de 17h30 ; nouvelles dérogations pour les communes de petite taille) ;

► A la parution en 2020 des projets de décret en cours d'examen

- création du contrat de projet
- abaissement du seuil de 80 000 à 40 000 habitants pour le recrutement de contractuels sur les emplois de direction et modalités de recrutement spécifiques à ces emplois ;

► Pour mémoire ce qui a changé en 2019

- extension des cas de recrutement sur des emplois non permanents pour des motifs de remplacement ;
- suivi obligatoire de nouvelles actions de formation pour les contractuels ;
- portabilité des CDI.

► Au 1^{er} janvier 2020

● **Réévaluation de l'indemnité compensatrice de la CSG**

Un décret revalorise en 2020 le montant de l'indemnité compensatrice de la CSG versée par les employeurs publics proportionnellement à la progression de la rémunération de l'agent.

NB : depuis le 1^{er} janvier 2018, les communes et les EPCI versent sur leurs fonds propres une indemnité à tous leurs agents (l'ensemble des titulaires et les contractuels en poste au 31 décembre 2017), d'un montant égal à celui induit par la hausse de la CSG afin de neutraliser son effet sur leur pouvoir d'achat. En contrepartie, ils ont bénéficié en guise de « remboursement », de la baisse des cotisations patronales pour la maladie qu'ils payent pour leurs agents titulaires de 11,50% à 9,88%. Cette baisse des cotisations patronales n'a pas concerné les agents contractuels et les agents titulaires à temps non complet effectuant moins de 28 heures/ semaine.

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

● **Augmentation de la retenue CNRACL à la charge de l'agent de 10,83% à 11,10%**

Un décret prévoit une augmentation progressive de la cotisation agent pour la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) jusqu'à atteindre 11,10% en 2020. La contribution employeur CNRACL est, quant à elle, la même depuis 2017 (30,65% en application du calendrier prévu à l'article 5, II du décret n°91-613 du 28 juin 1991).

Référence : décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010 portant relèvement du taux de cotisation des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat

● **Versement d'une indemnité différentielle due à l'augmentation de la valeur du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)**

Le SMIC correspond à un salaire horaire en dessous duquel un salarié ne doit pas légalement être payé. Le SMIC concerne aussi les agents de droit public employés dans les communes et EPCI. En effet, le juge administratif a consacré ce droit, à ne pas être rémunéré en dessous du SMIC, aux agents publics. Ils ne peuvent donc percevoir, en l'absence de dispositions plus favorables, une rémunération inférieure au SMIC (Conseil d'Etat, 36851 du 23.04.1982 / ville de Toulouse c/Mme A).

Lorsque le traitement minimum de la fonction publique est inférieur au montant du SMIC mensuel, se déclenche la mise en œuvre d'une indemnité différentielle (décret n°91-769 du 02.08.1991). Cette indemnité différentielle non soumise à retenue pour pension pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial, est destinée à assurer une rémunération mensuelle au moins égale au SMIC.

Attention : en ce début d'année, devraient être concernés par le versement d'une indemnité différentielle tous les agents rémunérés en dessous de l'indice brut 329. il est donc important de s'assurer de la mise à jour du progiciel de paie.

Référence : décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance

● **Alignement de la cotisation retraite des agents de l'Etat détachés ou mis à disposition sur celle de la CNRACL**

Le taux de contribution patronale des droits à pension des agents de l'Etat (74,28%) à la charge des communes et EPCI qui accueillent des fonctionnaires de l'Etat par voie de détachement ou de mise à disposition s'aligne sur celui appliqué dans la fonction publique territoriale au titre de la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) qui est actuellement de 30,65 % pour la constitution de droits similaires.

Attention : ces nouvelles dispositions s'appliquent à tout détachement ou mise à disposition prononcé à compter du 1^{er} janvier 2020, et en cas de renouvellement, uniquement à l'issue de celui ci.

Références : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 66) - décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019

● **Passage à la déclaration sociale nominative (DSN) pour certains employeurs publics**

La déclaration sociale nominative (DSN) remplace et simplifie la majorité des déclarations sociales en automatisant leur transmission à partir des données de paie. La DSN est obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé depuis 2017 et le deviendra progressivement pour le secteur public d'ici le 1^{er} janvier 2022.

Un décret précise les obligations de mise en œuvre pour chaque catégorie d'employeur et fixe en annexe un calendrier de bascule sur trois fenêtres de lancement entre 2020 et 2022.

Au 1^{er} janvier 2020, sont concernés par la mise en œuvre de la DSN, les employeurs territoriaux suivants : les régions, les départements, les établissements départementaux (dont les centres de gestion et services départementaux d'incendie et de secours), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), les centres interdépartementaux de gestion, les organismes intercommunaux dont les métropoles, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération.

Attention : les communautés de communes, les communes de plus de 100 agents et les établissements communaux plus de 350 agents devront quant à eux s'y préparer au cours de l'année 2020 car il est prévu leur passage à la DSN au 1^{er} janvier 2021.

NB : dans un premier temps, seules les déclarations suivantes sont concernées au 1^{er} janvier 2020 : la déclaration automatisée des données sociales unifiées (DADS-U), la déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) pour le volet URSSAF et la transmission des informations relatives au prélèvement à la source (PAS). Progressivement, la DSN a vocation à remplacer toutes les déclarations sociales : attestation de salaire destinée au versement des indemnités journalières pour la CPAM, attestation employeur pour Pôle emploi, déclaration pour les caisses de retraite, déclaration auprès des mutuelles et assurances.

Références : loi n°2018-727 du 10 août 2018 pour un «État au service d'une société de confiance» (article 43) - décret n°2018-1048 du 28 novembre 2018 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative pour les régimes mentionnés aux 1^o, 2^o et 3^o de l'article R. 711-1 du code de la sécurité sociale

● **Augmentation de la prime d'intéressement collectif**

Un décret augmente le plafond annuel de 300 à 600 euros. Il allège aussi les conditions de mise en œuvre en permettant de diminuer la période minimale d'atteinte des objectifs à 6 mois et en supprimant l'avis du comité technique concernant l'atteinte des résultats et les indicateurs.

Références : décrets n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics et n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

► **A la parution en 2020 des projets de décret en cours d'examen**

● **Extension du RIFSEEP à différents cadres d'emplois décorrélés de leurs corps de référence**

Un projet de décret modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 vise à l'actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux.

NB : le projet de décret, reprend les équivalences établies par la DGCL sur son site dans le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP pour la FPT et permet le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non éligibles, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps homologues de la FPE. (ingénieurs, techniciens, éducateurs de jeunes enfants, psychologues, sages-femmes, cadres de santé paramédicaux, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, puéricultrices, puéricultrices cadres de santé, infirmiers en soins généraux, infirmiers, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins; directeurs d'établissement d'enseignement artistique ;conseillers des activités physiques et sportives).

● **Revalorisation des frais de déplacement**

Un projet de décret modifiant le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixe le plafond de remboursement des frais d'hébergement et de repas dans la limite fixée par un arrêté ministériel du 11 octobre 2019. Cet arrêté fixe le remboursement des frais de repas pour les agents publics en mission ou en stage à 17,50 € (contre 15,25 € précédemment) depuis le 1er janvier 2020.

NB : le projet de décret prévoit un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du décret pour délibérer et permettre la prise en charge sur présentation de justificatifs au seul ordonnateur dans la limite définie par l'assemblée et que soient consenties des avances de paiement pour les agents demandeurs avec précompte sur le mandat de remboursement à venir pour l'ensemble des frais (déplacement, restauration & hôtellerie).

► Pour mémoire, ce qui a changé en 2019

● **Nouvelles règles de partage de SFT (supplément familial de traitement)**

A été supprimée la référence à un bénéficiaire unique pour le supplément familial de traitement pour apaiser les relations entre les parents séparés. Les règles de versement du SFT en cas de résidence alternée ont été précisées. Le supplément familial de traitement peut être partagé par moitié entre les deux parents.

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (article 41)

● **Maintien des primes durant les congés liés à la maternité**

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la Fonction publique, le régime indemnitaire des agents est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs

Attention : par ailleurs, le jour de carence ne s'applique plus aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (article 84).

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 29)

● **Application d'une nouvelle réglementation de l'indemnisation du chômage**

Ce décret détermine les mesures d'application du régime d'assurance chômage dans la Fonction publique durant 3 ans, soit jusqu'au 1^{er} novembre 2022 selon un calendrier qui se décompose en 3 séquences : les 1^{er} novembre 2019, 1^{er} janvier 2020 et 1^{er} avril 2020.

Attention : les employeurs publics sont dorénavant concernés par le différé spécifique applicable en cas de montant négocié d'une indemnité de rupture qui sera appliqué au cas de rupture conventionnelle, nouveau dispositif introduit dans la fonction publique territoriale au 1^{er} janvier 2020.

NB : le dispositif d'adhésion au régime particulier d'assurance chômage des employeurs publics pour leurs apprentis est reconduit ainsi que la contribution correspondante qui est prise en charge par l'Etat (art 68).

Référence : décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

● **Publication de la somme des 10 plus hautes rémunérations**

Chaque année, les communes et les EPCI de plus de 80 000 habitants ont l'obligation de publier chaque année sur leur site internet la somme des dix plus hautes rémunérations ainsi que la répartition entre les hommes et les femmes de ces dix plus importantes rémunérations.

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 37)

LE DIALOGUE SOCIAL

► Au 1^{er} janvier 2020

● **Disparition de certains cas de saisine de la commission administrative (CAP)**

Certaines décisions individuelles qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2020 ne sont plus soumises à l'avis préalable des CAP : les décisions relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement ou encore à la mise en disponibilité des fonctionnaires.

Attention : cette règle s'applique également aux demandes de renouvellement de détachement ou de mise en disponibilité, prises à compter du 1^{er} janvier 2020

● **Elaboration des premières lignes directrices de gestion pour 2021**

Par ailleurs, l'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu que le maire ou le président de chaque commune et EPCI arrête des lignes directrices de gestion de son administration après avis du comité technique et/ou futur comité social territorial.

Ces lignes directrices de gestion devront déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et fixeront les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Le décret sus-cité précise le contenu et les conditions d'élaboration de ces lignes directrices de gestion.

Références : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (article 30) - 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 la parution en 2020 des projets de décret en cours d'examen**

● **Fusion, éventuelle, du CT et du CHSCT**

La loi de transformation de la Fonction publique crée le comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique et du CHSCT et une formation spécialisée sur les questions spécifiques hygiène, santé et conditions de travail dans les communes et EPCI de plus de 200 agents. Cette nouvelle architecture devrait entrer en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.

Plusieurs dispositions transitoires concernant le fonctionnement et les compétences du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont prévues jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances en décembre 2022.

Le CT reste seul compétent pour examiner les questions relatives aux projets de réorganisation de service.

Le CT et le CHSCT pourront être réunis conjointement afin d'examiner des questions communes. L'avis rendu par la formation conjointe remplacera celui du CT et du CHSCT.

Le CT sera compétent pour examiner les lignes directrices de gestion et le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 4)

● **Elaboration de plans d'action pour assurer l'égalité femmes/hommes et des dispositifs de signalement d'actes sexistes**

Avant le 31 décembre 2020, les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants vont devoir élaborer, après avis du CT puis du CST, en 2022, la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. Ce plan devra comporter des mesures permettant notamment de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égalité dans le déroulement de carrière et de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Attention : l'absence d'élaboration pourra être sanctionnée par une pénalité financière égale au maximum à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels

Une autre disposition de la loi de transformation de la Fonction publique prévoit la création d'un dispositif de signalement des violences, discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, avec le cas échéant, le concours des centres de gestion.

Références : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 80)

► **Pour mémoire, ce qui a changé en 2019**

● **Possibilité d'encadrer le droit de grève**

Dès l'entrée en vigueur de la loi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP, futurs comités sociaux territoriaux) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire.

L'objet de cette concertation est de déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation des agents présents.

La loi prévoit, dans ce cas, que les agents respectent un délai de prévenance de 48 heures comprenant au moins un jour ouvré (« déclaration individuelle de grève »). Par suite, si l'agent revient sur son intention de participer à la grève ou décide de reprendre le service au cours du mouvement, il devra informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant, selon le cas, l'heure prévue de sa participation ou l'heure de sa reprise. Enfin, l'employeur peut imposer une cessation du travail dès la prise de service et jusqu'au terme de ce dernier pour prévenir le risque de désordre manifeste occasionné par la grève en cours de service.

Attention : le manquement à l'une de ces trois obligations est passible de sanctions disciplinaires. Toutefois, seuls sont concernés les agents exerçant leurs fonctions dans les secteurs d'activité cités ci-dessus.

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (article 56)

● Fin des dérogations à la règle des 1607 heures annuelles pour 2022

Les communes qui avaient maintenu des régimes dérogatoires en deçà de la durée légale du travail disposent d'un an à compter du renouvellement général de leur assemblée (soit jusqu'en mars 2021) pour redéfinir par délibération des règles relatives au temps de travail de leurs agents conformes à la réglementation (soit 1607 heures annuelles).

Attention : ces nouvelles règles entreront en vigueur au 1er janvier 2022.

NB : ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.), ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (article 47)

● Suppression du conseil de discipline de recours

Les conseils de discipline de recours (CDR) sont supprimés. Cette disposition n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi.

Attention : les agents contestant une sanction pourront toujours déposer un recours gracieux auprès de leur employeur et, le cas échéant, saisir le tribunal administratif territorialement compétent.

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 32)

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

► Au 1^{er} janvier 2020

● Poursuite du PPCR (protocole parcours professionnels carrières et rémunérations)

Les mesures de revalorisations indiciaires du protocole parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) initialement prévues en 2019 s'appliquent en 2020.

Sont concernés au 1^{er} janvier 2020 :

- les cadres d'emplois de catégorie A suivants pour leur 4^{ème} revalorisation : les infirmiers territoriaux, les puéricultrices territoriales; les cadres territoriaux de santé paramédicaux, les puéricultrices cadres territoriaux de santé (en voie d'extinction) les cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (en voie d'extinction)

NB : les cadres d'emplois de conseillers socio-éducatifs territoriaux, d'éducateurs territoriaux de jeunes enfants et d'assistants territoriaux socio-éducatifs ne font pas l'objet d'une revalorisation en 2020.

- pour leur 3^{ème} revalorisation : les secrétaires de mairie ; les attachés territoriaux, les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, les ingénieurs territoriaux, les directeurs de police municipale, les attachés territoriaux de conservation du patrimoine, les bibliothécaires territoriaux, les psychologues territoriaux, les sages-femmes territoriales, les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique, les professeurs territoriaux d'enseignement artistique
- les cadres d'emplois de catégorie C suivants pour la 3^{ème} revalorisation: les adjoints administratifs territoriaux, les adjoints techniques territoriaux, les adjoints territoriaux du patrimoine, les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, les agents sociaux territoriaux, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, les auxiliaires de

puériculture territoriaux, les auxiliaires de soins territoriaux, les gardes champêtres, les adjoints territoriaux d'animation, les agents de police municipale, pour le grade de gardien-brigadier, de brigadier-chef principal, et chef de police municipale, les agents de maîtrise territoriaux.

Attention : aucune revalorisation au titre de l'année 2020 n'est prévue pour les agents de catégorie B.

● Introduction de la rupture conventionnelle

Un premier décret décrit la procédure de la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle, transposée du secteur privé, est un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle est expérimentale pour les fonctionnaires et ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension. Elle s'applique aussi aux agents contractuels en CDI.

Un second décret fixe les modalités d'attribution de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, en particulier les montants minimum et maximum ainsi que l'assiette retenue pour leur calcul. Cette indemnité de rupture conventionnelle s'élève à minima à 25% de rémunération mensuelle brute par année d'ancienneté et est plafonnée à 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans.

Ce décret contient également des dispositions visant à recentrer le dispositif de l'indemnité de départ volontaire en vigueur au sein de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale sur les cas de restructuration de service.

Attention : ce dispositif peut représenter un risque certain pour les maires et présidents d'EPCI. Il peut s'avérer très couteux et doublement couteux dans le versant territorial. En effet, il y a une grande différence entre les effets que la rupture conventionnelle produit pour les employeurs du secteur privé et les employeurs du secteur public : les maires et présidents d'EPCI devront en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle prendre à leur charge le chômage et le maintien des droits à la sécurité sociale à l'issue de la radiation de l'agent.

Références : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 72) - décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et 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

● Conversion du compte personnel formation (CPF) d'heures en euros et inversement ; et information des droits CPF lors de l'entretien annuel

Ce texte prévoit la conversion du compte personnel formation d'heures en euros pour permettre sa portabilité du secteur public au secteur privé et inversement. Le taux de conversion est fixé à 1h = 15 euros.

Attention : lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires doivent dorénavant recevoir une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte personnel de formation.

Références : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (articles 26 et 58) – décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

● Abaissement du seuil de 80 000 à 40 000 habitants pour l'obligation des nominations équilibrées

Ce décret étend le dispositif des nominations équilibrées aux emplois de direction des communes et EPCI de plus de 40.000 habitants et au CNFPT. Il fixe un montant des pénalités financières adapté pour tenir compte de la spécificité de la nouvelle strate intégrée au dispositif, que sont les communes ou EPCI de plus de 40.000 à 80.000 habitants.

Attention : pour celles -ci, la sanction financière par unité manquante est fixée à 50 000 euros, contre 90 000 euros pour les communes et EPCI de plus de 80 000 habitants.

Références : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 82), - décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

● Nouvelles règles de réintégration pour la disponibilité

Les conditions de réintégration entre la disponibilité pour suivre son conjoint et pour raisons familiales au-delà d'un délai de 3 ans sont alignées.

En effet, les conditions de réintégration après une disponibilité de droit pour suivre son conjoint sont modifiées et conditionnées à sa durée. Si celle-ci est inférieure à trois ans, l'agent sera maintenu, s'il n'y a pas de poste vacant, en surnombre pendant un an, et éventuellement pris en charge à l'issue par le centre de gestion ou le CNFPT. En revanche, si la durée de la disponibilité est supérieure à 3 ans, la réintégration ne sera de droit qu'à la troisième vacance d'emploi.

Attention : pour calculer la durée de la disponibilité, les périodes de disponibilité antérieures au 1^{er} janvier 2020 sont à prendre en compte.

NB : la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans et le congé parental ont eux aussi été retouchés par la loi de transformation de la fonction publique (article 85) qui prévoit le maintien des droits à avancement pendant leur durée dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière ; ces périodes étant assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Références : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 74),

► Au 1^{er} février 2020

● Révision des procédures en matière de déontologie

La loi de transformation de la Fonction publique supprime la Commission de déontologie de la fonction publique. Les missions dévolues à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) sont redéfinies. La HATVP sera dorénavant compétente en matière de compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation. Elle examinera aussi lors du recrutement de fonctionnaires ou de contractuels venant du secteur privé ou départ vers le secteur privé, si l'activité qu'exerce l'agent risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, ou de méconnaître tout principe déontologique.

La durée du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise a été portée à 3 ans avec une possibilité de le renouveler une année supplémentaire.

NB : plusieurs projets de décret sur ces dispositions sont en cours d'examen. Un projet de décret fixe les modalités de transmission de la déclaration d'intérêts à l'autorité hiérarchique et modifie la liste des emplois soumis à déclaration d'intérêts. Un autre fixe les modalités des contrôles déontologiques applicables aux demandes de cumul d'activités et de départ vers le secteur privé ainsi que celles du contrôle préalable à la nomination à certains emplois de personnes ayant exercé une activité dans le secteur privé et, qui reprend également les modalités de demandes d'autorisation et de déclaration des autres types de cumul d'activité.

► Avant le 30 juin 2020

● Etablissement du bilan social

Le maire ou le président d'EPCI doit présenter avant le 30 juin 2020 au comité technique, un rapport sur l'état de la commune ou de l'établissement. Pour les communes et établissements affiliés à un centre de gestion et non dotés d'un comité technique, un rapport portant sur l'ensemble de ces collectivités et établissements est établi par le président du centre de gestion. Ces informations sont relatives notamment à l'état des emplois et à leur répartition, à la rémunération, aux conditions d'hygiène et de sécurité, au temps de travail et aux relations sociales. L'arrêté du 12 août 2019 fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité.

Attention : en 2021, le bilan social cède la place au rapport social unique (RSU) créé par la loi de transformation de la Fonction publique (article 5). Ce rapport sera présenté au CST et à l'Assemblée délibérante tous les ans. Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport et de la base de données seront précisés par décret.

Référence : arrêté du 12 août 2019 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

► A la parution en 2020 des projets de décret en cours d'examen

● **Toilettage des textes relatifs aux agents à temps non complet**

Un projet de décret précise les règles de gestion des agents titulaires à temps non complet en :

- réaffirmant les conditions éventuelles de stage et de formation d'intégration
- précisant les congés applicables à l'ensemble des agents à TNC
- élargissant les congés allouables tels que les congé paternité et d'accueil, congé solidarité familiale, congé proche aidant (évolution de ces congés) ;
- clarifiant les conséquences de la modification de la durée hebdomadaire de service (identification des cas assimilables à une suppression d'emploi et reprenant expressément la notion de modification de plus ou moins 10%).

NB : les pouvoirs publics ont recensé 253.000 agents territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet, dont 38% de contractuels.

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 21)

● **Nouvelle clé de répartition du financement de la formation des apprentis au sein de la FPT**

Suite à la loi Pénicaud, les régions n'assurent plus depuis le 1^{er} janvier 2019 le financement des formations des apprentis du secteur public. Dès lors, en 2019, la formation de l'apprenti recruté par une commune ou un EPCI a été entièrement à la charge de l'employeur public qui l'emploie. La loi de transformation de la Fonction publique a prévu une nouvelle répartition du financement de la formation des apprentis des communes et de leurs groupements : 50% des frais de formation des apprentis employés sont à la charge entière de la collectivité employant l'apprenti et les 50% restant sont à la charge du CNFPT.

Un projet de décret fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT aux centres de formation des apprentis.

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 62)

● **Mise en place du télétravail ponctuel**

Le télétravail peut être organisé sur une période ponctuelle et non plus exclusivement régulière. La loi de transformation de la Fonction publique ne renvoyait cette mesure à aucun décret d'application.

Attention : toutefois, un projet de décret est en cours de rédaction pour venir préciser les conditions d'application du télétravail ponctuel.

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 49)

● **Réforme du dispositif des congés bonifiés**

Les fonctionnaires qui, originaires de certains territoires d'outre-mer, y ont conservé des attaches fortes, et qui sont en poste sur le territoire métropolitain, peuvent sous certaines conditions bénéficier périodiquement d'un régime de congés qui déroge au congé annuel de droit commun. Actuellement les congés bonifiés sont accordés tous les 3 ans avec une bonification de jours (30 jours consécutifs maximum), une majoration de la rémunération (majoration de la rémunération de 25% à 10%) et la prise en charge des frais de voyage.

Le projet de décret réforme l'octroi des congés tous les deux ans sans bonification de jours.

► **Pour mémoire, ce qui a changé en 2019**

● **Formation pour l'ensemble des primo-encadrants et possibilité de suivre une formation durant un congé maladie**

Les fonctionnaires qui accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement doivent dorénavant systématiquement bénéficier d'une formation au management.

Par ailleurs, les agents ont la possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétences pendant les congés de maladie, sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant.

NB : par l'ailleurs, il est dorénavant possible pour l'agent dont l'emploi présente des risques d'usure professionnelle de bénéficier d'un entretien de carrière.

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 40 et 64)

● **Nouvelles règles de prise en charge des FMPE**

En 2019, de nouvelles règles de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) ont vu le jour en 2019 :

- modification du mécanisme de dégressivité de la rémunération du FMPE (10% à partir de la 2ème année contre 5% actuellement à partir de la 3ème année et suppression de la rémunération plancher de 50%)
- renforcement du dispositif d'accompagnement du FMPE dès sa prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, en ouvrant à ces agents les mêmes garanties qu'aux agents de l'Etat et hospitaliers s'agissant du financement d'actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou le secteur privé.

***NB** : des dispositions transitoires sont prévues pour les FMPE pris en charge à la date de publication de la loi de transformation de la Fonction publique.*

Référence : [loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique \(article 78 et 94\)](#)

● **Modification du droit disciplinaire**

En 2019, les sanctions disciplinaires ont été harmonisées au sein des trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique territoriale, les modifications suivantes ont été apportées :

- l'introduction de la radiation du tableau d'avancement dans les sanctions du 2ème groupe prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2ème et 3ème groupes ;
- la révocation du sursis;
- la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur ;
- l'effacement du dossier administratif des sanctions du 2ème et du 3ème groupe ;
- la protection des témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Référence : [loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique \(article 31\)](#)

● **Introduction du double détachement**

Le double détachement est autorisé, notamment, sur un poste fonctionnel et sur une position de stage, le temps de procéder à la titularisation de l'agent concerné.

Attention : ce double détachement est uniquement possible au titre d'une promotion interne.

Référence : [loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique \(article 70\)](#)

● **Introduction du congé de proche aidant**

Créé en 2019, ce congé a une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré.

***NB** : la durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.*

Référence : [loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique \(article 40\)](#)

LES CONTRACTUELS

► **Au 1^{er} janvier 2020**

● **Obligation de respecter une procédure de recrutement pour les contractuels**

Ce décret fixe les principes généraux et les modalités de procédure de recrutement des candidats contractuels sur les emplois permanents pour une durée supérieure à 6 mois.

Il prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, les maires et présidents d'EPCI respectent 6 étapes dans le recrutement d'agents contractuels ayant vocation à occuper des emplois permanents:

- faire le constat de candidatures infructueuses d'agents titulaires,
- accuser réception des candidatures,
- vérifier leur recevabilité,
- organiser un entretien de recrutement (avec au minimum 2 représentants de la collectivité dans les communes de plus de 40 000 habitants),
- dresser un procès-verbal des entretiens,

- informer le candidat retenu et les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Attention : en premier lieu, l'autorité territoriale a toujours l'obligation de publier l'avis de création et la vacance d'emploi.

Références : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 15)
- décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

● **Élargissement des cas de recrutement sur des emplois permanents (contrat de 3 ans pour les catégories B et C et sur tous les emplois de moins de 17h30 ; nouvelles dérogations pour les communes de petite taille)**

La possibilité de recourir à des agents contractuels pour une durée de trois ans renouvelable une fois a été élargie aux catégories B et C, aux emplois à temps non complet et à l'ensemble des emplois des communes de petites tailles et leurs groupements.

En effet, il a été élargi à toutes les catégories le recours à des agents contractuels sur des contrats de trois ans lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, contrats jusqu'alors réservés aux agents de catégorie A.

Les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ont désormais, sur leurs emplois permanents, la possibilité de recruter des agents contractuels quels que soient l'emploi et la quotité de temps de travail.

Cette situation est également envisageable aux communes nouvelles de plus de 1 000 habitants, uniquement quand celles-ci sont issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, et uniquement durant les trois années qui suivent leur création.

Pour toutes les autres collectivités territoriales et établissements, l'élargissement du recrutement sur des emplois permanents ne porte que sur les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50%, et ce quel que soit le cadre d'emplois concerné.

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 21)

► **A la parution en 2020 des projets de décret en cours d'examen**

● **Création du contrat de projet**

Un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique arrive : le contrat de projet. Ce nouveau contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques. Il s'agit d'emplois non permanents.

Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération. Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Les durées pendant lesquelles un agent est placé sur un contrat de projet n'ouvrent pas droit au contrat à durée indéterminée.

Attention : un projet de décret fixe les modalités de calcul des indemnités de rupture anticipées d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat. Ces modalités ont été calquées sur le dispositif prévu dans le code du travail (art. L. 1242-2 du CT).

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 17)

● **Abaissement du seuil de 80 000 à 40 000 habitants pour le recrutement de contractuels sur les emplois de direction et modalités de recrutement spécifiques à ces emplois**

Les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants vont pouvoir recruter des agents contractuels sur leurs emplois de direction. Sont donc concernés les emplois de directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques.

Un projet de décret modifie plusieurs dispositions relatives aux emplois de direction en fixant les conditions d'emplois et de rémunération de ces agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine pour certains emplois les modalités de sélections des candidats permettant de garantir l'égal accès.

Attention : les agents nommés à ces emplois par la voie du recrutement direct devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Attention : l'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne, ni titularisation dans la fonction publique territoriale, ni au terme du contrat, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 16)

► Pour mémoire, ce qui a changé en 2019

● **Extension des cas de recrutement sur des emplois non permanents pour des motifs de remplacement)**

Dorénavant, il est possible de recruter un contractuel pour remplacer un agent dans les cas suivants :

- le détachement de courte durée,
- la disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,
- le détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité,
- le congé pour invalidité temporaire imputable au service communément appelé le CITIS correspondant anciennement à l'accident de service.

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 22)

● **Suivi obligatoire de nouvelles actions de formation pour les contractuels**

Tous les agents contractuels recrutés sur emplois permanents à temps complet ou non complet pour une durée de plus d'un an bénéficient désormais d'une formation d'intégration et de professionnalisation à l'instar des fonctionnaires territoriaux.

Attention : par ailleurs, l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer fonctionnaire stagiaire un agent contractuel en poste au terme de son contrat quand celui-ci est lauréat d'un concours a été supprimée par la loi de transformation de la Fonction publique (article 24)

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 21)

● **Portabilité des CDI**

La portabilité des contrats à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique est dorénavant possible : de l'Etat à l'hospitalière et/ou la fonction publique territoriale et inversement. Ceci est une possibilité et non une obligation. Seul le bénéfice de l'engagement à durée indéterminée est maintenu et l'agent sera donc régi par les nouvelles conditions d'emploi applicables et négociées avec le nouvel employeur.

Référence : loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 71)

Cette note ne tient compte que des mesures prévues dans la loi de transformation de la Fonction publique qui entreront en vigueur en 2020 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.

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 documentation en ligne

- www.amf.asso.fr

Consulter l'analyse synthétique de la loi proposée par l'AMF en partenariat avec le CNFPT et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) sur le site internet de l'AMF (réf : BW39564).