



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DÉCRET D'APPLICATION

Loi de transformation de la fonction publique

Lignes directrices de gestion et évolution des attributions des CAP

STATUT AU QUOTIDIEN

Loi relative à l'engagement dans la vie locale
Les dispositions intéressant la FPT

Reconversion des militaires dans la FPT
Les dernières précisions réglementaires

**Loi de finances et loi de financement
de la sécurité sociale pour 2020**
Les dispositions applicables à la fonction publique

Tableaux des cotisations au 1^{er} janvier 2020

● **n° 1 - janvier 2020**





**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-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 Lignes directrices de gestion
et évolution des attributions des CAP**
- 18** Loi relative à l'engagement dans la vie locale :
dispositions intéressant la FPT
- 22** Reconversion des militaires dans la FPT :
les dernières précisions réglementaires
- 24** Loi de finances et loi de financement
de la sécurité sociale pour 2020 :
les dispositions applicables à la fonction publique
- 26** Tableaux des cotisations au 1^{er} janvier 2020

Actualité documentaire

LE POINT SUR...

- 33** Réforme de la fonction publique

37 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

51 À LIRE ÉGALEMENT

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Lignes directrices de gestion et évolution des attributions des CAP

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, pris pour l'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a pour objet d'instaurer des règles et procédures pour l'édiction des lignes directrices de gestion et de procéder à la révision des attributions des commissions administratives paritaires (CAP).

Pour rappel, la loi du 6 août 2019, dont les principales dispositions applicables aux employeurs territoriaux ont été présentées dans le numéro des *IAJ* de septembre 2019, a modifié l'architecture et les attributions des instances paritaires, faisant évoluer l'exercice du principe constitutionnel de participation des fonctionnaires.

Selon l'exposé des motifs de la loi, il s'agissait « *d'insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales, au plus près du terrain, et de dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics pour renforcer la prise en compte des enjeux relatifs au collectif de travail* », l'idée étant de déplacer le dialogue social à un niveau plus stratégique.

L'économie générale du dispositif consiste d'une part à recentrer les attributions des CAP sur les situations individuelles les plus complexes, en supprimant en conséquence leurs avis préalables lorsque les décisions individuelles ne présentent aucune difficulté. D'autre part, le dispositif est rénové en prévoyant la participation des représentants du personnel à la détermination du cadre général de la politique de ressources humaines. Nouvel instrument juridique, les lignes directrices de gestion, sur lesquelles ils seront consultés par l'intermédiaire des comités sociaux territoriaux (CST), fixeront ainsi les orientations stratégiques sur lesquelles s'appuieront désormais les décisions individuelles, par substitution à la consultation systématique de la CAP.

À cette fin, l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (1), relatif au principe de la participation des agents publics à la gestion et au fonctionnement de l'administration par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, a été modifié afin d'en étendre le champ d'application à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines. Il renvoie par ailleurs au pouvoir réglementaire le soin de dresser la liste des décisions individuelles qui, au titre de ce principe de participation, demeureront par exception soumises à l'examen des organismes consultatifs.

En ce qui concerne le versant territorial de la fonction publique, les modalités de ce nouveau cadre participatif sont traitées par l'article 30 de la loi

n°84-53 du 26 janvier 1984 (2). Dans sa rédaction issue de la loi de transformation de la fonction publique, cet article supprime notamment la consultation des CAP sur les questions relatives aux mutations et aux mobilités, ainsi qu'à l'avancement et à la promotion, la liste exhaustive de leurs attributions devant être fixée par voie réglementaire.

Introduites à l'article 33-5 de la loi de 1984, les lignes directrices de gestion déterminent les orientations générales en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de promotion et de valorisation des parcours. Elles sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du CST. Il est également prévu qu'un décret en Conseil d'État précise les modalités de leur édicition.

Publié au *Journal officiel* du 1^{er} décembre 2019, le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 précise ces nouvelles règles.

D'une part, en conséquence de la redéfinition des compétences des CAP, il actualise les dispositions réglementaires pour y supprimer les références à leur consultation, et introduit un nouvel article 37-1 au décret du 17 avril 1989 (3) fixant désormais la liste de leurs attributions. Il précise aussi les conditions dans lesquelles les agents peuvent faire appel à un représentant syndical pour les assister dans le cadre de recours administratifs formés contre les décisions individuelles défavorables. D'autre part, il expose les conditions devant présider à l'établissement des lignes directrices de gestion.

Le recentrage des attributions des CAP sur les situations individuelles les plus complexes

De valeur constitutionnelle (4), le principe de participation se traduit notamment par l'examen, prévu par le statut général, de décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires par les organes de concertation de proximité que sont les CAP.

Rappel du dispositif antérieur

Jusqu'à l'intervention de la réforme de la fonction publique, les CAP avaient pour compétence principale de rendre des avis ou d'émettre des propositions préalablement à la prise d'actes par l'autorité territoriale, sur de nombreuses questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires.

Cette obligation de consultation portait tant sur les décisions défavorables aux agents que sur celles qui leur étaient favorables, et le caractère non contraignant des avis en relativisait la portée.

Ainsi, le cadre général de ces compétences, instauré par l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, outre l'examen par la CAP des questions relatives aux refus de titularisation, prévoyait « *notamment* », par renvoi exprès, l'examen de décisions portant sur la déontologie ou nécessitant l'intervention du conseil de discipline, sur les conditions de travail, sur l'évolution de carrière, sur les positions et la mobilité et sur la cessation de fonctions (voir encadré page suivante).

En outre, l'article 30 du décret du 17 avril 1989 permettait la saisine de celles-ci sur « *toutes questions entrant dans leur compétence* », soit par leur président, soit sur demande écrite signée de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Enfin, il est à noter que de multiples dispositions législatives et réglementaires, parfois éparées, précisaient, voire complétaient, les hypothèses dans lesquelles la consultation ou l'information de la CAP étaient requises, à l'instar de l'article 27 du décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions administratives (5).

Ainsi que relevé dans l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, il était reproché à ce cadre de souffrir de rigidités, notamment

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

(2) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

(3) Décret n°89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

(4) Principe particulièrement nécessaire à notre temps énoncé au 8^e alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

(5) Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

dues au passage systématique en CAP d'actes ne posant aucune difficulté, provoquant un allongement des délais d'élaboration des actes de gestion. La gestion statutaire était aussi jugée parfois trop uniformisée, au détriment d'une appréciation plus qualitative et d'une attention renforcée sur les cas individuels les plus problématiques.

Plus particulièrement, la procédure applicable en matière d'avancement et de promotion interne était critiquée pour favoriser les avancements à l'ancienneté, ceux-ci emportant plus facilement l'adhésion des membres de l'instance paritaire, au détriment de progressions au mérite (6).

Pour rappel, le cadre réglementaire prévoyait jusqu'alors un avis, non contraignant, de la CAP sur les listes d'aptitude établies par l'autorité territoriale dans le cadre de la promotion interne(7), les tableaux d'avancement de grade(8), ainsi que sur les avancements d'échelon autres qu'à l'ancienneté(9). L'instance paritaire se prononçait après avoir été mise en capacité de prendre connaissance des dossiers des agents promouvables.

Lors de son audition du 10 avril 2019 auprès de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, Olivier Dussopt, avait en outre relevé que « les CAP examinent, pour ce qui concerne les promotions et les mobilités, des dossiers individuels à l'aune de règles générales et de décisions prises par l'autorité et l'employeur concernés sans jamais être saisies, ou très rarement, de la définition des règles d'accès à la mobilité ou à la promotion ». Il affirmait la volonté

Principaux cas de saisine des CAP avant l'intervention de la loi du 6 août 2019 (par renvois de l'art. 30 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure)

Questions relatives au cumul d'activités	art. 25 septies et octies	Loi n° 83-634 du 13 juil. 1983
Liste d'aptitude établie dans le cadre de la promotion interne	art. 39	Loi n° 84-53 du 26 janv. 1984
Mutation (changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé)	art. 52	
Refus opposé à une demande de travail à temps partiel	art. 60	
Mise à disposition	art. 61	
Rapport des employeurs territoriaux sur la mise à disposition	art. 62	
Détachement	art. 64	
Réintégration après détachement	art. 67	
Disponibilité	art. 72	
Compte rendu d'entretien professionnel	art. 76	
Avancement d'échelon	art. 78	
Avancement de grade	art. 80	
Reclassement	art. 82 à 84	
Sanctions disciplinaires	art. 89 à 91	
Licenciement pour insuffisance professionnelle	art. 93	
Refus de démission	art. 96	
Décisions individuelles consécutives à une privation d'emploi	art. 97	

du Gouvernement d'y remédier en assignant au CST un rôle dans l'élaboration des orientations générales, par le biais des lignes directrices de gestion, précisant que désormais « les décisions seront prises sans que les dossiers

passent en CAP sous la forme de l'examen individuel, afin de gagner du temps et éviter les contradictions » (10).

(6) Critique notamment formulée p. 60 de l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, 27 mars 2019 ou p. 44 du rapport n°1924, enregistré le 3 mai 2019 par M^{me} Émilie Chalas, au nom de la commission des lois de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de la fonction publique (n°1802).

(7) En cas de promotion « au choix », par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

(8) En cas d'avancement « au choix » ou par voie d'examen professionnel.

(9) Art. 78 et 78-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (avancement à l'échelon spécial)

(10) p. 59 du rapport d'information n°1909, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 30 avril 2019 par M. Pouillat, au nom de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur le projet de loi de la fonction publique (n°1802).

L'allègement progressif des compétences des CAP

La loi du 6 août 2019 a ainsi procédé à un allègement des compétences fixées par l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, prévu en deux temps :

- à compter du 1^{er} janvier 2020 ⁽¹¹⁾ en matière de mutations et de mobilités ;
- à compter du 1^{er} janvier 2021 ⁽¹²⁾ pour toutes les autres matières.

Tirant les conséquences de ces évolutions législatives, le décret du 29 novembre 2019 modifie le décret du 17 avril 1989 relatif aux CAP ainsi que le décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions administratives. Il y supprime d'abord un certain nombre de dispositions qui faisaient référence à la consultation de celles-ci en matière de mobilité, de promotion et d'avancement, avant d'y insérer un nouvel article 37-1 fixant leurs attributions.

On relèvera aussi la révision, notable, de l'article 30 du décret du 17 avril 1989, ayant pour effet de départir les membres des CAP de leur pouvoir d'auto-saisine sur « *toutes questions entrant dans leur compétence* ».

Malgré cette actualisation, les dispositions statutaires antérieures, parfois éparses, déterminant la compétence des CAP, n'ont pas toutes été modifiées pour tenir compte des évolutions de la loi du 6 août 2019.

Pour prévenir les difficultés d'application de la réforme, le législateur a ajouté, lors du processus d'élaboration de cette loi, un article 94 XX selon lequel les dispositions de son titre I^{er},

parmi lesquelles figure la redéfinition du périmètre de compétences des CAP, s'appliquent « *nonobstant toute disposition statutaire contraire* ».

L'amendement adopté en ce sens ⁽¹³⁾ avait pour objet « *de rendre inapplicables toutes dispositions statutaires contraires* » et visait à préciser que « *les dispositions se référant aux compétences des commissions administratives paritaires en matière de titularisation, d'acceptation de la démission, de mobilité, de mutation, de promotion et d'avancement, deviendront non applicables* », « *sans préjudice du toilettage réglementaire qui sera effectué afin de supprimer les dispositions réglementaires devenues contraires aux dispositions législatives* ». Cette mention de l'article 94 semble ainsi rendre inapplicables toutes les dispositions statutaires qui prévoient des cas de saisine des CAP autres que ceux mentionnés par la loi du 6 août 2019 et le décret du 29 novembre 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2020

→ Allègement des compétences des CAP en matière de mutations et de mobilités

À compter du 1^{er} janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes pour connaître des décisions individuelles en matière de mutations et de mobilités. Cette évolution répond à la volonté du Gouvernement d'encourager la fluidité des parcours, y compris entre les différents versants de la fonction publique, et entre sphère publique et sphère privée. À cette fin, un certain nombre de contrôles de la CAP, considérés comme des freins à la mobilité, ont été supprimés. Ainsi, l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoit la consultation des CAP, ne

renvoie plus aux dispositions relatives aux mutations ⁽¹⁴⁾, aux mises à disposition, aux détachements, aux réintégrations ou non réintégrations après détachements, ni aux reclassements pour inaptitude physique ⁽¹⁵⁾. Seul l'examen par la CAP des questions relatives à la disponibilité est préservé, mais selon de nouvelles modalités.

Par ailleurs, les dispositions du code général des collectivités territoriales ⁽¹⁶⁾ relatives aux transferts de personnel dans le cadre de la coopération intercommunale ont expressément été supprimées par l'article 10 de la loi du 6 août 2019, de sorte que les CAP n'ont plus à connaître de ces situations.

Le décret du 29 novembre 2019 rappelle l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 des dispositions relatives à la suppression de la consultation de la CAP sur ces questions « *relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration, à la réintégration après détachement* » ⁽¹⁷⁾, dont la liste n'est pas rigoureusement identique à l'énumération législative. En toute logique, l'article 38 du décret du 17 avril 1989 relatif aux CAP, prévoyant la compétence de celles-ci en matière d'examen des demandes de détachement et d'intégration à la suite de détachements, ainsi que l'article 27 du décret du 13 janvier 1986 relatif aux positions statutaires, traitant des décisions en matière de positions nécessitant l'avis préalable de la CAP, sont abrogés en conséquence ⁽¹⁸⁾.

S'agissant plus précisément de l'entrée en vigueur de ces remaniements, un

⁽¹¹⁾ Article 94 IV de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 : « *Par dérogation au premier alinéa du présent IV : 1° Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1^{er} janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière* ».

⁽¹²⁾ Article 94 IV de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, premier alinéa.

⁽¹³⁾ Amendement n°417 rect. présenté par le Gouvernement le 18 juin 2019 au Sénat.

⁽¹⁴⁾ De surcroît, la rédaction de l'article 52 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 a été modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 pour supprimer la consultation des CAP en matière de mutations comportant un changement de résidence ou une modification de la situation des intéressés.

⁽¹⁵⁾ Respectivement, articles 52, 61 et 62, 64, 67, 82 à 84 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

⁽¹⁶⁾ Art. L. 5211-4-1 IV bis 1^o, art. L. 5211-4-1 IV bis 2^o, art. L. 5211-4-2, art. L. 5212-33, art. L. 5214-28 et art. L. 5216-9 du CGCT.

⁽¹⁷⁾ Article 40 1^o du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

⁽¹⁸⁾ Respectivement par les articles 31 (6^o) et 32 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

certain nombre de situations interrogent au regard de la formulation de l'article 94 de la loi du 6 août 2019, programmant à titre dérogatoire au 1^{er} janvier 2020 la suppression de l'avis préalable de la CAP pour « *les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités* ». En effet, l'article 40 du décret n'inventorie pas l'ensemble des hypothèses susceptibles de relever de la notion de « *mobilités* ».

L'étude d'impact du projet de loi propose une définition factuelle de la mobilité, non juridique certes, mais qui autorise à penser que le législateur embrassait une conception relativement extensive de cette notion. Elle considère ainsi « *comme "mobile" un agent qui a changé d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi* » (19).

Sous cet éclairage, on peut notamment compter au nombre des décisions individuelles qui ne donnent plus lieu à la consultation préalable de la CAP depuis le 1^{er} janvier 2020 les mutations comportant un changement de résidence ou une modification de la situation des intéressés, les détachements, réintégrations ou non réintégrations après détachements, les intégrations directes, les transferts de personnel dans le cadre de la coopération intercommunale, les mises à disposition, les reclassements pour inaptitude physique, ou encore les mises en disponibilité.

Plus précisément, à compter du 1^{er} janvier 2020, les CAP cessent de connaître des décisions relevant de la mise à disposition, dans la mesure où celle-ci est clairement identifiée comme une forme de mobilité par la loi du 13 juillet 1983. En effet, aux termes de son article 14, « *la mobilité des fonctionnaires entre les trois fonctions publiques peut s'exercer par la voie de la mise à disposition* ».

De même, les décisions individuelles relatives au reclassement pour inaptitude physique, auxquelles l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 ne se réfère plus depuis la réforme, et au reclassement d'un agent de police municipale dont l'agrément aurait été retiré ou suspendu, ne donnent plus lieu à la consultation de la CAP depuis le 1^{er} janvier 2020.

Conformément à l'article 94 XX de la loi du 6 août 2019, le fait que les dispositions réglementaires traitant de ces situations n'aient pas été modifiées (20) pour tenir compte de la loi du 6 août 2019 est sans conséquence sur la suppression de ces cas de saisine.

Concernant la disponibilité, les modalités de saisine sont remaniées. En effet, si l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984, traitant de la disponibilité dans sa globalité, demeure visé par l'article 30 de cette même loi qui liste les décisions individuelles requérant l'examen de la CAP, le décret quant à lui en précise la teneur :

– en premier lieu, il supprime l'avis préalable obligatoire de la CAP en matière de mise en disponibilité (21) tant d'office (22) que sur autorisation (23) ;

– en deuxième lieu, il prévoit que les décisions individuelles mentionnées à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984 sont désormais soumises à l'avis de la CAP exclusivement sur demande du fonctionnaire (24) ;

– en troisième lieu, il maintient l'avis préalable obligatoire de la CAP dans les cas les plus sérieux, de licenciement consécutif à trois refus de postes en vue de la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité (25).

En d'autres termes, cela signifie qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, seuls les cas de licenciement consécutif à trois refus de postes en vue de la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité requerront de la collectivité qu'elle recueille l'avis préalable de la CAP.

Ces nouvelles modalités de saisine, applicables à compter du 1^{er} janvier 2020, auront pour effet de créer un filtre, réservant uniquement l'examen de la CAP aux décisions défavorables prises par l'autorité territoriale en matière de disponibilité ainsi qu'aux cas, présentant un enjeu majeur, de licenciement (voir tableau récapitulatif p. 12).

À compter du 1^{er} janvier 2021

→ Suppression des compétences des CAP en matière de promotion interne et d'avancement

À compter du 1^{er} janvier 2021, la réforme supprime l'avis préalable de la CAP en matière d'avancement et de promotion interne. Ainsi, l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 ne fait plus référence aux dispositions du texte relatives à la promotion interne dite « *au choix* », à l'avancement d'échelon autre qu'à l'ancienneté, ni au tableau annuel d'avancement de grade (26).

De plus, la mention de l'avis de la CAP disparaît des articles 78-1, prévoyant l'accès des fonctionnaires à l'échelon spécial par inscription au tableau annuel

(19) p. 130 de l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, 27 mars 2019.

(20) Art. 21 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, portant sur la mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'une organisation syndicale ; Art. 1 et 3 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, traitant pour le premier des situations de réaffectation dans un autre emploi du grade en cas d'impossibilité d'aménagement des conditions de travail, et pour le second des reclassements par voie de détachement ; Art. L 412-49 du code des communes, renvoyant à la section 3 du chapitre VI de la loi du 26 janvier 1984.

(21) Par l'abrogation de l'article 27 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, par l'article 32 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

(22) Par renvoi de l'article 27 à l'article 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

(23) Par renvoi de l'article 27 à l'article 21, portant sur la mise en disponibilité pour études ou convenances personnelles, et à l'article 23, portant sur la mise en disponibilité sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise, du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

(24) 1^o du III du nouvel article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(25) Article 37-1 I 2^o du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

(26) Respectivement, articles 39 2^o, 78 et 80 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

d'avancement, et 79 de cette même loi, notamment consacré à l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement (27).

Aussi, le décret du 29 novembre 2019 supprime-t-il en conséquence les dispositions obsolètes du décret du 17 avril 1989, à l'instar de ses articles 34 et 40-1, traitant du déroulement des séances des CAP dédiées à ces questions. Il réduit aussi le nombre des hypothèses dans lesquelles elles siègent en formation restreinte (28). Cette limitation préfigure la suppression des groupes hiérarchiques, prévue par la loi de transformation de la fonction publique à compter des prochaines élections professionnelles.

À compter du 1^{er} janvier 2021

→ Évolution des autres attributions des CAP

Afin de poursuivre le recentrage de la consultation de la CAP sur les situations les plus sensibles, le législateur procède aussi, s'agissant des décisions prises au titre de l'année 2021, à des allègements complémentaires en des domaines variés.

Les suppressions expresses

Sont ainsi expressément supprimés les renvois de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 aux articles 25 *septies* et 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983, qui donnaient compétence à la CAP pour se prononcer sur les cumuls d'activités et la compatibilité des projets de création ou de reprise d'entreprise par un fonctionnaire avec ses fonctions, ou pour le fonctionnaire cessant définitivement

celles-ci, de toute activité lucrative avec les fonctions exercées précédemment.

Ces évolutions témoignent de la volonté gouvernementale de favoriser les mobilités entre secteurs publics et privés, mais participent aussi de la refonte globale du cadre du contrôle déontologique, puisqu'il s'agit notamment de mettre fin aux chevauchements de compétences des différentes autorités investies de ces contrôles et de les recentrer pour en renforcer l'effectivité.

En effet, s'agissant du contrôle du « *pan-touflage* », celui-ci était assuré, dans le dispositif antérieur, à la fois par la Commission de déontologie et par la CAP, qui toutes deux émettaient des avis sur la situation individuelle des agents concernés par des projets de mobilité vers le secteur privé ou de création et reprise d'entreprises dans le cadre des demandes d'octroi de temps partiels. Désormais, ce contrôle relèvera uniquement des compétences, également recentrées sur les cas les plus sensibles, de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (29). S'agissant des décisions relatives au cumul d'activités, elles ne feront plus l'objet d'aucune saisine de la CAP et seront soumises au contrôle déontologique dans des cas très restreints uniquement (30).

De même, les questions individuelles découlant de suppressions d'emplois ne seront plus examinées par la CAP, par suppression expresse du renvoi de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 à son article 97.

(29) Autorité administrative indépendante créée par les lois du 11 octobre 2013 relatives à la transparence de la vie publique.

(30) Recentrage du contrôle déontologique, via le filtre du référent déontologue, sur les situations les plus sensibles prévu par les articles 25 *septies* et *octies* de la loi du 13 juillet 1983.

(31) Art. 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, renvoyant au décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Les suppressions tacites

Par ailleurs, certaines attributions de la CAP sont susceptibles de s'avérer inapplicables, quand bien même elles n'auraient pas été expressément supprimées par la loi du 6 août 2019. En effet, selon l'article 94 XX de la loi, les dispositions de son titre I^{er}, notamment relatives à la réduction des compétences des CAP, s'appliquent « *nonobstant toute disposition statutaire contraire* ». Toute disposition statutaire se référant à d'autres attributions que celles prévues par la loi du 6 août 2019 et son décret d'application sont donc supposées être écartées.

Pourtant, la disparition des garanties accordées aux fonctionnaires stagiaires dans le cadre de la procédure disciplinaire interroge, puisque le prononcé de sanctions à leur rencontre ne semble plus requérir la réunion préalable du conseil de discipline.

Pour rappel, la procédure disciplinaire applicable aux agents stagiaires était jusqu'à présent calquée sur celle suivie pour sanctionner les fonctionnaires titulaires, bien qu'ils disposent d'une échelle de sanctions distincte (31). Ainsi, les exclusions temporaires de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours et les exclusions définitives du service ne pouvaient être prononcées qu'après avis du conseil de discipline.

À l'issue de la réforme, aucune disposition nouvelle n'a expressément prévu la compétence disciplinaire des CAP pour connaître des sanctions prises à l'encontre des fonctionnaires stagiaires : le nouvel article 37-1 du décret du 17 avril 1989 fait uniquement référence à l'échelle de sanctions des fonctionnaires titulaires (32), et aucune disposition réglementaire propre aux agents stagiaires n'a été actualisée pour renvoyer à la procédure disciplinaire applicable à leurs homologues titulaires.

(32) Par renvoi à l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(27) Art. 79 1^o de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : avancement de grade au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement ; art. 79 2^o de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : avancement de grade par voie d'inscription à un tableau d'avancement après sélection par voie d'examen professionnel.

(28) Art. 33 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 : désormais, seul l'examen du compte rendu d'entretien professionnel requiert encore la réunion de la CAP en formation restreinte.

Ainsi, parmi les mesures disciplinaires applicables aux fonctionnaires stagiaires, seul est prévu le cas du licenciement pour faute disciplinaire qui nécessite encore la réunion de la CAP ⁽³³⁾, sans précision des textes sur la formation, ordinaire ou disciplinaire, requise pour cette consultation.

Toutefois, il convient de rappeler que les fonctionnaires stagiaires sont soumis aux dispositions du statut, sauf si celles-ci sont incompatibles avec leur situation particulière ⁽³⁴⁾. Précisément, l'article 19 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit à l'égard des fonctionnaires titulaires qu'« aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe par les dispositions statutaires (...) ne peut être prononcée sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté ».

En l'attente d'apports réglementaires ou jurisprudentiels ultérieurs, il semble en conséquence délicat d'exclure catégoriquement les sanctions prononcées à l'encontre des fonctionnaires stagiaires du champ des décisions soumises à l'avis préalable de la CAP.

Un recentrage des CAP sur les cas les plus complexes

L'objectif premier de cet axe de la réforme était de supprimer l'automatisme de l'avis préalable des CAP pour recentrer leur champ d'intervention sur les actes individuels les plus porteurs d'enjeux. À ce titre, ces instances demeurent compétentes pour l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents, mais leurs modalités de consultation évoluent puisque le décret du 29 novembre 2019 prévoit désormais davantage de cas de saisine à l'initiative exclusive de l'agent.

⁽³³⁾ Par renvoi de l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 à son article 46 ainsi qu'en vertu de l'art. 37-1 I 1° du décret n°89-229 du 17 avril 1989.

⁽³⁴⁾ Art. 2 du décret du 4 novembre 1992 précité.

Le nouvel article 37-1 du décret du 17 avril 1989 relatif aux CAP précise ces modalités de saisine et fait évoluer leur fondement juridique. Il s'appliquera aux décisions individuelles prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021, à l'instar des autres domaines d'intervention des CAP, à l'exception des mutations et de la mobilité.

→ Les cas de saisine obligatoire (prévus par le décret du 29 nov. 2019)

D'une part, le décret prévoit l'avis préalable de la CAP sur les décisions individuelles de sortie de service des fonctionnaires stagiaires, c'est-à-dire sur les refus de titularisation à l'issue de la période de stage, et sur les licenciements pour insuffisance professionnelle et les licenciements pour faute disciplinaire. S'agissant de cette dernière catégorie de décisions, la réunion en formation disciplinaire de la CAP est incertaine : pour l'heure, elle n'est pas expressément prévue (voir plus haut).

Concernant les agents titulaires, la CAP doit être consultée sur les questions relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après qu'il a refusé trois postes proposés en vue de sa réintégration, ainsi qu'au licenciement pour insuffisance professionnelle. Cette dernière procédure semble toujours requérir sa réunion en formation disciplinaire ⁽³⁵⁾.

De plus, la compétence de la CAP sur les questions relatives aux formations est précisée. Ainsi, l'instance doit connaître des refus de formation opposés aux représentants du personnel dans le cadre d'un congé pour formation syndicale ou pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, lorsqu'ils siègent au sein de la formation spécialisée en la matière du CST. En outre, son avis préalable est requis ⁽³⁶⁾ avant que l'autorité territoriale n'oppose un

deuxième refus successif à la demande d'un fonctionnaire de suivre une formation de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, une formation personnelle, ou des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Par ailleurs, la compétence de la CAP en matière disciplinaire est rappelée : elle est obligatoirement saisie des propositions de sanctions autres que celles du 1^{er} groupe applicables aux fonctionnaires. Elle siège alors en conseil de discipline.

Enfin, l'autorité territoriale est tenue de recueillir l'avis de la CAP lorsqu'un fonctionnaire lui demande d'être réintégré à l'issue d'une période de privation de ses droits civiques, d'interdiction d'exercer un emploi public, ou s'il vient d'être réintégré dans la nationalité française.

→ Les cas de saisine à la demande de l'agent (prévus par le décret du 29 nov. 2019)

D'autre part, le décret recense les cas de saisine de la CAP à la demande exclusive de l'agent (voir tableau p. 10).

Le fonctionnaire pourra ainsi solliciter de l'autorité territoriale qu'elle saisisse la CAP des décisions le concernant prises en matière de disponibilité, ainsi que de celles relatives à la révision de son compte rendu d'entretien professionnel. Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 2021, l'information systématique de la CAP sur ce point est supprimée. Les comptes rendus des entretiens professionnels réalisés au titre de 2020 ne lui seront donc pas transmis ⁽³⁷⁾.

⁽³⁶⁾ En vertu de l'article 2 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article modifié par la loi n°2019-828 du 6 août 2019).

⁽³⁷⁾ Article 94 VII de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

Consultation obligatoire de la CAP après l'entrée en vigueur de la réforme

Refus de titularisation et licenciement du fonctionnaire stagiaire	
Refus de titularisation	art. 37-1 I 1°, décret n° 89-229
Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire*	art. 30 et 46, loi n° 84-53 art. 37-1 I 1°, décret n° 89-229
Licenciement du fonctionnaire titulaire	
Licenciement pour insuffisance professionnelle (avis préalable de la CAP réunie en formation disciplinaire)	art. 30 et 93, loi n° 84-53 art. 37-1 I 2°, décret n° 89-229
Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de postes proposés en vue de sa réintégration	art. 72, loi n° 84-53 art. 37-1 I 2°, décret n° 89-229
Refus de formation	
Refus de congé pour formation syndicale	art. 57 7°, loi n° 84-53 art. 37-1 I 3°, décret n° 89-229
Refus de congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'un représentant du personnel de la formation spécialisée du CST	art. 57 7° bis, loi n° 84-53 art. 37-1 I 3°, décret n° 89-229
Double refus successifs d'une formation de perfectionnement	art. 1 ^{er} 2°, loi n° 84-594 art. 37-1 I 3°, décret n° 89-229
Double refus successifs d'une formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique	art. 1 ^{er} 3°, loi n° 84-594 art. 37-1 I 3°, décret n° 89-229
Double refus successifs d'une formation personnelle	art. 1 ^{er} 4°, loi n° 84-594 art. 37-1 I 3°, décret n° 89-229
Double refus successifs opposé à une action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française	art. 1 ^{er} 5°, loi n° 84-594 art. 37-1 I 3°, décret n° 89-229
Rejet d'une troisième demande de mobilisation du compte personnel de formation sur une action de formation de même nature si la demande a été refusée pendant 2 années consécutives	art. 22 quater II, loi n° 83-634
Sanctions disciplinaires du fonctionnaire titulaire	
Sanctions des 2 ^e , 3 ^e et 4 ^e groupes (avis préalable de la CAP réunie en formation disciplinaire)	art. 30 et 89, loi n° 84-53 art. 37-1 II, décret n° 89-229
Autres compétences	
Réintégration d'un agent à l'issue d'une période de privation des droits civiques, d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française	art. 24, loi n° 83-634 art. 37-1 IV, décret n° 89-229
Affectation ou détachement provisoires, à l'issue de 4 mois de suspension de fonctions, du fonctionnaire faisant l'objet de poursuites pénales (information)	art. 30, loi n° 83-634

* NB : si l'article 46 de la loi n° 84-53, sans autre précision, évoque la saisine de la CAP, ni la loi n° 2019-828 ni le décret n° 2019-1265 ne mentionnent que celle-ci doit siéger en formation disciplinaire dans cette hypothèse. Sur cet aspect, voir p. 8.

RÉFÉRENCES DES TEXTES CITÉS

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- 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
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Saisine facultative de la CAP à l'initiative de l'agent

→ à compter du 1^{er} janvier 2020

Disponibilité

Décisions individuelles relatives à la disponibilité de droit

Décisions individuelles relatives à la disponibilité sur autorisation pour études ou convenances personnelles

Décisions individuelles relatives à la disponibilité sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise

Décisions individuelles relatives à la disponibilité d'office

*art. 30 et 72, loi n° 84-53
art. 37-1 III 1°, décret n° 89-229*

→ à compter du 1^{er} janvier 2021

Temps partiel

Refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou litige relatif aux conditions d'exercice du temps partiel

*art. 30 et 60, loi n° 84-53
art. 37-1 III 2°, décret n° 89-229*

Démission

Refus d'acceptation d'une démission

*art. 30 et 96, loi n° 84-53
art. 37-1 III 3°, décret n° 89-229*

Compte-rendu d'entretien professionnel

Décisions relatives à la révision du CREP

*art. 30 et 76, loi n° 84-53
art. 37-1 III 4°, décret n° 89-229
art. 7 II du décret n° 2014-1526*

Formation

Refus opposé à une demande de mobilisation du compte personnel de formation

*art. 22 quater II, loi n° 83-634
art. 37-1 III 5°, décret n° 89-229*

Télétravail

Refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail

*art. 133, loi n° 2012-347
art. 37-1 III 6°, décret n° 89-229*

Compte épargne-temps

Refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps

art. 37-1 III 7°, décret n° 89-229

RÉFÉRENCES DES TEXTES CITÉS

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

- 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
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

En outre, la CAP sera saisie, à la demande des intéressés :

- des refus opposés aux demandes de temps partiel et des litiges relatifs à l'exercice d'un service à temps partiel,
- des refus de démission,
- des refus de mobilisation du compte personnel de formation,
- des refus opposés aux demandes initiales ou de renouvellement de télétravail,
- des refus de congés au titre du compte épargne temps.

→ Les autres cas de saisine (prévus par la loi du 13 juillet 1983)

Enfin, il convient de recenser une dernière hypothèse dans laquelle une compétence de la CAP pourrait être maintenue, à savoir lorsqu'une attribution est expressément prévue par une autre disposition du statut ayant elle-même été actualisée par la loi de transformation de la fonction publique.

On signalera ainsi l'information de la CAP, requise par l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, en cas d'affectation ou de détachement provisoires d'un fonctionnaire faisant l'objet de poursuites pénales, à l'expiration du délai de quatre mois de sa suspension de fonctions s'il n'a pas été rétabli dans ses fonctions. En effet, la loi du 6 août 2019 est intervenue pour amender cet article et tirer les conséquences de la réorganisation des CAP par catégorie, sans toutefois supprimer cette obligation de saisine.

De même, le rejet opposé à une troisième demande consécutive de mobilisation du compte personnel de formation pour une action de formation de même nature requiert l'avis préalable de la CAP, ainsi qu'il en découle de l'article 22 *quater* II de la loi du 13 juillet 1983, lui-même modifié par la loi du 6 août 2019.

L'assistance d'un représentant syndical

En contrepartie de la suppression de l'avis préalable de la CAP en matière de mutations internes comportant un changement de résidence ou une modification de la situation de l'intéressé, ainsi qu'en matière de promotion, d'avancement de grade ou d'avancement à un échelon spécial, le législateur a consacré la possibilité, pour les agents faisant l'objet de décisions individuelles défavorables en ces matières, de se faire assister dans l'exercice de leurs recours administratifs contre celles-ci.

L'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa version issue de la loi du 6 août 2019, dispose ainsi qu'ils « *peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 39, 52, 78-1 et 79. À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués* ».

En son article 33, le décret du 29 novembre 2019 est venu préciser la notion d'« *organisation syndicale représentative* », qu'il définit comme « *les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité social territorial de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions* ». Le décret complète la loi pour prévenir les situations dans lesquelles le recours au représentant désigné par une telle organisation syndicale représentative

serait impossible, dans l'hypothèse par exemple où les représentants du personnel élus au CST ne seraient rattachés à aucune organisation syndicale. Il dispose ainsi qu'« *à défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, les fonctionnaires peuvent choisir un représentant syndical de leur choix* ».

Le décret précise, en son article 39, qu'en l'attente du prochain renouvellement général des instances en 2022, à l'occasion duquel seront institués les premiers CST, la représentativité des organisations syndicales sera appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections du comité technique de la collectivité ou de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions.

Si la loi et le décret énumèrent les matières dans lesquelles cette assistance trouve à s'exercer, ils n'en déterminent en revanche nullement la teneur.

Dans la même logique que celle ayant présidé à l'articulation de l'ensemble du dispositif, cette possibilité d'accompagnement sera effectivement ouverte :

- à compter du 1^{er} janvier 2020 s'agissant des décisions individuelles relatives aux mutations comportant un changement de résidence ou une modification de la situation de l'intéressé (38) ;
- à compter du 1^{er} janvier 2021 s'agissant des décisions relatives à la promotion et à l'avancement (39).

(38) Par application du 1^o de l'article 94 IV de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 aux modifications introduites à l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 par l'article 10 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

(39) Par application du premier alinéa de l'article 94 IV de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

Suppression de l'avis ou de l'information préalable obligatoire de la CAP

→ à compter du 1^{er} janvier 2020

Mutations

Mutations internes comportant un changement de résidence ou une modification de la situation des intéressés

Mises à disposition

Mise à disposition

Rapport annuel de la collectivité sur les mises à disposition (information)

Mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'une organisation syndicale

Détachements et intégrations

Détachement

Intégration directe d'un fonctionnaire dans un autre cadre d'emplois

Réintégration ou non réintégration après détachement

Renouvellement de détachement

Intégration dans le cadre d'emplois d'accueil à la suite d'un détachement

Mises en disponibilité

Mise en disponibilité sur autorisation pour études ou convenances personnelles

Mise en disponibilité sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise

Mise en disponibilité d'office

Reclassements

Reclassement pour inaptitude physique

Reclassement d'un agent de police municipale en cas de retrait ou de suspension de son agrément

Transferts de personnel dans le cadre de la coopération intercommunale

Affectation sur un autre emploi dans le cadre de la restitution d'une compétence d'un EPCI à ses communes membres

Convention de répartition des fonctionnaires chargés de la mise en œuvre de la compétence restituée

Mise en place de services communs

Répartition des personnels entre les communes en cas de dissolution d'un syndicat de communes

Hors cadres

Réintégration du fonctionnaire mis hors cadre

Les lignes directrices de gestion (LDG)

Instituées pour contrebalancer la suppression de la consultation préalable systématique des CAP sur les décisions individuelles, les lignes directrices de gestion constituent, selon l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, une « *déclinaison du principe constitutionnel de participation des fonctionnaires et de mise en œuvre de la garantie qui leur est accordée pour l'examen des questions individuelles liées à la carrière* » (40). Il s'agit en effet de préserver « *un niveau suffisant de garanties en matière de cohérence de traitement entre agents publics et de transparence* », en dépit de la disparition de nombre d'attributions des CAP, instances dont la vocation était d'« *assurer une égalité de traitement des agents ainsi qu'une transparence dans la gestion et le déroulement de carrière* » (41).

Le dispositif répond donc au double objectif d'esquisser le cadre à l'intérieur duquel les autorités compétentes prendront leurs décisions et d'apporter aux agents une visibilité sur les orientations et priorités de leurs employeurs, ainsi que sur leurs perspectives de carrière.

Déjà utilisées en matière de mutations dans la fonction publique de l'État, les lignes directrices de gestion ont été étendues aux trois fonctions publiques et couvrent d'autres domaines de gestion des ressources humaines. Introduites, pour la fonction publique territoriale, au nouvel article 33-5 (42) du chapitre II Bis qui leur est consacré de la loi du 26 janvier 1984, elles déterminent pour les unes « *la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines*

dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences », et pour les autres « *les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours* ».

Le chapitre II décret du 29 novembre 2019 précise leur contenu et les conditions de leur élaboration, celles-ci pouvant être établies soit de manière commune, soit distincte (43).

Le contenu des LDG

S'agissant en premier lieu des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, tant l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 que le décret pris pour son application offrent une large faculté d'adaptation à chaque collectivité ou établissement pour en déterminer librement le contenu. En effet, tout en rappelant qu'il s'agit de « *définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines* », l'article 18 du décret signale seulement la nécessité de tenir compte « *des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences* », sans imposer de contenu strict.

En l'absence de mention particulière, les dispositions portant sur les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sont entrées en vigueur au lendemain de la publication du décret, soit le 2 décembre 2019.

S'agissant en second lieu des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours, leur « *objectif premier est de définir des critères généraux et transversaux*

d'appréciation des mérites » (44). L'étude d'impact nous apprend que pour répondre à cette ambition, la rénovation du dispositif en matière de promotion a été appréhendée « *grâce à une nouvelle formalisation de critères prenant en compte la valeur professionnelle (par exemple, mobilité extérieure, valorisation des acquis professionnels, égalité professionnelle, etc.), tout en garantissant que les promotions résultent d'une comparaison objective des mérites respectifs des agents et favorisent l'équilibre des promotions au regard des viviers d'agents promouvables* ».

C'est l'objet du second type de lignes directrices de gestion de l'article 33-5, qui fixent « *les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours* », tout en préservant le pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale « *en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général* ».

Plus spécifiquement, les articles 39 et 79 de la loi du 26 janvier 1984 prévoient que l'autorité territoriale sera tenue de les prendre en considération en matière de promotion interne et d'avancement de grade, sans toutefois renoncer à son pouvoir d'appréciation, lors de l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement, pour les voies de sélection au choix. S'agissant de l'avancement de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement après examen professionnel, on remarque qu'en dépit de la suppression de l'avis préalable de la CAP en la matière, le 2° de l'article 79 ne fait pas explicitement référence aux lignes directrices de gestion.

Établies en amont, ces dernières sont donc vouées à déterminer le cadre dans lequel s'inscriront les décisions de l'autorité territoriale et à rendre plus

(40) p. 159 de l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique, 27 mars 2019.

(41) p. 156 de l'étude d'impact précitée.

(42) Dispositions introduites par l'article 30 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

(43) Article 13 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

(44) p. 158 de l'étude d'impact précitée.

explicites et transparents les critères pris en compte en vue d'une promotion ou d'un avancement de grade.

Le décret, en son article 19, rappelle les objectifs de cet instrument, indiquant qu'il s'agit de fixer :

- les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois,
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Il apparaît une fois encore que toutes les hypothèses dans lesquelles l'avis de la CAP a été supprimé par application de la loi de transformation de la fonction publique n'entrent pas dans le périmètre des lignes directrices de gestion. Ainsi, cette disposition se rapporte en particulier aux cas d'avancement de grade et de promotion interne, sans mention des avancements d'échelon autres qu'à l'ancienneté ou de l'accès à l'échelon spécial (45).

S'agissant de la carrière des agents, les lignes directrices de gestion visent en particulier à préciser les modalités selon lesquelles sont valorisés leur valeur professionnelle et les acquis de leur expérience. Le décret énumère les critères à prendre en compte obligatoirement à cette fin (46), à savoir « *la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes* ».

Il précise que ces modalités définies par les lignes directrices de gestion doivent permettre la prise en compte du parcours professionnel de l'agent au sens large, puisque doivent être considérées

y compris les activités professionnelles exercées :

- dans le cadre d'une activité syndicale,
- à l'extérieur de l'administration d'origine :
 - dans un autre versant de la fonction publique,
 - dans le secteur privé, notamment associatif,
 - dans une organisation européenne ou internationale.

Par ailleurs, le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être garanti par le cadre des lignes directrices de gestion, ainsi que l'avait déjà indiqué la loi du 26 janvier 1984, en son article 79 consacré à l'avancement de grade.

L'article 19 du décret élargit le champ d'application de ce principe, puisqu'il prescrit d' « *assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés* », visant ainsi l'ensemble des procédures de promotion. Dans sa rédaction issue de la loi du 6 août 2019, l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 consacré à la promotion interne prescrivait quant à lui de tenir compte des lignes directrices de gestion, sans mention expresse de l'impératif du respect de l'égalité entre les sexes.

Plus généralement, l'article 19 du décret dispose que les lignes directrices de gestion visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En vertu de l'article 94 VIII de la loi du 6 août 2019 et de l'article 38 du décret, les dispositions relatives aux lignes directrices de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours s'appliquent en vue de l'élaboration

des décisions individuelles d'avancement et de promotion prises au titre de l'année 2021, par substitution du mécanisme antérieur de l'avis préalable de la CAP sur ces questions.

L'élaboration des LDG

L'article 33-5 de la loi donne compétence aux autorités territoriales des collectivités et établissements publics pour arrêter les lignes directrices de gestion après avis de leur CST, lequel aura notamment à connaître des questions relatives « *aux orientations stratégiques sur les politiques des ressources humaines* » (47).

Le nouvel article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 précise quant à lui que les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines doivent être établies à partir des éléments et données rassemblés dans le rapport social unique (RSU) que les employeurs publics seront tenus d'élaborer annuellement. Cette disposition, si elle dresse une première liste de ces éléments, sera complétée par décret en Conseil d'État (48) qui précisera notamment le contenu du rapport. Présenté aux comités sociaux, il servira de support au débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines (49).

Il est à noter que les dispositions relatives au RSU entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2021 (50). Il semblerait, selon toute vraisemblance, que les collectivités et établissements publics devront donc s'appuyer, pour l'établissement

(45) Art. 78 et 78-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(46) Art. 19 II du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

(47) Article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

(48) Décret dont la publication est envisagée en novembre 2020 avec effet au 1^{er} janvier 2021, selon l'échéancier de mise en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, actualisé au 23 janvier 2020 (consultable sur le site Internet legifrance.gouv.fr).

(49) Nouvel article 9 bis B de la loi du 13 juillet 1983.

(50) Article 5 VII de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines arrêtées dans l'intervalle, sur le rapport biennal antérieurement prévu par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, ainsi probablement que sur les rapports portant sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la mise à disposition, respectivement prévus par les articles 35 *bis* et 62 de la même loi, auxquels se substituera le RSU.

Le décret précise que les lignes directrices, qui peuvent comporter des orientations propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories (51), sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années et peuvent être révisées, pour tout ou partie, en cours de période (52). Le CST doit être consulté sur les projets ainsi que sur leur révision (53).

L'exigence de communication des lignes directrices de gestion aux agents, déjà prévue par la loi, est rappelée par l'article 17 du décret, qui prescrit qu'elles leur soient rendues accessibles a minima par voie numérique, et, le cas échéant, par tout autre moyen. Sans être applicable aux collectivités et établissements publics territoriaux, le décret du 28 décembre 2016 relatif à la procédure d'édiction des lignes directrices en matière de mutation dans la fonction publique de l'État préconisait par exemple leur publication au bulletin officiel de l'administration concernée (54).

Pour rappel, les lignes directrices de gestion peuvent également être portées à la connaissance des agents, à leur demande, lorsqu'ils exercent un recours administratif contre une décision individuelle défavorable en matière de promotion interne, de mutation, d'accès à l'échelon spécial ou d'avancement de grade. Alors, les éléments relatifs à leur situation individuelle leur sont communiqués au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion (55).

Dans la mesure où les CST ne seront mis en place qu'à l'issue du prochain renouvellement général des instances paritaires, en 2022, la loi a prévu un dispositif transitoire afin, d'ici-là, d'assurer des garanties suffisantes aux agents en matière de cohérence de traitements : jusque-là, avant leur adoption, les lignes directrices de gestion seront soumises pour avis au comité technique compétent (56). L'article 39 III du décret précise que ces dispositions transitoires s'appliqueront également à leurs éventuelles révisions.

Le cas particulier de la promotion interne

S'agissant des collectivités et établissements publics obligatoirement, ou volontairement affiliés ayant confié au centre de gestion la compétence d'établissement des listes d'aptitude, le décret reprend et précise les dispositions de la loi.

Ainsi, l'article 14 rappelle que « *par dérogation (...) les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le centre de gestion* ». Elles seront donc communes aux collectivités et établissements affiliés. L'article 16 prévoit que le projet défini par le président du centre de gestion devra être soumis à l'avis de son CST,

puis communiqué, afin qu'il fasse l'objet d'une consultation auprès des différents comités sociaux concernés, à chaque collectivité et établissement affilié. Ceux-ci disposeront alors, précision apportée par le décret, d'un délai de deux mois pour transmettre au président du centre de gestion les avis de leurs propres CST, faute de quoi ceux-ci seront réputés avoir été consultés. La loi quant à elle va plus loin, puisqu'elle considère qu'« *à défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable* ».

Cette procédure est également soumise aux dispositions transitoires prévues dans l'attente du prochain renouvellement général des instances. En conséquence, jusqu'à l'installation des comités sociaux territoriaux, les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne devront avoir été soumises avant leur adoption ou leur révision, à l'avis des comités techniques, du centre de gestion d'abord, puis des établissements et collectivités affiliés concernés ensuite.

Ce n'est qu'à l'issue de cette consultation qu'elles seront définitivement arrêtées par le président du centre de gestion.

On rappellera que les articles 30 et 39 de la loi du 26 janvier 1984 prévoient la possibilité pour celui-ci, pour l'établissement des listes d'aptitude, de se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées. Cette modification au projet de loi initial, introduite en cours de processus législatif par la commission mixte paritaire, répond à la critique formulée par la commission des lois du Sénat, faisant valoir que le système de promotion antérieur permettait de légitimer, par le passage en CAP de la liste d'aptitude établie par le président du centre de gestion, le classement opéré par celui-ci (57).

(51) Article 14 I du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

(52) Article 15 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

(53) Article 16 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

(54) Article 4, abrogé par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, du décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016 relatif à la procédure d'édiction des lignes directrices permettant le classement par l'administration des demandes de mutation des fonctionnaires de l'État.

(55) Article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

(56) Article 94 II. A. 3° de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

(57) p. 141 du rapport n°570, enregistré le 12 juin 2019 par M^{me} Catherine Di Folco, au nom de la commission des lois du Sénat.

Le bilan de la mise en œuvre et l'opposabilité des LDG

La commission des lois du Sénat avait aussi considéré que les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, dont la vérification de la bonne application aux situations individuelles ne lui paraissait pas assurée, ne sauraient remplacer l'avis de la CAP dans cette fonction.

L'objectif de transparence se manifeste désormais en aval du dispositif rénové, puisque l'article 33 4° de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la présentation devant le CST d'un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, établi sur la base des décisions individuelles prises pour leur application et tenant compte des données issues du RSU. L'article 20 du décret en précise la périodicité annuelle.

De plus, bien qu'il s'agisse d'instruments dits « *de droit souple* »⁽⁵⁸⁾ qui n'ont pas vocation, selon l'exposé des motifs de la loi, à se substituer aux règles statutaires ni aux principes législatifs et généraux du droit, le caractère opposable des lignes directrices de gestion devant la justice administrative a été confirmé par le Conseil d'État dans son avis sur le projet de loi de transformation de la fonction publique⁽⁵⁹⁾. Il a rappelé sa jurisprudence⁽⁶⁰⁾, dont il résulte que l'administration dispose de la faculté de définir des orientations dépourvues de caractère réglementaire, dans lesquelles s'exerce son pouvoir d'appréciation, lui permettant de s'en écarter en fonction des circonstances ou pour un motif d'intérêt général. Il a précisé que la logique sur laquelle repose cette possibilité permettait à un requérant d'invoquer de tels instruments juridiques devant le juge, « *qu'il s'agisse pour la personne concernée de se prévaloir de leurs orientations ou, le cas échéant, d'exciper de leur illégalité* ».

En d'autres termes, un fonctionnaire pourrait s'en prévaloir soit pour contester la validité des décisions prises sur leur fondement, soit pour en contester la légalité. À cet égard, on notera qu'auditionné le 10 avril 2019 par la commission des lois de l'Assemblée nationale, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics avait fait valoir que « *la délibération [conférerait] un caractère en quelque sorte opposable à ces lignes directrices de gestion qui s'appliquent dans le domaine de la promotion* »⁽⁶¹⁾. La commission des lois avait considéré que « *leur opposabilité permet ainsi de responsabiliser l'administration et de renforcer les garanties dont disposent les fonctionnaires quant à l'examen des décisions affectant leur carrière* »⁽⁶²⁾. ●

(58) Le Conseil d'État en a plusieurs fois préconisé le recours, notamment dans son étude annuelle de 2013, intitulée *Le Droit souple*.

(59) Avis du Conseil d'État du 21 mars 2019, n°397088, sur un projet de loi de transformation de la fonction publique.

(60) Conseil d'État, 11 décembre 1970, n°78880, Crédit foncier de France

(61) p. 201 du rapport n°1924, enregistré le 3 mai 2019 par M^{me} Émilie Chalas, au nom de la commission des lois de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de la fonction publique (n°1802).

(62) p. 87 du rapport précité.

BIP



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

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

CIG petite couronne



➤ 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 : l'inscription, la carrière (avancement, promotion interne, pensions...), la mobilité, l'aptitude physique, la déontologie, la rémunération, les agents contractuels.

Les fiches valeurs, indices et taux : des données chiffrées pour la gestion de la paie
 • Rémunération,
 • Prestations d'action sociale,
 • Cotisations et contributions,
 • Adressations pour parts d'emploi.

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

Chaque document mis à jour est assorti d'un résumé :

- Révue de presse,
- Révue de droit,
- Signalement des documents parlementaires,
- Citations de la doctrine du statut applicable 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 trouver la source réelle juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, 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.

Loi relative à l'engagement dans la vie locale

Dispositions intéressant la FPT

Adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique ⁽¹⁾ vise notamment à renforcer les pouvoirs des maires, conforter leur place et celle des élus des communes dans l'intercommunalité, faciliter l'exercice des mandats locaux, simplifier et alléger certaines formalités pesant sur les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Le présent article a pour objet de présenter les principales mesures susceptibles de concerner les agents de la fonction publique territoriale.

La situation des personnels en cas de scission d'une communauté de communes ou d'une communauté d'agglomération pour créer deux ou plusieurs EPCI

Partant du constat, développé dans l'étude d'impact de la loi, selon lequel l'augmentation du périmètre des EPCI a pu, dans certains cas où les établissements publics concernés regroupent un très grand nombre de communes, éloigner les services publics des citoyens et rendre plus complexe l'exercice de certaines compétences de proximité (par exemple : la collecte des déchets, la gestion de l'eau et de l'assainissement), le législateur a introduit un dispositif visant à permettre à une communauté de communes ou à une communauté d'agglomération de se scinder en deux

ou plusieurs EPCI à fiscalité propre, sous réserve du respect des seuils de population et des périmètres définis par la loi ⁽²⁾.

Préalablement, l'avis de l'organe délibérant de l'établissement public existant, ainsi que l'accord des conseils municipaux des communes intéressées exprimé dans des conditions de majorité qualifiée, doivent être recueillis. L'établissement est ensuite créé selon la procédure de droit commun définie par l'article L. 5211-5 du CGCT. Les agents de la communauté de communes ou d'agglomération sont alors répartis au sein des nouveaux EPCI.

Cette répartition est déterminée par une délibération de l'EPCI existant, prise après avis du ou des comités sociaux territoriaux (CST) compétents. La convocation des membres de l'instance consultative doit être accompagnée

⁽¹⁾ Loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, publiée au *Journal officiel* du 28 décembre 2019.

⁽²⁾ Article L. 5211-5-1 A du CGCT.

d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du partage sur l'organisation et les conditions de travail ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents contractuels territoriaux.

La délibération fixant la répartition doit recueillir l'accord des conseils municipaux des communes concernées. À défaut d'accord au plus tard trois mois avant le partage, la répartition est arrêtée par le représentant de l'État.

La loi prévoit que les fonctionnaires conservent leurs conditions de statut et d'emploi. Quant aux agents contractuels, ils conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. Les services accomplis par ces agents dans l'ancien EPCI sont assimilés à des services d'agent contractuel accomplis dans le nouvel établissement.

Les agents bénéficient des garanties prévues en cas de changement d'employeur par les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du CGCT. Dans ce cadre, ils conservent notamment le régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages collectivement acquis ayant le caractère d'un complément de rémunération au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984. Ils bénéficient également du maintien de la participation versée par l'employeur au titre de la protection sociale complémentaire, jusqu'à l'échéance de la convention initialement conclue par l'établissement public existant.

S'agissant des agents nouvellement recrutés, ils peuvent prétendre au régime indemnitaire applicable à l'emploi auquel ils sont affectés. Les nouveaux EPCI devront, dans les six mois de leur création, définir le régime indemnitaire applicable aux intéressés.

Le recrutement d'agents de police municipale au niveau intercommunal

Le régime de recrutement d'agents de police municipale par un EPCI est assoupli. Cette évolution, qui résulte d'un amendement sénatorial, a pour finalité, d'une part, d'impulser la mutualisation des polices au niveau intercommunal en ne la conditionnant pas uniquement à une initiative des maires et, d'autre part, d'assurer une cohérence au regard des prérogatives dont dispose le président d'un EPCI lorsqu'il se voit transférer des pouvoirs de police spéciale, afin qu'il puisse également être à l'initiative du recrutement d'agents de police intercommunaux pour lui permettre d'assurer l'exécution de ses arrêtés.

Sur le fondement des nouvelles dispositions de l'article L. 512-2 du code de la sécurité intérieure, le président d'un EPCI pourra dorénavant recruter à son initiative, ou comme précédemment à la demande des maires de plusieurs communes membres, un ou plusieurs agents de police municipale, en vue de les mettre en tout ou partie à la disposition de l'ensemble des communes. Ces agents seront compétents pour assurer, le cas échéant, l'exécution des décisions prises par le président de l'EPCI au titre des pouvoirs de police qui lui ont été transférés sur le fondement de l'article L. 5211-9-2 du même code (notamment : voirie, habitat, assainissement, déchets ménagers).

Le recrutement doit être autorisé par délibérations concordantes de l'organe délibérant de l'EPCI et des conseils municipaux des communes membres dans des conditions de majorité qualifiée.

Reprenant le dispositif antérieur, la loi précise que les agents recrutés sont mis à la disposition des communes membres, y compris les fonctionnaires stagiaires, et sont compétents pour exercer, sur le territoire de la commune où ils sont affectés, les missions de police municipale

définies par l'article L. 511-1 du code précité, ainsi que les attributions de police judiciaire prévues par le code de procédure pénale et les lois pénales spéciales⁽³⁾. Lors de l'exercice de leurs missions, les agents sont placés sous l'autorité du maire de la commune sur le territoire de laquelle ils exercent leurs fonctions.

Une convention conclue entre l'EPCI et chaque commune concernée règle les modalités d'organisation et de financement de la mise à disposition.

Le recrutement d'agents de police municipale par un EPCI ne fait pas obstacle à ce qu'une commune membre de l'établissement recrute ses propres agents de police municipale.

La mutualisation des gardes champêtres

Les possibilités de mutualisation des gardes champêtres sont élargies selon des principes similaires.

À titre principal, l'article L. 522-2 du code de la sécurité intérieure prévoit notamment, d'une part, que le président d'un EPCI à fiscalité propre peut recruter, à son initiative ou à la demande des maires de plusieurs communes membres, un ou plusieurs gardes champêtres en vue de les mettre à disposition, par voie de convention, de l'ensemble des communes membres. Le recrutement doit faire l'objet de délibérations concordantes de l'organe délibérant de l'EPCI et des conseils municipaux des communes concernées prises à une majorité qualifiée. D'autre part, la loi ouvre à l'EPCI qui aura ainsi recruté des gardes champêtres la possibilité de les mettre à disposition, également par voie de convention, d'un autre EPCI ou d'une commune non membre.

⁽³⁾ Un dossier a été consacré aux conditions de recrutement des policiers municipaux dans le numéro des *IAJ* d'août 2018.

Les mesures liées à l'engagement dans la vie locale

Le titre V de la loi est consacré à diverses mesures visant à faciliter l'engagement dans la vie locale et à améliorer les conditions d'exercice des mandats locaux. Ces dispositifs, qui avaient été évoqués dans un précédent article de la revue⁽⁴⁾, sont applicables aux salariés du secteur privé tout comme aux agents publics.

Jusqu'à présent, le candidat (salarié ou agent public) aux élections municipales pouvait, sur le fondement des dispositions générales prévues par le code du travail⁽⁵⁾, se voir accorder des facilités de services pour mener à bien sa campagne électorale sous réserve que la commune dans laquelle il se présente compte au moins 1 000 habitants. L'article 85 de la loi supprime ce seuil et ouvre donc cette facilité à tous les candidats se présentant aux élections municipales sans condition de population. Il l'étend, en outre, aux élections au conseil de la métropole de Lyon.

Par ailleurs, ce même article modifie la rédaction de l'article L. 5214-8 du CGCT afin d'étendre aux conseillers des communautés de communes le bénéfice des autorisations d'absence prévues pour les titulaires (salarié ou agent public) d'un mandat municipal. Il ajoute à cet article un renvoi à l'article L. 2123-1 du même code relatif aux autorisations d'absence accordées aux membres d'un conseil municipal. Sur un autre plan, un nouvel article L. 2123-18-2 du CGCT, introduit par l'article 91 de la loi, ouvre aux membres du conseil municipal le bénéfice d'un remboursement des frais de garde d'enfants ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou ayant besoin d'une aide personnelle à

domicile qu'ils ont engagés afin de participer aux séances plénières du conseil, aux réunions de commissions, ou encore aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils représentent la commune. Ce remboursement, qui est à la charge de la commune, ne peut toutefois excéder, par heure le montant du salaire horaire minimum de croissance (SMIC). Une délibération du conseil municipal fixe les modalités du remboursement.

L'externalisation du paiement de certaines dépenses

Une nouvelle disposition ajoutée à l'article L. 1611-7 du CGCT vise à élargir le périmètre des conventions de mandat que les collectivités territoriales peuvent confier à des tiers pour l'exécution de certaines opérations de dépenses.

Elle prévoit que les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, par une convention passée obligatoirement sous forme écrite, confier à un organisme public ou privé l'exécution du paiement de certaines dépenses relatives aux agents territoriaux et aux élus locaux. Sont notamment mentionnés, les prestations d'action sociale et les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des agents et des élus locaux. Cette liste de dépenses pourra être étendue par voie réglementaire.

La convention conclue entre la collectivité ou l'établissement et l'organisme extérieur emporte mandat d'assurer l'exécution des opérations qu'elle définit au nom et pour le compte du mandant. Elle peut prévoir une reddition au moins annuelle des comptes des opérations et des pièces correspondantes ainsi que le recouvrement et l'apurement des éventuels indus résultant des paiements.

La procédure de prise de position formelle du contrôle de légalité

La loi introduit une procédure de rescrit préfectoral au bénéfice des collectivités territoriales. Le nouvel article L. 1116-1 du CGCT prévoit en effet qu'avant de prendre un acte entrant dans le champ de ceux susceptibles d'être déférés au juge administratif, les collectivités territoriales ou leurs groupements ainsi que leurs établissements publics peuvent saisir le représentant de l'État chargé du contrôle de légalité « d'une demande de prise de position formelle relative à la mise en œuvre d'une disposition législative ou réglementaire régissant l'exercice de leurs compétences ou les prérogatives dévolues à leur exécutif ». Le champ d'application de ce principe est ainsi très large et peut notamment couvrir les actes relatifs aux agents territoriaux transmissibles au contrôle de légalité.

Pour être recevable, la demande doit être écrite, précise et complète, et comporter la transmission de la question de droit sur laquelle la prise de position formelle est demandée. De même, le projet d'acte doit être joint. Le représentant de l'État dispose de trois mois pour se prononcer. Par dérogation à la règle selon laquelle le silence vaut acceptation, le silence gardé pendant ce délai sur la demande équivaut à une absence de position formelle.

Si l'acte adopté postérieurement est conforme à la prise de position formelle, le représentant de l'État ne pourra pas, au titre de la question de droit soulevée et sauf changement de circonstances, le déférer au juge administratif.

Un décret en Conseil d'État doit préciser les modalités d'application de ce dispositif.

⁽⁴⁾ Se reporter à l'article consacré aux garanties accordées aux agents publics qui occupent un mandat électif publié dans le numéro des IAJ d'octobre 2019.

⁽⁵⁾ Article L. 3142-79 du code du travail.

La rénovation des règles de publicité des actes des collectivités territoriales et leurs groupements

La loi (6) habilite le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance sur le fondement de l'article 38 de la Constitution et dans un délai de 18 mois à compter du 28 décembre 2019 (date de publication de la loi), les mesures relevant du domaine de la loi visant à modifier les règles relatives à la publicité des actes des collectivités territoriales et de leurs groupements, à leur entrée en vigueur, à leur conservation ainsi qu'au point de départ du délai de recours contentieux, dans le but de simplifier, de clarifier et d'harmoniser ces règles et de recourir à la dématérialisation.

La mise en place des conseils d'orientation des délégations du CNFPT

Des précisions sont apportées sur les modalités et le calendrier de mise en place des conseils d'orientation dans le cadre de la régionalisation des délégations du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en application de l'article 50 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (7).

Selon l'article 102 (II) de la loi du 27 décembre 2019, lorsque cette réorganisation entraîne une modification du ressort territorial d'une délégation régionale du CNFPT, il est mis fin au mandat de l'ensemble des membres du conseil d'orientation. La désignation et l'élection des membres du nouveau conseil aura lieu dans le cadre

du premier renouvellement des représentants des communes aux conseils d'orientation suivant la publication de la loi du 6 août 2019 et au plus tard le 31 décembre 2020, conformément aux modalités fixées par le conseil d'administration du CNFPT. Toutefois, le mandat des anciens membres se trouve prorogé jusqu'à la désignation et l'élection de leurs successeurs.

La formation des agents territoriaux à la langue des signes

Afin de permettre une meilleure accessibilité des services aux citoyens sourds et malentendants, la loi impose aux collectivités territoriales de plus de 10 000 habitants de se doter d'un agent formé à la langue des signes. Elle instaure, à titre expérimental et pour une durée de trois ans maximum, l'obligation, pour les collectivités remplissant cette condition de seuil, de proposer à un agent au moins de suivre une formation à la langue des signes française au titre des formations de perfectionnement (8).

La création d'un cadre juridique propre à la médiation territoriale

Selon le nouvel article L. 1112-24 du CGCT, sans préjudices des dispositifs déjà existants, les communes, les départements, les régions et les EPCI à fiscalité propre peuvent instituer un médiateur territorial afin de favoriser le règlement amiable des différends entre l'administration locale et les administrés. Il reviendra à la délibération de l'organe délibérant instituant le médiateur de définir son champ de

compétences, les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions et la durée de son mandat.

La loi précise que la fonction de médiateur territorial est incompatible avec celle d'élu ou d'agent au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement concerné, ou de l'un des groupements dont cette collectivité ou cet établissement est membre. ●

(6) Article 78 de la loi du 27 décembre 2019.

(7) Cette loi a fait l'objet d'un dossier spécial publié dans le numéro des *IAJ* de septembre 2019.

(8) Article 106 de la loi du 27 décembre 2019.

Reconversion des militaires dans la FPT

Les dernières précisions réglementaires

Un décret n° 2019-1513 du 30 décembre 2019 ⁽¹⁾, publié au *Journal officiel* du 31 décembre 2019 à la veille de l'entrée en vigueur du dispositif simplifié d'accès des militaires à la fonction publique civile, modifie le code de la défense et le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG) afin, selon la notice, « d'y insérer les mesures de cohérence des dispositifs ». Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Ce décret modifie notamment les conditions d'éligibilité des militaires et des anciens militaires au dispositif de reconversion prévu par l'article L. 4139-2 du code de la défense et précise, et pour ceux qui accèdent à un cadre d'emplois par la voie des emplois réservés au titre de l'article L. 4139-3 du CPMIVG, les règles de reprise des services antérieurs de militaire pour le classement en cas d'intégration ou de titularisation dans le cadre d'emplois d'accueil.

Cette publication non attendue implique d'apporter quelques compléments sur ces deux points au dossier consacré à la reconversion des militaires publié dans le numéro de décembre de la présente revue.

Les conditions d'accès au dispositif de l'article L. 4139-2 du code de la défense

Le décret du 30 décembre 2019 modifie les conditions de grade et d'ancienneté définies notamment par les articles R. 4139-11 et R. 4139-12 du code de la défense permettant aux militaires et aux

anciens militaires de bénéficier du dispositif de reconversion prévu par l'article L. 4139-2 du même code. Les conditions désormais requises sont présentées ci-après de manière synthétique.

➔ LES MILITAIRES EN ACTIVITÉ

Le décret restreint le champ de la condition qui limitait l'accès au dispositif au militaire se trouvant, à la date du détachement, à plus de 2 ans de la limite d'âge de son grade ou du grade auquel il est susceptible d'être promu à l'ancienneté avant sa titularisation ⁽²⁾.

Selon la nouvelle rédaction de l'article R. 4139-2 du code de la défense, elle demeure uniquement exigée pour le militaire de carrière. Cette condition n'est pas opposable aux officiers sous contrat, aux militaires engagés ou commissionnés, qui ne sont désormais plus mentionnés.

⁽¹⁾ Décret n° 2019-1513 du 30 décembre 2019 relatif à la simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique.

⁽²⁾ Art. R. 4139-12 du code de la défense.

À propos des conditions de grade et d'ancienneté, il est rappelé qu'au cas général le militaire doit détenir, à la date de son détachement, l'ancienneté de services militaires suivante :

- détachement dans un emploi de la catégorie A : au moins 10 ans en qualité d'officier ou 15 ans de services militaires dont 5 en qualité d'officier,
- détachement dans un emploi de la catégorie B : au moins 5 ans de services militaires,
- détachement dans un emploi de la catégorie C : au moins 4 ans de services militaires⁽³⁾.

Des conditions spécifiques d'ancienneté sont introduites pour le militaire infirmier ou technicien des hôpitaux des armées. Il doit détenir, à la date de son détachement dans un emploi de la catégorie A ⁽⁴⁾ :

- 10 ans au moins de services militaires dans son corps d'origine,
- ou 15 ans au moins de services militaires dont 5 ans dans son corps d'origine pour un détachement dans un emploi civil de niveau comparable à celui relevant du corps des personnels militaires infirmiers et techniciens des armées et dont l'accès est subordonné à la détention du même diplôme.

Comme précédemment, les officiers du grade de colonel ou équivalent doivent avoir, à la date du détachement, moins d'un an d'ancienneté au 1^{er} échelon de leur grade. Les médecins en chef, les pharmaciens en chef, les vétérinaires en chef, les chirurgiens dentistes en chef et les ingénieurs en chef de l'armement doivent avoir, à la date du détachement, moins d'un an d'ancienneté au 4^e échelon de leur grade ⁽⁵⁾.

Par ailleurs, il est rappelé que le militaire doit en outre avoir atteint le terme du délai pendant lequel il s'est engagé

à rester en activité après avoir bénéficié d'une formation spécialisée ou perçu une prime de recrutement ou de fidélisation.

➔ LES ANCIENS MILITAIRES

Pour rappel, l'ancien militaire doit justifier, à la date de réception de sa demande, de l'ancienneté de services suivante pour être nommé en qualité de stagiaire :

- emploi de la catégorie A : au moins 10 ans de services en qualité d'officier ou 15 ans de services militaires dont 5 en qualité d'officier,
- emploi de catégorie B : au moins 5 ans de services militaires,
- emploi de catégorie C : au moins 4 ans de services militaires.

Une nouvelle disposition fixe des conditions spécifiques pour l'ancien militaire infirmier ou technicien des hôpitaux des armées. Il doit avoir accompli, à la date de réception de sa demande et pour une nomination dans un emploi de catégorie A :

- 10 ans au moins de services militaires dans son ancien corps d'origine,
- ou 15 ans au moins de services militaires dont 5 dans son ancien corps d'origine pour une nomination dans un emploi civil de niveau comparable à celui relevant du corps des personnels militaires infirmiers et techniciens des armées et dont l'accès est subordonné à la détention du même diplôme.

Par ailleurs, le décret réintroduit dans le texte la condition d'éligibilité tenant à ce que l'ancien militaire se trouve, à la date de sa nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire ou d'élève stagiaire, à moins de trois ans de sa radiation des cadres ⁽⁶⁾.

On rappellera que les anciens militaires ayant fait l'objet d'une radiation des cadres ou d'une résiliation de contrat pour un motif disciplinaire, ou devenus des fonctionnaires civils, ne sont pas éligibles au dispositif ⁽⁷⁾.

Le classement des bénéficiaires des emplois réservés

Au terme du stage statutaire, le militaire ou l'ancien militaire recruté au titre des emplois réservés peut, si l'autorité territoriale estime qu'il a donné satisfaction, être intégré dans le cadre d'emplois d'accueil et titularisé dans le grade de recrutement. Un classement est alors effectué.

Pour rappel, l'ancienne rédaction de l'article L. 4139-3 du code de la défense prévoyait un reclassement lors de la titularisation assorti d'une reprise des services de militaire, mais ce principe a été supprimé car il pouvait conduire à une situation défavorable pour les militaires toujours en activité. Aucune disposition ne précisait donc selon quelles modalités s'opère la reprise des services accomplis en qualité de militaire pour le classement dans le cadre d'emplois d'accueil.

Un nouvel article 242-14-1 introduit dans le CPMIVG par le décret du 30 décembre 2019 comble cette lacune juridique. Il prévoit que les services effectifs de militaire ou d'ancien militaire sont pris en compte lors de la titularisation à concurrence des quotités suivantes :

- cadre d'emplois d'accueil de catégorie C : reprise de la totalité des services dans la limite de 10 ans,
- cadre d'emplois d'accueil de catégorie B : reprise de la moitié des services dans la limite de 8 ans,
- cadre d'emplois d'accueil de catégorie A : reprise de la moitié des services dans la limite de 7 ans. ●

⁽³⁾ Art. R. 4139-11 du code de la défense

⁽⁴⁾ Art. R. 4139-11 du code de la défense

⁽⁵⁾ Art. R. 4139-13 du code de la défense.

⁽⁶⁾ Art. R. 4139-25 du code de la défense.

⁽⁷⁾ Art. R. 4139-25 du code de la défense.

Loi de finances et loi de financement de la sécurité sociale pour 2020

Les dispositions applicables à la fonction publique

La loi n°2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 et la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 comportent plusieurs mesures applicables aux employeurs locaux.

Ces deux lois viennent ainsi préciser le dispositif d'indemnisation résultant de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique dans le cadre de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 clarifie également les conditions dans lesquelles l'allocation journalière de proche aidant peut être versée, après l'instauration du congé de proche aidant dans la fonction publique, par la loi du 6 août 2019.

La loi du 24 décembre 2019 complète par ailleurs le régime du congé de présence parentale et en assouplit l'utilisation.

Les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle

Pour rappel, le dispositif de la rupture conventionnelle est mis en œuvre, à titre expérimental, pour les fonctionnaires pour une durée de six ans, à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025. Les agents contractuels

recrutés par contrat à durée indéterminée bénéficient aussi à titre pérenne de ce dispositif. Les décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 sont intervenus pour en préciser les modalités d'application ⁽¹⁾.

L'article 5 de la loi de finances pour 2020 procède à la modification de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts et précise que les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle ne constituent pas un revenu imposable.

L'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit par ailleurs l'exonération de contribution sociale généralisée (CSG) pour l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 82 272 euros pour l'année 2020 ⁽²⁾. En revanche, les indemnités d'un montant supérieur à

⁽¹⁾ Pour plus de précisions sur ce point, voir l'article relatif à la rupture conventionnelle dans un prochain numéro des *IAJ*.

⁽²⁾ Art. L.241-3 du code de la sécurité sociale.

dix fois le plafond annuel sont intégralement assujetties à la CSG.

Ces indemnités sont également exclues de l'assiette des cotisations sociales d'origine légale et réglementaire à la charge des agents et des employeurs, dans la limite du même plafond que celui applicable en matière de CSG. Lorsque les indemnités ont un montant supérieur à dix fois le plafond annuel, elles sont assujetties à l'ensemble de ces cotisations.

Pour la fonction publique territoriale, la fixation d'un montant maximal de l'indemnité par le pouvoir réglementaire est prévue.

L'allocation journalière du proche aidant

L'article 68 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 détermine les modalités de versement de l'allocation journalière du proche aidant du congé correspondant **(3)**. Les agents publics bénéficiant de ce type de congé sont éligibles au versement de cette allocation journalière.

Cette loi prévoit aussi la fixation, par voie réglementaire, du montant de cette allocation journalière et la majoration de ce montant qui s'applique lorsque l'aidant est une personne isolée **(4)**. Le nombre maximal d'allocations journalières versées à un bénéficiaire au cours d'un mois civil doit également être fixé par décret. Est par ailleurs prévue la possibilité de moduler le montant de l'allocation journalière s'il y a fractionnement du congé de proche aidant ou transformation en une période d'activité à temps partiel. Le nombre maximal d'allocations journalières pour l'ensemble d'une carrière est égal à 66.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 précise que l'allocation journalière n'est pas versée dans le cas où le proche aidant est employé par la personne aidée.

Celle-ci n'est en outre pas cumulable avec certains dispositifs d'indemnisation. S'agissant des agents publics, on citera notamment :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- l'indemnité d'interruption d'activité ou d'allocation de remplacement pour maternité ou paternité **(5)(6)** ;
- l'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont l'agent assume la charge **(7)**.
- l'allocation journalière de présence parentale ;
- l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- et l'élément de la prestation de compensation du handicap visant à compenser les chargées liées à un besoin d'aides humaines **(8)**.

Le versement et le contrôle de cette prestation est assurée par les organismes débiteurs de prestations familiales pour le compte de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

Ces dispositions s'appliqueront aux demandes d'allocation visant à l'indemnisation de jours de congé du proche aidant ou de cessation d'activité postérieurs à une date fixée par décret, et au plus tard le 30 septembre 2020.

Le congé de présence parentale

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 **(9)** complète le régime du congé de présence parentale **(10)**. L'article 60 *sexies* de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifié et permettra désormais au fonctionnaire de fractionner le congé de présence parentale ou de le prendre sous forme de temps partiel. Les montants de l'allocation journalière de présence parentale pourront par suite être modulés.

Ces nouvelles modalités d'application entreront en vigueur après l'intervention du pouvoir réglementaire, et au plus tard le 30 septembre 2020. ●

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

(4) Art. L.168-9 du code de la sécurité sociale.

(5) Art. L.623-1 et L.663-1 de la sécurité sociale.

(6) L'allocation journalière du proche aidant peut toutefois être cumulée en cours de droit avec l'indemnisation perçue au titre de l'activité exercée à temps partiel.

(7) Art. L.512-1 du code de la sécurité sociale.

(8) Art. L.245-3 du code de l'action sociale et des familles.

(9) Art. 69 de la loi pour le financement de la sécurité sociale pour 2020.

(10) Pour plus de précisions sur ce point, voir le dossier relatif à la loi de transformation de la fonction publique dans le numéro du mois de septembre 2019 des *IAJ*.

NATURE ET TEXTE DE BASE		PART EMPLOYEUR : TAUX
Cotisations au régime général de sécurité sociale (Assurances maladie, maternité et invalidité : prestations en nature) Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 (art. 17)		9,88 % Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 (art. 2)
Cotisations à la CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales) Code des communes (art. L. 417-2) et loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 119) Code de la sécurité sociale (art. L. 241-6)		5,25 % Code de la sécurité sociale (art. D. 241-3-1)
Retenues et contributions à la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, I et II ; art. 5)		30,65 % (1) Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, II)
Prélèvements supplémentaires CNRACL spécifiques aux sapeurs-pompiers professionnels Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17) Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, III et IV ; art. 5, III)		3,60 % Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, II)
Cotisations au régime public de retraite additionnel (RAFP) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (art. 76)		5 % Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 3)
Contribution sociale généralisée (CSG) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1)		
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I)		
Contribution de solidarité autonomie Code de l'action sociale et des familles (art. L. 14-10-4)		0,30 %
Cotisations au titre de l'ATIACL (Allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales) Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 (art. 16)		0,40 % Arrêté ministériel du 28 décembre 2012
Cotisations au FNAL (Fonds national d'aide au logement) Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)		Au moins 20 agents : 0,50 % Moins de 20 agents : 0,10 % sur l'assiette limitée au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1 et R. 834-7)
Versement destiné aux transports en commun Ile-de-France : obligatoire dans les collectivités employant au moins 11 agents CGCT (art. L. 2531-2 et L. 2531-4) Province : le versement peut être institué dans les collectivités employant au moins 11 agents et répondant à certains critères démographiques CGCT (art. L. 2333-64 et L. 2333-66)		- Départements 75 et 92 : 2,95 % - Départements 93 et 94 : 2,74 % - Autres départements de la région Ile-de-France : 2,01 % pour les communes citées à l'art. R. 2531-6 du CGCT 1,60 % pour les autres communes - Province : variable CGCT (art. L. 2333-67)

(1) Ce même taux est appliqué à la contribution due par la collectivité ou l'établissement public qui accueille un fonctionnaire de l'État en détachement, au titre de la constitution de ses droits à pension, par dérogation au taux de droit commun de 74,28 % appliqué aux autres organismes d'accueil (décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012, art. 2 IV).

(2) L'intégration de l'indemnité de feu dans l'assiette des cotisations donne lieu à l'élaboration d'indices fictifs, qui prennent en compte à la fois cette indemnité et le traitement indiciaire brut. Ces indices sont récapitulés par arrêté du 16 janvier 2008 (NOR : IOCB0766361A).

PART AGENT : TAUX	ASSIETTE
	• Traitement indiciaire brut • NBI (nouvelle bonification indiciaire) Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 (art. 2) Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 (art. 5)
	• Traitement indiciaire brut • NBI Décret n° 95-38 du 6 janvier 1995 (art. 4) Code de la sécurité sociale (art. D. 712-38)
11,10 % Décret n° 2010-1749 du 30 déc. 2010 (art. 1 ^{er}) Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, I)	• Traitement indiciaire brut • NBI Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3, I et II ; art. 5) • Indemnité de feu (2) (sapeurs-pompiers professionnels) Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17)
1,80 % + 2 % Décret n° 91-613 du 28 juin 1991 (art. 5, I)	• Traitement indiciaire brut • Indemnité de feu (2) Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17) Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (art. 3 III et IV ; art. 5 III)
5 % Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 3)	• Montant brut des rémunérations non soumises à retenues pour pension : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, avantages en nature (3) Plafond : l'assiette prise en compte ne peut dépasser 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (art. 2)
9,20 % { 6,80 % (déductible) 2,40 % (non déductible) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-8) Code général des impôts (art. 154 quinquies)	• 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature (4) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1-1)
0,50 % (non déductible) Ord. n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 19)	• 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature (4) Ord. n° 96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1-1)
	• Traitement indiciaire brut • NBI
	• Traitement indiciaire brut Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 (art. 16) Lettre-circulaire ministérielle du 15 mars 1993 (NOR : SAN9310148Y) • Indemnité de feu (2) (sapeurs-pompiers professionnels) Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (art. 17)
	• Traitement indiciaire brut • NBI
	• Traitement indiciaire brut • NBI Ile-de-France : CGCT (art. L. 2531-3) Province : CGCT (art. L. 2333-65)

(3) La prise en compte des avantages en nature doit se faire sur la base de leur valeur représentative, fixée par arrêté ministériel du 10 décembre 2002 (NOR : SANS0224281A).

(4) 100 % sur la partie de l'assiette égale ou supérieure au quadruple du plafond de la sécurité sociale.

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR : TAUX
Cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)	13 % Code de la sécurité sociale (art. D. 242-3)
Cotisations au titre du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle Code de la sécurité sociale (art. L. 242-13)	
Cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles Code de la sécurité sociale (art. L. 241-5)	1,60 % (taux collectif) 1,30 % (taux spécifique Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle) Code de la sécurité sociale (art. L. 242-5) Arrêté ministériel du 17 octobre 1995 Arrêté ministériel du 27 décembre 2019
Cotisations à la CNAF (Caisse nationale d'allocations familiales) Code des communes (art. L. 417-2) et loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 119) Code de la sécurité sociale (art. L. 241-6)	5,25 % Code de la sécurité sociale (art. D. 241-3-1)
Cotisations au titre de l'assurance vieillesse Code de la sécurité sociale (art. L. 241-3)	1,90 % sur la totalité de l'assiette 8,55 % sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. D. 242-4)
Contribution à l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 (art. 7)	4,20 % sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale 12,55 % sur la tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas huit fois son montant Arrêté ministériel du 14 janvier 1971
Contribution sociale généralisée (CSG) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1)	
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I)	
Contribution de solidarité autonomie Code de l'action sociale et des familles (art. L. 14-10-4)	0,30 %
Cotisations au FNAL (Fonds national d'aide au logement) Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)	Au moins 20 agents : 0,50 % Moins de 20 agents : 0,10 % sur l'assiette limitée au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. L. 834-1)
Versement destiné aux transports en commun Ile-de-France : obligatoire dans les collectivités employant au moins 11 agents CGCT (art. L. 2531-2 et L. 2531-4) Province : le versement peut être institué dans les collectivités employant au moins 11 agents et répondant à certains critères démographiques CGCT (art. L. 2333-64 et L. 2333-66)	• Départements 75 et 92 : 2,95 % • Départements 93 et 94 : 2,74 % • Autres départements de la région Ile-de-France : 2,01 % pour les communes citées à l'art. R. 2531-6 du CGCT 1,60 % pour les autres communes CGCT (art. L. 2531-4) • Province : variable CGCT (art. L. 2333-67)

PART AGENT : TAUX	ASSIETTE
	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
1,50 % Avis du Conseil d'administration de l'instance de gestion du 24 novembre 2014 Code de la sécurité sociale (art. D. 325-4)	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-13)
	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
0,40 % sur la totalité de l'assiette 6,90 % sur la tranche de l'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale Code de la sécurité sociale (art. D. 242-4)	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Code de la sécurité sociale (art. L. 242-1)
2,80 % sur la tranche de l'assiette ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale 6,95 % sur la tranche de l'assiette supérieure au plafond et ne dépassant pas huit fois son montant Arrêté ministériel du 14 janvier 1971	• Traitement indiciaire brut • Indemnité de résidence • NBI • Primes et indemnités • Avantages en nature Décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 (art. 7)
9,20 % { 6,80 % (déductible) 2,40 % (non déductible) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-8) Code général des impôts (art. 154 quinquies)	• 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature (1) Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1-1)
0,50 % (non déductible) Ord. n°96-50 du 24 janvier 1996 (art. 19)	• 98,25 % du montant brut de l'ensemble des rémunérations et avantages en nature (1) Ord. n°96-50 du 24 janvier 1996 (art. 14, I) - Code de la sécurité sociale (art. L. 136-1-1)
	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature
	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature
	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Ile-de-France : CGCT (art. L. 2531-3) Province : CGCT (art. L. 2333-65)

(1) 100 % sur la partie de l'assiette égale ou supérieure au quadruple du plafond de la sécurité sociale.

NATURE ET TEXTE DE BASE	PART EMPLOYEUR : TAUX
Cotisation versée par les collectivités affiliées à un centre de gestion (CDG) (1) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)	0,80 % maximum (taux fixé par délibération du conseil d'administration du CDG) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22) Loi n°88-13 du 5 janvier 1988 (art. 48)
Cotisation versée au CNFPT par les collectivités ayant au moins, au 1^{er} janvier 2014, un emploi à temps complet inscrit à leur budget (2) (3) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)	0,90 % maximum (taux voté par délibération du conseil d'administration du CNFPT) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)
Prélèvement supplémentaire versé au CNFPT par les offices publics de l'habitat (3) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)	0,05 % maximum (taux voté par délibération du conseil d'administration du CNFPT) Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)

(1) La cotisation obligatoire ne doit pas être confondue avec la contribution versée de manière facultative par les collectivités non affiliées à un CDG, au titre du socle de missions mentionnées à l'article 23 IV de la loi n°84-53 du

26 janvier 1984. Le taux de cette contribution est défini chaque année par le conseil d'administration du centre, dans la limite de 0,2 % des rémunérations soumises à retenue pour pension et du coût réel des missions.

PART AGENT : TAUX	ASSIETTE	
	Régime spécial	Régime général
	• Traitement indiciaire brut + NBI Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 22)
	• Traitement indiciaire brut + NBI Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)
	• Traitement indiciaire brut + NBI Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)	• Montant brut total des rémunérations et avantages en nature Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 12-2)

(2) Cette cotisation est majorée s'agissant des services départementaux d'incendie et de secours. Le taux de la majoration, fixé chaque année par le conseil d'administration du CNFPT, ne peut dépasser 2%. Elle est prélevée sur la masse des rémunérations versées aux sapeurs-pompiers professionnels (loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-2-1).

(3) À compter du 1^{er} janvier 2019, la cotisation obligatoire, la cotisation majorée et le prélèvement supplémentaire sont recouvrés et contrôlés par les Urssaf (loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-2). ●

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...

33 Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

37 Accès à la fonction publique

38 Agents contractuels

38 Agents de droit privé

38 Cadres d'emplois / Métiers territoriaux

40 Carrière

41 Cessation de fonctions

43 Conditions de travail

44 Droits et obligations

44 Emplois fonctionnels

44 Formation

45 Indisponibilité physique

46 Instances consultatives de la fonction publique

46 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

53 Administration locale

53 Archives publiques

53 Commande publique

54 Égalité professionnelle

56 Handicap

57 Loi de financement de la sécurité sociale

57 Médiation / Contentieux

58 Proximité de l'action publique

58 Qualité de vie au travail

59 RGPD / Open-data

59 Sécurité sociale

59 Validation des acquis de l'expérience

■ Réforme de la fonction publique

TEXTE

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

(NOR: CPAF1929373D) JO, n° 296, 21 décembre 2019, texte n° 30. - 5 p.

Ce décret fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. L'article premier précise que l'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, selon une procédure de recrutement dont les modalités sont fixées par le présent décret. Pour chacun des versants, le texte prévoit un socle commun et minimal de la

procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité. Concernant la fonction publique territoriale, après l'article 2-1 du 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 non titulaires de la fonction publique territoriale sont insérés neuf articles qui détaillent les étapes composant la procédure de recrutement des agents contractuels. Ce décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1^{er} janvier 2020.

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

(NOR: CPAF1929374D) JO, n° 294, 19 décembre 2019, texte n° 42. - 3 p.

Pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce décret modifie 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. Il précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte. Il détermine les rythmes d'alimentation du compte personnel

de formation des agents publics et définit les modalités de la portabilité et de la conversion des droits acquis respectivement en heures et en euros entre secteurs public et privé. Par ailleurs, le compte d'engagement citoyen est monétisé. Les personnels concernés sont les agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique et les ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004.

(Voir aussi statut commenté p. 24)

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

(NOR: CPAF1931643D) JO, n° 001, 1^{er} janvier 2020, texte n° 41. - 10 p.

Pris pour l'application des I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

de transformation de la fonction publique, ce texte prévoit les conditions et la procédure

selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture

conventionnelle. Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, les ouvriers de l'État et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

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

(NOR : CPAF1932014D) JO, n° 001, 1^{er} janvier 2020, texte n° 44.- 3 p.

Ce texte fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et fixe un montant plafond à cette indemnité. En outre, le décret tire les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture

conventionnelle en abrogeant, à compter du 1^{er} janvier 2020, l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.

Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État

(NOR : CPAF1932827D) JO, n° 001, 1^{er} janvier 2020, texte n° 42.- 15 p.

Ce décret est pris en application du I de l'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, lequel prévoit l'ouverture des emplois de direction de l'État aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, par l'introduction d'un 1^o bis à l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant statut de la fonction publique de l'État.

Le titre I^{er} fixe les dispositions communes à l'ensemble des emplois de direction de l'État, prévoit les modalités de sélection des candidats à ces emplois et en définit les conditions d'expérience professionnelle exigées pour les occuper.

Le titre II précise les dispositions relatives aux emplois interministériels de direction ainsi que celles relatives à des statuts d'emplois spécifiques des administrations centrales et assimilées.

Le titre III procède à la modification des dispositions des décrets régissant certains emplois ministériels en cohérence avec ces dispositions. Le titre IV crée une voie d'accès spécifique aux emplois de direction de la Direction générale des finances publiques et de chefs de poste consulaire.

Enfin, le titre V institue un service extraordinaire pour occuper les fonctions de sous-préfet.

REVUE DE PRESSE

Les contours du « contrat de projet » de la fonction publique dévoilés

Acteurs publics.fr, 29 novembre 2019.- 4 p.

Cet article présente le projet de décret relatif au nouveau contrat à durée déterminée de la fonction publique, dit contrat de projet, prévu par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le projet de texte rappelle que ces contrats pourront être conclus pour occuper un emploi « *en vue de répondre à un besoin temporaire* » des administrations « *pour la réalisation d'un projet ou*

d'une opération identifiée » et dont l'échéance correspond à la réalisation desdits projet ou opération. Le contrat devra prendre fin après un délai de prévenance de deux mois et pourra être renouvelé dans la limite d'une durée globale maximum du contrat de six ans. Le projet de décret précise également les clauses à faire figurer au contrat ainsi que les clauses relatives à l'indemnité de rupture anticipée.

Les « contrats de projets » arrivent... mais pour quelles missions ?

La Gazette.fr, 6 décembre 2019.- 2 p.

Cet article s'interroge sur les missions pour lesquelles les collectivités pourraient avoir recours au « *contrat de projet* » prévu par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les interrogations sont nombreuses quant à la définition du projet qui selon un membre de l'Association des DRH de grandes collectivités, se développera au fil des jurisprudences. Un avocat spécialisé en droit public précise « *que ce sera du cas par cas et le juge contrôlera en cas de détournement de la procédure* ». Par ailleurs, l'article revient

sur les différents points prévus par ce projet de décret : le contrat de projet doit comporter, entre autres, une clause descriptive du projet ou de l'opération, le résultat attendu, le ou les lieux de travail de l'agent. Lorsque l'opération n'a pas été réalisée au terme de la durée initialement déterminée, le contrat peut être renouvelé dans la limite de la durée maximale des six ans. La rémunération des agents employés peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat et en cas de rupture anticipée, un certificat de fin de contrat doit être établi.

Quelles seront les règles du contrat de projet ?

Banque des territoires - Localtis, 9 décembre 2019.- 3 p.

Un projet de décret fixe les modalités de mise en œuvre, dans chacun des versants de la fonction publique, du contrat de projet instauré par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette nouvelle modalité d'emploi, appelée aussi « *contrat de mission* », s'inspire directement d'un type de contrat expérimenté dans le secteur privé pour permettre le recrutement d'ingénieurs et de cadres. Les administrations pourront recruter avec ce contrat, des agents des trois catégories pour mener à bien un projet ou une opération identifié. Le contrat de projet dans le secteur public, pourra couvrir une période de un à six ans, renouvelable une fois, dans la limite de six ans. L'auteur de cet article précise que les

conditions d'emploi des agents recrutés sous la forme d'un contrat de projet seront précaires. L'agent sera informé de la fin de son contrat « *dans un délai de deux mois avant la réalisation du projet ou de l'opération* ». L'employeur territorial pourra interrompre le contrat de projet de manière anticipée, mais seulement après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial et pour deux raisons : lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat. Dans ce cas, l'agent bénéficiera d'une indemnité « *d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat* ».

La réforme de la fonction publique

Droit social, n° 12, décembre 2019.- pp. 992-1046

Ce dossier analyse les impacts de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sur les agents et le statut de la fonction publique en trois parties.

Partie 1 : Présentation générale

- La réforme de la fonction publique : chronique d'une mort annoncée ?

Partie 2 : Analyse et mise en perspective de la réforme

- La réforme des instances de représentation du personnel dans les fonctions publiques : un rapprochement avec le privé en trompe-l'œil
- L'évolution du statut des contractuels
- La formation professionnelle des agents publics : une hybridation entre droit commun de l'activité et particularisme du statut ?

- Égalité professionnelle. Cherchez la transformation !
- L'exercice du droit de grève dans les services publics locaux
- La réforme de 2019 fait-elle émerger un nouveau modèle de fonction publique ?
- La fonction publique sous pression budgétaire
- Existe-t-il un droit commun du travail ?

Partie 3 : Le point de vue des organisations syndicales

- Moins de dialogue social, plus de précarité
- La loi de transformation de la fonction publique : une étape franchie vers la privatisation de l'emploi public.

Fonction publique : la réglementation va autoriser le recours ponctuel au télétravail

Banque des territoires - Localtis, 13 décembre 2019. - 2 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a organisé une réunion ayant pour objectif de réécrire le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature afin d'inscrire la possibilité pour les agents de recourir à cette modalité de travail lors de périodes ponctuelles, sur accord de leur employeur. Cette évolution est programmée

par l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et vise un alignement de la réglementation en vigueur dans le secteur public avec celle du code du travail. Par ailleurs, le gouvernement pourrait également élargir le nombre des lieux où il serait possible d'exercer des fonctions en télétravail. Le Conseil commun de la fonction publique examinera le projet de décret lors de sa séance plénière du 30 janvier 2020. ●

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

TEXTE

Décret n° 2019-1513 du 30 décembre 2019 relatif à la simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile*(NOR : ARMH1931934D) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 17.- 2 p.*

Ce décret modifie le décret n° 2019-5 du 4 janvier 2019 afin d'y insérer les mesures de cohérence des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile. Ces dispositions concernent les militaires en position d'activité et anciens militaires radiés des cadres et des contrôles depuis moins de trois ans et qui remplissent la

seule condition d'âge exigée pour l'accès aux corps et cadres d'emplois d'accueil, à l'exclusion de ceux qui ont fait l'objet d'une radiation des cadres ou d'une résiliation de contrat pour motif disciplinaire et de ceux qui sont devenus fonctionnaires civils. Ce texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Avis présenté au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi de finances, adopté par l'assemblée nationale, pour 2020***Document du Sénat, n° 146, 21 novembre 2019,
Rapport de M^{me} Catherine Di Folco : tome IV Fonction publique.- 33 p.*

La sénatrice Catherine Di Folco dans son rapport pour avis sur les crédits «*Fonction publique*» du projet de loi de finance pour 2020 formule huit propositions pour rendre plus attractifs les concours de la fonction publique, optimiser les conditions de leur organisation et adapter le contenu des épreuves. Ces propositions visent à remédier à la perte d'attractivité des concours de la fonction publique, illustrée notamment par la chute de 33 % entre 2014 et 2017 du nombre de candidats présents aux concours des centres de gestion de la fonction publique territoriale. De plus, l'organisation de nombreux concours entraîne un processus long et coûteux. Parmi les propositions formulées : passer en revue l'ensemble des concours de la fonction publique d'ici deux ans afin de simplifier leurs conditions d'organisation et adapter le contenu des épreuves, revoir, en priorité, l'organisation des concours soulevant le plus de difficultés comme le concours d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem) et ceux des filières artistiques de la fonction publique territoriale, publier de

manière centralisée le calendrier des concours des trois versants de la fonction publique, mettre rapidement en œuvre l'article 89 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique afin de mieux lutter contre les «*multi-inscriptions*» aux concours et réduire le taux d'absentéisme des candidats, optimiser l'organisation des concours sur le plan logistique, par exemple en généralisant la dématérialisation de la correction des copies, poursuivre l'effort de professionnalisation des épreuves sans en réduire le niveau d'exigence, en favorisant le recours à des épreuves pratiques, tant à l'écrit qu'à l'oral, développer les épreuves collectives de mise en situation, permettant au jury d'apprécier les aptitudes relationnelles des candidats et développer les concours sur titre dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale afin d'assouplir le processus de recrutement. Selon, Catherine Di Folco, ces propositions expriment l'attachement des élus «*aux concours, qui assurent l'égalité des citoyens dans l'accès à l'emploi public*».

AGENTS CONTRACTUELS

JURISPRUDENCE

Faisceau d'indices pour obtenir la transformation d'un contrat en contrat à durée indéterminée*Conseil d'État, 9 octobre 2019, Centre national de la recherche scientifique, req. n° 422874*

Lorsqu'un agent demande la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée en application des dispositions de la loi du 12 mars 2012, il appartient au juge administratif saisi par l'intéressé de rechercher, en recourant au besoin à la méthode du faisceau d'indices, si en dépit de l'existence de plusieurs employeurs apparents, l'agent peut être regardé comme ayant accompli la durée nécessaire de services publics effectifs auprès d'un employeur unique. Ces indices peuvent être notamment les conditions d'exécution du contrat, en particulier le lieu d'affectation de l'agent, la

nature des missions qui lui sont confiées et l'existence ou non d'un lien de subordination vis-à-vis du chef du service concerné. Le choix par une administration de conclure avec un agent un contrat de prestation de services en tant qu'auto-entrepreneur dans le but de ne pas faire bénéficier cet agent d'un contrat à durée indéterminée est entaché de détournement de procédure. En conséquence, cette période de prestations de service devait être incluse dans la durée des services publics effectifs accomplis auprès du même employeur.

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

TEXTE

Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage*(NOR : MTRD1930754D) JO, n° 302, 29 décembre 2019, texte n° 42.- 3 p.*

Ce décret précise les conditions dans lesquelles le contrat d'apprentissage signé entre un apprenti et un employeur de droit privé est transmis à l'opérateur de compétences, qui procède ensuite à son dépôt auprès du ministre chargé de la formation professionnelle. Il définit en outre les modalités selon lesquelles le contrat

d'apprentissage signé entre un apprenti et un employeur du secteur public non industriel et commercial est déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétente.

REVUE DE PRESSE

De nouvelles retouches bientôt apportées au contrat d'apprentissage*Liaisons sociales Quotidien, n° 17955, 9 décembre 2019.- 2 p.*

Des modifications restent à apporter à la partie réglementaire du code du travail pour finaliser la réforme de l'apprentissage réalisée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Deux projets de décret dont les dispositions doivent entrer en vigueur, sauf exceptions, au 1^{er} janvier 2020 prévoient diverses adaptations des règles relatives

à l'apprentissage. Cet article décrypte les principales évolutions concernant la conclusion du contrat, l'aménagement de la durée du contrat, les règles de rémunération dérogatoires ou spécifiques, les adaptations relatives à la rupture du contrat, les modalités spécifiques aux personnes handicapées ainsi que celles relatives à l'apprentissage à distance.

CADRE D'EMPLOIS / MÉTIERS TERRITORIAUX

TEXTE

Décret n° 2019-1381 du 17 décembre 2019 portant diverses mesures relatives aux contrôles et sanctions en matière de police de l'environnement*(NOR : TREL1913454D) JO, n° 294, 19 décembre 2019, texte n° 7.- 2 p.*

Ce décret indique la procédure de commissionnement et d'assermentation des fonctionnaires ou agents publics des collectivités territoriales

ou de leurs groupements chargés de la protection des espaces ou patrimoines naturels, en concordance avec les dispositions applicables

aux inspecteurs de l'environnement, aux gardes du littoral et aux agents des réserves naturelles. Il procède également au toilettage de certaines dispositions du code de l'environnement, en cohérence avec la création de dispositions communes relatives aux contrôles et aux sanctions

par l'ordonnance du 11 janvier 2012 et le décret n° 2014-813 du 17 juillet 2014 relatif au commissionnement et à l'assermentation des fonctionnaires et agents chargés de fonctions de police judiciaire au titre du code de l'environnement.

Décret n° 2019-1267 du 29 novembre 2019 modifiant le décret n° 2013-648 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours sur titres avec épreuves pour le recrutement des conseillers territoriaux socio-éducatifs

(NOR : COTB1920401D) JO, n° 279, 1^{er} décembre 2019, texte n° 29.- 4 p.

Ce décret modifie la nature des épreuves du concours externe sur titres avec épreuves et prévoit celles du concours interne sur titres avec épreuves instauré par l'article 4 du décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut

particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs. Ce nouveau concours interne comprend une épreuve d'admissibilité sur dossier et une épreuve orale d'admission.

Arrêté du 5 décembre 2019 fixant la date des élections des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale au conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours et des élections des représentants des sapeurs-pompiers et des fonctionnaires territoriaux du service départemental d'incendie et de secours n'ayant pas la qualité de sapeurs-pompiers professionnels à la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours

(NOR : INTE1934062A) JO, n° 291, 15 décembre 2019, texte n° 35.- 1 p.

Par arrêté du ministre de l'intérieur en date du 5 décembre 2019, la date limite des élections des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale au conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours (CASDIS) et des élections des représentants des

sapeurs-pompiers et des fonctionnaires territoriaux du service départemental d'incendie et de secours n'ayant pas la qualité de sapeurs-pompiers professionnels à la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours (CATSIS) est fixée au 22 juillet 2020.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 09042 du 21 février 2019 relative au régime des incompatibilités du sapeur-pompier

JO Sénat, 14 novembre 2019.- p. 5725

La réponse ministérielle rappelle que les sapeurs-pompiers volontaires ou professionnels sont libres d'exercer un mandat de conseiller municipal sans considération de leur corps d'appartenance, de leur affectation géographique ou de leurs responsabilités. En effet, les sapeurs-pompiers professionnels relèvent des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), comme le prévoit l'article L. 723-2 du code de la sécurité intérieure. Or, les SDIS ne sont pas des établissements publics dépendant d'une seule collectivité territoriale, pour lesquels s'appliquent les inéligibilités de fonctions d'encadrement prévues au 8° de l'article L. 231 du code électoral (CE, 4 fév. 2015, n° 383019). Les sapeurs-pompiers volontaires ne relèvent pas, pour leur part de l'inéligibilité des salariés de la commune prévue à l'avant dernier alinéa de l'article L. 231 précité, même lorsqu'ils

reçoivent une indemnité versée par la commune en contrepartie des sujétions liées à leur service (CE, 29 nov. 1996, n° 176974). Concernant les fonctions exécutives municipales (maire et adjoint), si aucune disposition ne vient limiter la liberté des sapeurs-pompiers professionnels, les sapeurs-pompiers volontaires sont soumis à une incompatibilité de fonction dans certaines communes. En effet, l'article L. 2122-5-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit que «l'activité de sapeur-pompier volontaire est incompatible avec l'exercice, dans la même commune, des fonctions de maire dans une commune de 3 500 habitants et plus ou d'adjoint au maire dans une commune de plus de 5 000 habitants». Cette incompatibilité s'explique par les pouvoirs de direction des secours que détient le maire au titre de la police municipale, en application notamment des

articles L. 1424-3 et L. 1424-4 du CGCT. Lorsqu'un sapeur-pompier volontaire est élu maire, l'alinéa 2 de l'article R. 723-46 du code de la sécurité intérieure prévoit que son engagement est suspendu. Cependant, si son corps d'appartenance est intercommunal ou départemental en vertu de l'article R. 723-1 du code de la sécurité intérieure, le sapeur-pompier volontaire pourra exercer ses missions sur un territoire plus étendu que la commune dans laquelle il exerce ses fonctions exécutives municipales. Dans ce cas, ni les dispositions légales, ni la jurisprudence ne précisent si le sapeur-pompier volontaire doit suspendre son activité seulement sur le territoire de la commune ou bien sur tout le territoire de son corps d'affectation. Deux éléments tendent à considérer que la suspension des activités de sapeur-pompier volontaire se limite au seul champ de la commune. D'une part, en vertu du principe d'interprétation stricte

traditionnellement appliqué aux incompatibilités, il convient de limiter l'interdiction d'exercer, prévue à l'article L. 2122-5-1 du CGCT, à la seule commune où le sapeur-pompier volontaire est élu. D'autre part, les sapeurs-pompiers volontaires exerçant nécessairement leur activité à proximité de leur lieu de vie, élargir le champ de l'incompatibilité au territoire d'intervention du corps conduirait pour une partie d'entre eux à renoncer de fait à leur engagement, pourtant essentiel à la garantie des missions de secours sur l'ensemble du territoire. Par conséquent, sous réserve de l'interprétation du juge sur la portée de l'article L. 2122-5-1 du CGCT, un maire ou un adjoint semble autorisé à relever d'un corps de sapeur-pompier volontaire intercommunal ou départemental dont le ressort couvre le territoire de sa commune, à la condition de n'exercer aucune activité dans cette commune.

Rapport d'information n° 193 du 11 décembre 2019 fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur la sécurité des sapeurs-pompiers

Document du Sénat, n° 193, 11 décembre 2019.- 54 p.

La commission des lois a adopté, sur le rapport de Catherine Troendlé, Patrick Kanner et Loïc Hervé, 18 propositions afin de mieux lutter contre les violences dont font l'objet les sapeurs-pompiers. Les propositions de la

commission s'ordonnent autour de trois volets : agir en amont pour limiter la menace, mieux agir pendant l'agression pour en limiter les effets et agir après l'agression pour réparer les conséquences.

CARRIÈRE

Note d'information n° 19-027360-D du 16 décembre 2019 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale des nouvelles modalités de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi

Direction générale des collectivités locales

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique contient des dispositions modifiant le dispositif de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE) tel que défini aux articles 97 et 97 bis de la loi n° 84-53 modifiée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives la fonction publique territoriale. Cette note d'information détaille les évolutions induites par la loi n° 2019-828 précitée en ce qui concerne l'accompagnement en vue de leur reclassement, la dégressivité de leur

rémunération ainsi que les conditions régissant la fin de leur prise en charge.

Cette note contient 4 annexes :

Annexe 1 : L'accompagnement et le reclassement des FMPE,

Annexe 2 : La dégressivité de la rémunération des FMPE,

Annexe 3 : La fin de la prise en charge financière des FMPE,

Annexe 4 : Le licenciement et l'admission à la retraite des FMPE.

CESSATION DE FONCTIONS

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 11264 du 4 juillet 2019 relative au cumul emploi-retraite pour les assistants maternels et familiaux***JO Sénat, 3 octobre 2019.- p. 5055*

La réponse ministérielle précise que le cumul emploi retraite (CER) est possible sans restriction (CER libéralisé), sous certaines conditions : avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, avoir liquidé sa pension de retraite à taux plein (soit en raison de la durée d'assurance, soit en raison de l'âge), avoir liquidé l'ensemble des pensions de retraite de base et complémentaires auxquelles l'assuré peut prétendre. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'assuré peut néanmoins bénéficier du cumul dans la limite d'un plafond de revenus (CER plafonné) qui s'élève soit à 160 % du Smic (2 433,95 € par mois en 2019), soit au montant du dernier salaire d'activité perçu avant la liquidation des pensions. Dans ce cas, il ne peut reprendre une activité professionnelle chez le même employeur qu'à la condition qu'un délai de six mois soit écoulé entre la date d'effet et la reprise d'activité. Le plafonnement permet ainsi aux retraités qui n'ont pas une carrière complète de reprendre une activité professionnelle sans pour autant les inciter à liquider prématurément leur pension lorsqu'ils ne remplissent pas encore les conditions leur permettant d'accéder au taux plein. La circulaire n° 2009/45 du 10 février 2009 relative aux nouvelles règles

applicables en matière de cumul emploi retraite (CER) a confirmé la dérogation permettant aux assistants maternels et aux assistants familiaux de poursuivre leur activité dans le cadre du CER. Elle a également indiqué que le délai de carence de six mois avant la reprise d'activité auprès du même employeur dans le cas du CER ne s'applique pas au CER libéralisé. Cette interprétation est conforme tant à l'exposé des motifs du projet de loi de financement pour la sécurité sociale (PLFSS) pour 2009 qui a instauré le CER libéralisé qu'aux rapports de M. Denis Jacquat au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale et de M. Dominique Leclerc au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur ce PLFSS. En particulier le rapport de M. Denis Jacquat expose expressément la non-application de ce délai de carence. Si la cour administrative d'appel de Bordeaux, dans son arrêt du 28 mai 2018, a jugé, au contraire, que la dérogation prévue pour le CER libéralisé ne concerne pas le délai de carence, cette jurisprudence n'a pas été confirmée par le Conseil d'État et le Gouvernement maintient donc la position qu'il a rappelée dans la circulaire du 10 février 2009 précitée.

Dispositions régissant la bonification de dépaysement pour services civils rendus hors d'Europe*Conseil d'État, 9 octobre 2019, M. A., req. n° 421484*

Les dispositions régissant la bonification de dépaysement pour services civils rendus hors d'Europe ne prévoient pas de distinction entre les services accomplis à terre et ceux effectués à bord d'un navire. Par suite, le bénéfice de

la bonification de dépaysement ne peut être écarté au seul motif que les services en cause ont été accomplis sur un navire, alors même qu'il n'était pas contesté qu'ils avaient été effectués hors d'Europe.

Égalité de traitement dans la prise en compte des services classés en catégorie active pour la retraite anticipée*Conseil d'État, 9 octobre 2019, M^{me} B., req. n° 416771*

Alors que les services accomplis dans des emplois classés dans la catégorie active ouvrent droit, s'ils sont accomplis au service de l'État, à une liquidation anticipée de la pension, les dispositions de l'article R. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite conduisent à ce qu'il n'aille pas de même, sauf exception, si les services classés en catégorie active ont été rendus par des agents qui, terminant leur

carrière au service de l'État, ont auparavant relevé du régime de la CNRACL et les ont effectués alors qu'ils relevaient de ce régime. Ce faisant, ces dispositions ont institué une différence de traitement entre ces agents et les agents ayant effectué toute leur carrière au service de l'État. Cette différence de traitement est sans rapport avec l'objet de la norme qui établit la possibilité de liquidation anticipée de la pension. En

JURISPRUDENCE

l'absence de considérations d'intérêt général de nature à justifier cette différence, elle porte

atteinte au principe d'égalité de traitement des agents publics.

REVUE DE PRESSE

Réforme des retraites : quels sont les nouveaux éléments annoncés par Édouard Philippe ?

Le Monde.fr, 11 décembre 2019.- 4 p.

Cet article synthétise les principales informations communiquées par le Premier ministre, Édouard Philippe, lors de son discours, le 11 décembre 2019, sur les contours de la future réforme des retraites devant le Conseil économique, social et environnemental (CESE). Dans l'ensemble, le Premier ministre a confirmé l'architecture du futur régime de retraite « *universel* » à points pour les retraites ainsi que sa mise en place à partir de 2022 pour les nouveaux entrants sur le marché du travail et 2025 pour la génération née à partir de 1975. L'article détaille dans un premier temps les principes

de la réforme. L'objectif est de « *créer un seul régime de retraite, dit « universel » et de fonder le calcul des retraites sur un système par points* ». Le Premier ministre a confirmé un âge légal de départ à 62 ans mais également l'instauration d'un « *âge pivot* ». L'article décrypte, par la suite, pour chaque catégorie de population la date de mise en œuvre de la réforme. Les retraités actuels ne sont pas concernés ainsi que ceux qui sont nés avant 1975. Dans les régimes spéciaux, les départs à la retraite avant 2037 ne sont pas concernés.

Réforme des retraites : le détail des annonces d'Édouard Philippe sur la fonction publique

Acteurs publics.fr, 11 décembre 2019.- 5 p.

Cet article présente les principales mesures concernant la fonction publique, annoncées par le Premier ministre, Édouard Philippe, le 11 décembre 2019, à l'occasion de son discours de présentation de la réforme des retraites. Le projet de loi sera présenté en Conseil des ministres le 22 janvier 2020, puis discuté au Parlement à partir de la fin du mois de février 2020. Au sujet des générations concernées par la réforme, le nouveau système de retraites par points ne s'appliquera qu'aux générations nées après 1975 et la génération 2004 sera la première à intégrer complètement le système. Par ailleurs, seules les années travaillées à partir de 2025 seront régies par le nouveau système. Pour les fonctionnaires

et les agents des régimes spéciaux dont l'âge légal de la retraite est 57 ou 52 ans, le gouvernement précise que les premières générations concernées seront respectivement 1980 et 1985. Concernant la prise en compte des primes dans l'assiette de cotisation, le premier ministre n'a pas apporté d'informations complémentaires. À propos des dispositifs de départ anticipé, le compte pénibilité (compte professionnel de prévention, ou C2P) sera étendu aux trois fonctions publiques où les dispositions spécifiques de départ anticipé seront progressivement supprimées, sauf pour les policiers ou les militaires qui exercent des fonctions dangereuses dans le cas de leurs missions régaliennes.

Retraites : les scénarios du gouvernement pour l'extension de l'assiette de cotisation dans la fonction publique

Acteurs publics.fr, 9 décembre 2019.- 4 p.

Cet article présente les 3 scénarios définis par le gouvernement, concernant l'assiette de cotisations et la prise en compte du régime indemnitaire dans le futur système universel, pour les agents publics, selon les documents transmis par le Haut-commissaire à la réforme des retraites aux représentants syndicaux. Trois scénarios sont envisagés : le premier consiste en l'intégration progressive des primes par tranches. Soit, « *10 % des primes, puis 20 %,*

30 %, etc., avec application du taux de cotisation applicable au traitement indiciaire brut ». Le second scénario prévoit, quant à lui, l'application d'un taux de cotisation spécifique à l'assiette de primes « *progressivement relevé jusqu'au taux normalisé* ». Enfin, le troisième scénario consiste en l'application d'un taux « *uniforme sur toute la rémunération correspondant au taux moyen constaté avant réforme* », puis un « *relèvement progressif* ».

CONDITIONS DE TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Comment analyser le travail avec la méthode « situation-problème »*Lyon : ANACT, 2019*

La méthode « *situation-problème* » mise au point par le réseau Anact-Aract, permet aux équipes de travail de mieux comprendre, résoudre et prévenir les situations de tensions, de difficultés, et de dysfonctionnements du quotidien. Elle prévoit l'analyse, par un groupe de personnes représentant plusieurs fonctions de l'entreprise (salariés, chefs d'équipe, préventeurs, représentants du

personnel, RH...), de problèmes concrets jugés collectivement comme significatifs. Elle peut être utilisée dans différentes démarches : prévention des risques professionnels, amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), conception de nouvelles organisations du travail.

Faut-il changer d'emploi pour améliorer ses conditions de travail*DARES Analyses n° 055, novembre 2019.- 9 p.*

Cette étude s'interroge sur les différents impacts d'un changement d'emploi sur les conditions de travail. Entre 2013 et 2016, 23 % des salariés qui ont changé d'emploi ou de profession ont fortement amélioré leurs conditions de travail, contre 13 % des salariés stables. Leur bien-être psychologique s'est lui aussi amélioré. Cependant, ceux qui ont changé d'emploi ou de profession sont également un peu plus nombreux (17 % contre

15 % des salariés stables) à voir leurs conditions de travail se dégrader. Pour les salariés qui ne changent pas d'emploi, la survenue d'un changement organisationnel est associée à un fort risque de dégradation des conditions de travail et de la santé entre 2013 et 2016. Ce risque est bien moindre lorsque les salariés ont été bien informés et qu'ils ont pu participer aux décisions concernant le changement.

Panorama 2019 : collectivités territoriales qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales*Bourges : Sofaxis, 2019.- 28 p.*

Ce panorama présente les principaux enjeux de la qualité de vie au travail et de la santé des agents dans les collectivités territoriales, pour l'année 2018. Selon les rapporteurs de cette étude le taux d'absence des agents territoriaux s'est stabilisé en 2018 à 9,2 % après une progression continue sur les dix dernières années tandis que la gravité des arrêts poursuit sa progression de façon importante en 2018. Par ailleurs, la fréquence des arrêts affiche une baisse importante en 2018. La maladie ordinaire représente la moitié, plus de 8 arrêts sur 10, près des trois quarts des agents absents et presque la moitié

du coût moyen par agent employé. Cette étude souligne l'impact fort du rétablissement du jour de carence au 1^{er} janvier 2018 sur les absences au travail et sur la survenance des arrêts de maladie de courte durée. Le vieillissement de la population active, le recul de l'âge de départ à la retraite, la pénibilité de certains métiers territoriaux ou les risques psychosociaux sont également des facteurs d'absentéisme. Après une analyse détaillée des chiffres de l'absentéisme puis des effets du jour de carence notamment sur les arrêts courts, cette étude fait un focus sur les arrêts longs.

Le maire face aux conduites addictives : guide pratique*Paris : Association des Maires de France, 2019.- 100 p.*

Ce guide a pour objectif de fournir aux élus qui souhaitent se mobiliser, dans le domaine de la prévention des conduites addictives, des outils, sur plusieurs problématiques majeures, pour concevoir un plan d'actions adapté à chaque commune. Ce guide s'intéresse plus particulièrement aux problématiques suivantes : quelles

sont les responsabilités du maire en matière de consommation d'alcool sur le lieu de travail ou dans le cadre d'un événement organisé sur la commune ? Comment mettre en place une politique de prévention à l'échelle de la commune ? Comment former les agents municipaux aux addictions ?

DROITS ET OBLIGATIONS

REVUE DE PRESSE

Guide de prévention de la radicalisation dans la fonction publique : quels outils statutaires de prévention et d'action ?*Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 20 p. (Outils de la GRH)*

Les employeurs publics ont une responsabilité en matière de détection et de traitement des situations signalées de radicalisation violente chez les agents publics. Dans le cadre du plan national de prévention de la radicalisation, notamment sa mesure n° 20, présenté le

23 février 2018 par le Premier ministre, le présent guide vise à rappeler les moyens d'action pouvant être mobilisés par les administrations, ainsi que les procédures à mettre en œuvre face à des agents signalés comme radicalisés.

Déclarations de patrimoine et d'intérêts : guide du déclarant*Paris : Haute autorité pour la transparence de la vie publique, 2019.- 29 p.*

Cet ouvrage est destiné aux responsables publics afin de les aider à renseigner leur déclaration de patrimoine et leur déclaration d'intérêts.

Les éléments relatifs aux assurances-vie et contrats d'épargne-retraite ont été mis à jour en octobre 2019.

EMPLOIS FONCTIONNELS

REVUE DE PRESSE

Les emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics : 100 questions-réponses*Paris : CNFPT, 2019, 132 p.*

Ce guide pratique présente les règles encadrant le régime spécifique des emplois fonctionnels. Il est structuré autour de 100 questions-réponses sur le recrutement, le déroulement de carrière, la rémunération, les obligations et la cessation de fonction de ces agents qui occupent les plus hauts emplois de direction des collectivités locales (DG, DGA, DGST...).

Au sommaire :

Partie 1 : Présentation des principales règles relatives aux emplois fonctionnels

Partie 2 : Test de connaissance

Partie 3 : Bibliographie sélective

Partie 4 : Recueil des principaux textes relatifs aux emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales

Partie 5 : Fiche du répertoire des métiers.

FORMATION

TEXTE

Décret n° 2019-1490 du 27 décembre 2019 relatif à la transmission au système d'information du compte personnel de formation des informations relatives aux titulaires des certifications enregistrées aux répertoires nationaux*(NOR : MTRD1931038D) JO, n° 302, 29 décembre 2019, texte n° 43.- 2 p.*

Ce texte précise les informations que doivent transmettre les ministères et les organismes certificateurs au système d'information du compte personnel de formation (CPF), afin de permettre à l'utilisateur de disposer de l'ensemble des données relatives à son parcours de formation et

de certification dans un environnement dématérialisé unique. Il en détermine également les modalités de transmission, ainsi que les sanctions applicables en cas de manquement à cette obligation.

INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

REVUE DE PRESSE

Mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics*Site internet de la DGCL, consulté le 10 décembre 2019*

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) apporte des précisions sur la mise en œuvre des périodes de préparation au reclassement. Elle a mis à jour le document « *questions-réponses* » sur le nouveau dispositif d'accompagnement au reclassement pour les collectivités locales. Cette mise à jour prend

en compte la circulaire du 30 juillet 2019 sur le sujet et l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui étend le dispositif aux fonctionnaires territoriaux dont l'état de santé se dégrade, avant le constat définitif de leur inaptitude.

Benchmark absentéisme : année 2018*Paris : Association des DRH des grandes collectivités territoriales, 2019.- 11 p.*

Selon la quatrième campagne « *benchmark absentéisme* » réalisée par l'Association des DRH des grandes collectivités (ADRHGCT) en partenariat avec le cabinet Havasu, « *le taux d'absentéisme est quasiment stable entre 2017 et 2018 avec des variations par type d'absence* », dans la fonction publique territoriale. Ainsi, avec un taux moyen de 8,37 % en 2018, l'absentéisme a continué de progresser (+ 0,03 %), mais la hausse a été plus modérée que celle constatée entre 2016 et 2017 (+ 0,14 %). Par ailleurs, l'étude démontre que l'absentéisme pour maladie ordinaire continue de baisser, alors que les absences au titre des accidents et des maladies professionnelles et des absences de longue durée poursuivent leur hausse. La structure de l'absentéisme s'est modifiée, les arrêts sont moins nombreux, mais plus longs, en lien avec les

effets de la journée de carence. L'étude montre également de fortes différences entre les trois catégories d'agents publics (A, B et C) et entre les différentes filières de la fonction publique territoriale. Les filières technique, médico-sociale et sociale sont les plus touchées en raison de la pénibilité physique et psychosociale liée aux métiers composant ces filières. L'étude montre également une augmentation importante de l'absentéisme au sein de la filière animation, en 2018. Enfin, il apparaît que l'absentéisme territorial est majoritairement porté par les agents de catégorie C. Avec un taux d'absentéisme moyen de 10 %, les personnels relevant de cette catégorie affichent un niveau d'absence 2,5 fois plus élevé que les agents de catégorie A (3,7 %) et environ deux fois plus élevé que les agents de catégorie B (5,4 %).

En 2018, 124 millions d'euros prélevés au titre du jour de carence dans la FPT*Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS), n° 140, décembre 2019.- 4 p.*

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) évalue l'impact du jour de carence, réintroduit à partir du 1^{er} janvier 2018, dans la fonction publique. Selon l'étude, 1,5 million de jours de carence ont été enregistrés dans la seule fonction publique territoriale, pour un montant total de 124 millions d'euros. Tous les agents ne sont pas concernés au même titre : 71 % des montants prélevés concernent les organismes communaux. De fortes disparités apparaissent

également selon le statut. Ainsi, 49 % du total des fonctionnaires se sont vu appliquer un jour de carence dans l'année, contre seulement 20 % des agents contractuels. Par ailleurs, la part des agents concernés est un peu plus faible pour la catégorie A (36 %) que pour les catégories B (41 %) et C (40 %). Aucune différence n'est en revanche observée entre les femmes et les hommes.

INSTANCES CONSULTATIVES DE LA FONCTION PUBLIQUE

REVUE DE PRESSE

La parité dans les comités techniques de la fonction publique de l'État et territoriale*Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 6 p. (Stats rapides)*

Les élections professionnelles de 2018 dans les comités techniques sont les premières à mettre en œuvre le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique. Pour les scrutins des comités techniques, ce décret dispose que chaque liste de candidats comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes

représentés. Selon les statistiques, malgré cette réforme, les femmes restent au final sous-représentées dans ces comités, les hommes étant plus souvent placés en position éligible sur les listes. Cette surreprésentation des hommes est commune à presque toutes les fédérations syndicales siégeant aux comités techniques des deux versants de la fonction publique étudiés (État et territoriale).

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION : CSFPT / CCFP

Conseil commun de la fonction publique du 19 décembre 2019*Communiqué de presse du secrétaire d'État auprès du Ministre de l'action et des comptes publics, n° 909, 19 décembre 2019.- 2 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 concerne le contrat de projet dans la fonction publique. Le deuxième texte est un projet de décret instaurant l'obligation de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle 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. Il crée une obligation d'élaboration d'un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants, les établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux, et le centre national de gestion (CNG). Le texte prévoit que le plan d'action est élaboré pour une durée maximale de trois ans. Il comprend des mesures correctrices en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, de mixité des métiers et d'accès aux responsabilités, de conciliation des temps de vie professionnel et personnel, de prévention des discriminations, des agissements sexistes et des violences au travail. Le troisième texte présenté concerne la mise en place de dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans l'espace professionnel. Ce texte organise de façon obligatoire

un dispositif de signalement pour les victimes et les témoins de discriminations, de harcèlements moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de violences. Un autre projet de décret vise à expérimenter l'instauration d'un temps partiel annualisé pour les agents publics civils élevant un enfant. Le cinquième texte en discussion a pour objet la modification des différents décrets relatifs au compte épargne-temps dans chaque versant de la fonction publique. Ce texte a pour objectif d'harmoniser entre les trois versants de la fonction publique, l'utilisation du compte épargne-temps, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, ou dans le cadre d'un congé de proche aidant, instauré par la loi de transformation de la fonction publique. Le sixième texte examiné se rapporte au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Le projet de décret introduit, au sein du statut général des fonctionnaires, les dispositions du code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Il définit également les échéances de comptabilisation du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), et de dépôt de la déclaration par les employeurs publics. Enfin, un septième projet de décret vise à réformer les congés bonifiés dans la fonction publique et la magistrature, et à moderniser le dispositif existant, en permettant aux agents concernés de partir sur un temps plus court, plus régulièrement. Cette nouvelle organisation garantit également un fonctionnement plus simple et efficace, en matière

de gestion des ressources humaines et de continuité de service. Le projet de décret créant un contrat de projet dans la fonction publique a été

rejeté par les cinq organisations syndicales présentes. Les autres textes ont obtenu une majorité d'abstentions.

Séance du CSFPT du 18 décembre 2019

Communiqué de presse du CSFPT, 18 décembre 2019.- 1 p.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), régulièrement convoqué le mercredi 18 décembre 2019, a constaté l'absence de quorum dans les deux collèges. De ce fait, il a seulement examiné, en seconde lecture, le projet de décret relatif aux emplois de direction, conformément à l'article 23 du décret relatif au CSFPT. Ce projet de décret porte diverses modifications des dispositions relatives aux emplois de direction de la fonction publique territoriale et fixe les conditions d'emploi et de rémunération qui s'appliqueront à partir de l'année prochaine aux agents contractuels embauchés sur des emplois fonctionnels. Ce texte a reçu un vote favorable (2 pour, 2 abstentions), en raison notamment de la prise en compte par le gouvernement de demandes exprimées par les deux collèges du CSFPT, s'agissant des conditions de recrutement (diplômes, expérience professionnelle).

Les autres textes initialement inscrits à l'ordre du jour de cette séance, seront examinés lors de la séance plénière du 22 janvier 2020, après une étude sur le fond, en formations spécialisées. Les textes concernés portent sur les 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, la procédure de recrutement dans les emplois de direction de sapeurs-pompiers professionnels et sur le Centre national de la fonction publique territoriale. Par ailleurs, dans le contexte social actuel, les représentants des deux collèges ont rappelé l'importance de traiter des spécificités de la fonction publique territoriale sur le dossier des retraites. À ce titre, Philippe LAURENT souhaite qu'une expression commune puisse être dégagée au sein du bureau du CSFPT, réuni le 8 janvier 2020.

PROTECTION SOCIALE / ACTION SOCIALE

REVUE DE PRESSE

La nouvelle procédure de reconnaissance des AT-MP

Liaisons sociales Quotidien, n° 17955, 25 novembre 2019.- 9 p.

Cet article présente les nouvelles modalités de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) pour les assurés du régime général de la sécurité sociale à compter du 1^{er} décembre 2019, en application

du décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale.

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

TEXTE

Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance

(NOR: MTRX1933646D) JO, n° 294, 19 décembre 2019, texte n° 34.- 2 p

Ce décret porte, à compter du 1^{er} janvier 2020, le montant du salaire minimum de croissance national (SMIC) brut horaire à 10,15 €, soit 1 539,42 € mensuels sur la base de la durée

légal du travail de 35 heures hebdomadaires. L'augmentation est de 1,20 %. En outre, le minimum garanti s'établit à 3,65 € au 1^{er} janvier 2020.

Décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

(NOR: JUSC1932480D) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 9.- 1 p.

Ce décret revalorise, sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du code du travail,

les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations, et ce en

fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains tel qu'il est fixé au mois d'août de l'année précédente, dans

la série «*France-entière, hors tabac, ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé*». Ce texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

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

(NOR : CPAF1919352D) JO, n° 001, 1^{er} janvier 2020, texte n° 43.- 2 p.

Ce décret prévoit la réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier 2020 et fixe les modalités de calcul. Cette indemnité

s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, militaires, magistrats de l'ordre judiciaire.

Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du 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

(NOR : CPAF1936226A) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 167.- 2 p.

Ce texte fixe les plafonds et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que les montants maximaux du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la

manière de servir des agents relevant du corps des assistants de service social des administrations de l'État. Cette indemnité est transposable au cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs.

Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du 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

(NOR : CPAF1936225A) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 166.- 2 p.

Ce texte fixe les plafonds et les montants minimaux annuels de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ainsi que les montants maximaux du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir des agents relevant du corps

des conseillers techniques de service social ou de l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'État. Cette indemnité est transposable au cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs.

Arrêté du 23 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale

(NOR : SSAS1934909A) JO, n° 301, 28 décembre 2019, texte n° 39.- 1 p.

Ce texte met à jour l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale. Les dispositions du présent arrêté

sont applicables aux contributions et cotisation sociales dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2020.

TEXTE

REVUE DE PRESSE

Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État*Portail de la fonction publique, consulté le 24 décembre 2019*

Un tableau mis à jour le 16 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 reportée, 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.

Timide tentative de relance de la prime à la performance collective*La Gazette.fr, 6 décembre 2019.- 3 p.*

Cet article analyse les décrets 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 (PIPCS) et 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. Ces décrets visent à relancer la prime d'intéressement à la performance collective des

services, peu utilisée par les collectivités, en assouplissant la procédure et en remontant le plafond de la prime. Ainsi, le comité technique n'est plus consulté au sujet de l'évaluation des résultats et il suffit désormais de trois mois de présence effective aux agents pendant six mois consécutifs pour bénéficier de la prime. Par ailleurs, son plafond a été relevé à 600 euros. Enfin, l'article présente l'expérience de la ville de Lyon qui applique, depuis 1992, un dispositif très proche de la PIPCS, mais plus souple.

RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT

REVUE DE PRESSE

En 2018, les effectifs dans la fonction publique territoriale baissent sous l'effet du fort repli des contrats aidés*Bulletin d'information statistique de la DGCL (BIS) n° 142, décembre 2019.- 6 p.*

Selon le service statistique ministériel de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) « *en 2018, les effectifs dans la fonction publique territoriale baissent sous l'effet du fort repli des contrats aidés* ». Cette étude précise que le nombre d'agents de la fonction publique territoriale a baissé de 0,8 % entre fin 2017 et fin 2018. Hors contrats aidés, les effectifs progressent de 0,7 %, tandis que le nombre de contrats aidés chute de 43,1 %. En parallèle, le

nombre de contractuels augmente (+3,9 %) et celui des fonctionnaires se stabilise. Les transferts d'agents des communes vers les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre se poursuivent. Les effectifs des régions augmentent tandis qu'ils se stabilisent dans les départements. Enfin, les effectifs des filières sociale et technique connaissent les plus fortes croissances.

Diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique*Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 52 p. (Cadres de la fonction publique)*

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publie son guide à l'attention des managers pour les aider à diffuser « *la culture du mode projet* » dans la fonction publique. Ce guide s'inscrit dans le cadre de la circulaire du Premier ministre du 5 juin

2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles organisations du travail. Il en décrit succinctement les fondamentaux, précise également les critères à réunir pour diffuser la culture projet au sein de la fonction publique, ainsi que le rôle des

acteurs RH pour y parvenir et offre quelques retours d'expérience d'administrations qui ont déjà amorcé ce virage. Il a, par ailleurs,

« vocation à s'enrichir au fil du temps, par de nouveaux retours d'expérience », précise la DGAFP. ●

■ BIP LE STATUT EN TOUTE SÉRÉNITÉ



www.cig929394.fr/publications/bip

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

CIO petite couronne



ACTUALITÉ DES AUTRES FONCTIONS PUBLIQUES

TEXTE

Décret n° 2019-1389 du 18 décembre 2019 portant à trois ans la durée du contrat de recrutement des accompagnants d'élèves en situation de handicap

(NOR : MENH1924888D) JO, n° 294, 19 décembre 2019, texte n° 38.- 1 p.

Conformément aux dispositions de l'article L. 917-1 du code de l'éducation, modifiées par la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, le présent décret porte à trois

ans, renouvelables une fois, la durée du contrat de recrutement des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).

Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics

(NOR : CPAF1931583D) JO, n° 299, 26 décembre 2019, texte n° 57.- 5 p.

Ce texte fixe le cadre procédural permettant de mobiliser un ensemble de dispositifs destinés à accompagner les fonctionnaires de l'État, les agents contractuels recrutés sur contrat à durée indéterminée et les ouvriers de l'État dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration vers un nouvel emploi dans la fonction publique ou vers le

secteur privé. Ce décret précise également les modalités des mises en œuvre des dispositifs ayant trait à l'accompagnement personnalisé, aux priorités de formation, au congé de transition professionnelle, aux priorités de mutation ou de détachement et aux conditions de la mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé.

Décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État

(NOR : CPAF1931741D) JO, n° 299, 26 décembre 2019, texte n° 58.- 2 p.

Ce texte met en place des dispositions transitoires permettant l'accompagnement des fonctionnaires détachés sur certains emplois fonctionnels concernés par les réorganisations des services de l'État. Les personnels concernés pourront ainsi bénéficier d'une prolongation de la durée de leur détachement sur l'emploi fonctionnel jusqu'à la suppression de leurs fonctions. Ces personnels pourront également bénéficier, dans le cas où leur emploi est supprimé ou lorsqu'ils sont nommés dans

un emploi classé dans une grille indiciaire inférieure, d'une clause de maintien provisoire de leur situation administrative antérieure. Le décret prévoit, par ailleurs, pour les fonctionnaires occupant un emploi donnant droit à une bonification indiciaire, la possibilité de conserver, à titre transitoire, le bénéfice de celles-ci en cas de nomination dans un emploi ne donnant pas lieu à leur versement ou dans un emploi ouvrant droit à un nombre de points inférieurs dans les conditions qu'il précise.

Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État

(NOR : CPAF1926544D) JO, n° 299, 26 décembre 2019, texte n° 60.- 2 p.

Ce texte institue, pour les fonctionnaires, les magistrats, les ouvriers de l'État et les agents

contractuels de droit public de l'État recrutés pour une durée indéterminée, une indemnité

d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle. Cette dernière vise à accompagner les personnels civils de l'État concernés, du fait d'une opération de restructuration de services, par

un changement de fonctions nécessitant une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à leur nouvel emploi.

Arrêté du 23 décembre 2019 pris en application de l'article 2 du décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État

(NOR : CPAF1926545A) JO, n° 299, 26 décembre 2019, texte n° 64.- 1 p.

Le montant plafond de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle, prévu par le décret du 23 décembre 2019 pour la fonction publique de l'État, est fixé comme suit :

- formation professionnelle d'une durée minimale de cinq jours : 500 euros,

- formation professionnelle d'une durée minimale de dix jours : 1 000 euros,
- formation professionnelle d'une durée supérieure ou égale à vingt jours : 2 000 euros.

Décret n° 2019-1552 du 30 décembre 2019 relatif au transfert définitif aux régions de parties de services des délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions

(NOR : MENF1928245D) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 143.- 2 p.

L'article 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit le transfert aux régions de certaines des compétences exercées par les DRONISEP. Il prévoit en outre que les services ou parties de service qui participent à l'exercice des compétences transférées sont mis à

disposition ou transférés aux régions. Le décret fixe la date et les modalités des transferts définitifs des parties de services dont la mise à disposition est intervenue par convention conclue entre le préfet de région, le recteur de région académique, le président du conseil régional et la directrice générale de l'ONISEP.

Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place des référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics

(NOR : CPAF1928443C) *Circulaires.legifrance.gouv.fr*, 2019.- 17 p.

Cette circulaire précise les missions des référents et référents Égalité qui seront déployés au sein de l'État et de ses établissements publics d'ici le 1^{er} mars 2020 : informer, mener des actions de sensibilisation, conseiller les agents et les services de leur structure, participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et suivre la mise

en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement. Pour ce faire, ces référents bénéficient de formations et d'une lettre de mission. Ce dispositif est mis en place dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'État en Europe : guide pratique

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019.- 38 p.

Ce guide, destiné aux agents, « offre un panorama des opportunités possibles de mobilité européenne pour permettre aux agents publics de l'État d'enrichir leur parcours professionnel d'une ou plusieurs expériences au sein des institutions de l'Union européenne ou dans une administration nationale d'un autre État membre ». Il rassemble aussi des informations utiles telles

« que les dispositifs de mobilité existants, les interlocuteurs privilégiés ou encore des conseils de préparation en amont et en aval de ces expériences ». Ce guide est également destiné aux services des ressources humaines pour les aider à informer les agents qui se montrent intéressés par ce type de mobilité.

ADMINISTRATION LOCALE

REVUE DE PRESSE

Pour une administration locale en mutation : livre blanc

Paris : Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales, 2019.- 92 p.

Le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT) a décidé de procéder à la rédaction d'un livre blanc consacré aux enjeux de réforme et de performance du bloc local. Il s'intéresse plus particulièrement aux mutations à venir autour du numérique et de ses usages. Le Syndicat a sollicité les témoignages de dix-huit contributeurs, cadres de la

fonction publique territoriale et d'État, opérateurs économiques, institutionnels issus d'horizons et de secteurs professionnels différents. Après avoir délimité les thématiques, les rédacteurs leur ont laissé carte blanche pour restituer leur vision des enjeux du secteur public local, proposer des solutions concrètes et concevoir des approches nouvelles.

ARCHIVES PUBLIQUES

JURISPRUDENCE

Modalités et délais s'appliquant à la communication des archives publiques

Conseil d'État, 4 octobre 2019, M^{me} B. et M. C., req. n° 416030

Les articles L. 213-1 et suivants du code du patrimoine prévoient les modalités et les délais s'appliquant à la communication des archives publiques. Il excède toutefois les prévisions de ces articles que l'administration soit tenue, si

elle est saisie d'une demande de communication d'archives dans une version qui n'existe plus, notamment s'agissant de documents concernant les fonctionnaires, de les reconstituer dans leur version d'origine.

COMMANDE PUBLIQUE

TEXTE

Décret n° 2019-1344 du 12 décembre 2019 modifiant certaines dispositions du code de la commande publique relatives aux seuils et aux avances

(NOR : ECOM1923341D) JO, n° 289, 13 décembre 2019, texte n° 21.- 4 p

Ce décret modifie le droit commun existant en matière de marchés publics. Il relève le seuil de dispense de procédure pour la passation des marchés publics à 40 000 euros hors taxes. Il relève le montant des avances versées aux PME pour les marchés passés par les acheteurs dont

les dépenses de fonctionnement sont supérieures à 60 millions d'euros par an (établissements publics administratifs de l'État autres que les établissements publics de santé, collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics).

Décret n° 2019-1375 du 17 décembre 2019 relatif à la définition du seuil de présentation des marchés publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au contrôle de légalité

(NOR : COTB1927679D) JO, n° 293, 18 décembre 2019, texte n° 42.- 4 p.

Ce décret modifie les articles L. 2131-2, L. 3131-2 et L. 4141-2 du code général des collectivités territoriales qui soumettent les marchés publics passés par les collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics à l'obligation de présentation au contrôle de légalité. Ces articles renvoient à un seuil « défini par décret » : lorsque le montant du marché est inférieur à ce seuil, l'acte n'est pas soumis au contrôle de

légalité. Le présent décret vise à définir ce seuil, en prenant comme seuil de référence celui qui s'applique aux marchés publics de fournitures et de services passés par les pouvoirs adjudicateurs autres que les autorités publiques centrales selon l'une des procédures formalisées au sens de l'article L. 2124-1 du code de la commande publique.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

TEXTE

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

(NOR : CPAF1929372D) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 156.- 5 p.

Afin de tirer les conséquences de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ce décret établit la liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État concernés par le dispositif des nominations équilibrées et fixe la répartition des tutelles ministérielles de chacun des établissements publics concernés. Il adapte, par

ailleurs, le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) nouvellement intégrés au dispositif et intègre les nouveaux employeurs concernés par le dispositif à l'obligation de déclaration annuelle des nominations et à la liste des emplois et types d'emplois figurant en annexe au décret. Ce texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

TEXTE

Loi n° 2019-1270 du 2 décembre 2019 de finances rectificative pour 2019

(NOR : MTRD1929394A) JO, n° 280, 3 décembre 2019, texte n° 3.- 21 p.

Cette loi prévoit, dans une première partie relative aux conditions générales de l'équilibre financier, des dispositions relatives aux ressources affectées (titre I^{er}) et des dispositions relatives à l'équilibre des ressources et des charges (titre II). Dans une seconde partie,

consacrée aux moyens des politiques et des dispositions spéciales, la loi prévoit des autorisations budgétaires pour 2019 relatives aux crédits de missions (titre I^{er}) et aux plafonds des autorisations d'emplois (titre II).

Loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020

(NOR : CPAX1925229L) JO, n° 299, 29 décembre 2019, texte n° 1.- 219 p.

Dans la première partie dédiée aux conditions générales de l'équilibre financier, la loi de finances pour 2020 prévoit que les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle versées en application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ne constituent pas une rémunération imposable, dans la limite prévue au 6° de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts (art. 5). Dans la seconde partie, concernant les moyens des politiques publiques et dispositions spéciales, l'article 276 stipule que le gouvernement doit remettre au Parlement,

avant le 1^{er} septembre 2020, un rapport évaluant le financement des contrats d'apprentissage dans le secteur public local et le coût de leur prise en charge par le Centre national de la fonction publique (CNFPT) et les collectivités territoriales. Par ailleurs, le mode de calcul des pensions de retraite, prévu à l'article 211 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, est applicable aux pensions servies par la Caisse nationale de retraite des collectivités locales (CNRACL) à compter du 1^{er} janvier 2020. Un décret viendra préciser les conditions d'application de cette disposition (art. 279).

Décret n° 2019-1472 du 26 décembre 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux régies municipales

(NOR : CPAE1901072D) JO, n° 301, 28 décembre 2019, texte n° 56.- 2 p.

Ce texte instaure une procédure d'avis conforme du directeur départemental ou, le cas échéant, régional des finances publiques sur la décision, par l'organe délibérant, d'une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière chargée de l'exploitation d'un service

public à caractère industriel et commercial nouvellement créée, de confier les fonctions de comptable à un comptable de la Direction générale des finances publiques. Il modifie également les règles de nomination des comptables publics des régies dotées de la seule autonomie

financière, chargées de l'exploitation d'un service public à caractère administratif, ainsi que le régime de délégation de compétence au sein

des régies dotées de la personnalité morale et de l'autonomie financière en matière de marchés publics et accords-cadres.

Arrêté du 23 décembre 2019 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 14 applicable aux communes et aux établissements publics communaux et intercommunaux à caractère administratif

(NOR : TERB1934209A) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 183. - 2 p.

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires notamment

la mise à jour du plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

Arrêté du 23 décembre 2019 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 52 des départements et de leurs établissements publics administratifs

(NOR : TERB1934208A) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 182. - 3 p.

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires notamment

la mise à jour du plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

Arrêté du 23 décembre 2019 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 57 applicable aux collectivités territoriales uniques, aux métropoles et à leurs établissements publics administratifs

(NOR : TERB1934207A) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 181. - 11 p.

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment

la mise à jour du plan de comptes, et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

Arrêté du 23 décembre 2019 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 61 des services départementaux d'incendie et de secours

(NOR : TERB1934206A) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 180. - 2 p.

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires, notamment

la mise à jour du plan de comptes, et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

Arrêté du 23 décembre 2019 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M. 71 applicable aux régions

(NOR : TERB1934205A) JO, n° 303, 31 décembre 2019, texte n° 179. - 2 p.

Ce texte vise à actualiser l'instruction budgétaire et comptable en tenant compte des dernières évolutions législatives et réglementaires notamment

la mise à jour du plan de comptes et à améliorer la pratique budgétaire et comptable en précisant et simplifiant le cadre.

Arrêté du 23 décembre 2019 relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal

(NOR : ECOT1936356A) JO n° 299, 26 décembre 2019, texte n° 32. - 1 p.

Cet arrêté fixe les taux de l'intérêt légal, pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, d'une part, et pour tous les autres cas, d'autre part, selon les modalités de calcul définies à l'article D. 313-1-A du code monétaire et financier. Les taux figurant

dans le présent arrêté seront applicables au premier semestre 2020. Pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels, le taux est à 3,15 % et pour tous les autres cas à 0,87 %.

HANDICAP

TEXTE

Décret n° 2019-1376 du 16 décembre 2019 relatif à l'agenda d'accessibilité programmée pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public

(NOR : LOGK1733450D) JO, n° 293, 18 décembre 2019, texte n° 43.- 3 p.

Les propriétaires ou exploitants d'un établissement recevant du public ou d'une installation ouverte au public qui ne répondait pas au 31 décembre 2014 aux exigences d'accessibilité doivent mettre en œuvre un agenda d'accessibilité programmée. Le décret précise les conditions dans lesquelles un agenda d'accessibilité programmée approuvé et en cours de mise en œuvre peut être modifié, pour prendre en compte l'entrée d'un ou de plusieurs établissements recevant du public (ERP) ou installations ouvertes au public (IOP) dans le patrimoine ou en modifier

la durée, dans la limite de la durée maximale des agendas. Le décret élargit, par ailleurs, les cas dans lesquels le renouvellement d'une dérogation aux règles d'accessibilité accordée par le préfet doit être demandé à l'ensemble des demandes de permis de construire ou d'autorisation de travaux modifiant l'aménagement ou les équipements objet de cette dérogation. Il comporte enfin diverses mesures d'actualisation et d'adaptation des dispositions relatives à l'application des règles relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des ERP et IOP.

Décret n° 2019-1377 du 16 décembre 2019 relatif au suivi d'un agenda d'accessibilité programmée approuvé

(NOR : LOGK191741D) JO, n° 293, 18 décembre 2019, texte n° 44.- 2 p.

Le texte modifie des dispositions relatives à l'agenda d'accessibilité programmée pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public. Il complète, d'une part, le dispositif de suivi de l'avancement de l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP) par une ultime étape

de bilan, en fin d'agenda, pour permettre aux propriétaires ou exploitants d'ERP responsables de la mise en œuvre d'un Ad'AP d'une durée supérieure à quatre ans d'optimiser l'envoi de leurs attestations d'achèvement des travaux. Il modifie, d'autre part, les dispositions relatives aux attestations d'achèvement des travaux.

Arrêté du 16 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2014 fixant les modèles des formulaires des demandes d'autorisation et d'approbation prévues aux articles L. 111-7-5, L. 111-8 et L. 122-1 du code de la construction et de l'habitation

(NOR : TERK1907804A) JO, n° 293, 18 décembre 2019, texte n° 33.- 9 p.

L'arrêté a pour objet de tirer les conséquences réglementaires de la fin de la période de dépôt

des agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP) et d'actualiser les formulaires Cerfa en vigueur.

DOCUMENT PARLEMENTAIRE

Question écrite n° 21054 du 2 juillet 2018 relative à l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique

JO Assemblée Nationale, 15 octobre 2019.- p. 8723

La réponse ministérielle rappelle que l'inclusion des personnes en situation de handicap et l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail constituent pour le gouvernement une priorité. Les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel renforcent l'emploi direct de travailleurs handicapés tout en confortant le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail et travailleurs indépendants handicapés et consolident les ressources des fonds dédiés au financement de la politique du handicap. Les

décrets d'application de cette loi dans la fonction publique (décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public et décret n° 2019-645 du 26 juin 2019 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) s'inscrivent dans cette logique d'équilibre entre responsabilisation des employeurs publics et nécessaire appui à leur mobilisation. La mise en place de ce dispositif qui sera renouvelé en 2021 à l'occasion

de la campagne déclarative relative à l'obligation d'emploi au titre de l'année 2020 doit permettre de consolider les ressources du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), à hauteur de 130 millions d'euros en 2021. Parallèlement, des travaux sont engagés par l'établissement en vue de réinterroger la pertinence des modalités d'octroi des différentes aides et de rationaliser l'offre de service de manière conjointe avec celle proposée aux entreprises privées par l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Par ailleurs, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont les dispositions concernant le handicap ont été enrichies lors du débat parlementaire, à partir en particulier des propositions du rapport de la mission sénatoriale « *Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique* », met également en place de nouveaux leviers de mobilisation des employeurs. L'article 6 *sexies* modifié de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des

fonctionnaires, qui porte sur les obligations des employeurs pour assurer l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, est ainsi modifié afin de mieux garantir le développement du parcours professionnel et l'accès à des fonctions relevant du niveau supérieur du fonctionnaire en situation de handicap. Dans ce cadre, il est également prévu que tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière. Un droit à la portabilité, en cas de mobilité professionnelle, des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail figurent désormais au sein de la loi. Enfin, à titre expérimental, deux dispositifs innovants seront mis en place, l'un représente la mise en place, par dérogation aux règles de droit commun, d'une voie spécifique dont l'objet est de permettre aux fonctionnaires en situation de handicap d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, l'autre permet l'intégration directe des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020

TEXTE

(NOR : CPAX1927098L) JO, n° 300, 27 décembre 2019, texte n° 1.- 80 p.

La loi de financement de la sécurité sociale a pour objet de déterminer les conditions générales d'équilibre des comptes sociaux, d'établir les prévisions de recettes et de fixer les objectifs de dépenses pour l'année 2020. L'article 13 exclut de l'assiette des cotisations et contributions sociales, dans la limite de deux fois le montant annuel mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle applicable aux agents publics en vertu de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Parmi les mesures visant à simplifier et moderniser les relations avec l'administration, l'article 18 organise l'unification progressive du recouvrement des cotisations et contributions sociales, en élargissant notamment le champ de compétence

des Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), selon un calendrier s'étalant entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2023. Par ailleurs, l'article 68 apporte plusieurs modifications concernant le congé de proche aidant. Il est ainsi créé, pour les jours de congés pris après le 30 septembre 2020, une allocation journalière de proche aidant, attribuable à tout salarié et agent public bénéficiant d'un congé de proche aidant, versée pendant une durée équivalente à 3 mois de travail sur l'ensemble de la carrière. Concernant le congé de présence parentale, l'article 69 de la loi en assouplit les modalités afin notamment d'en permettre le fractionnement ou la prise sous la forme d'un temps partiel ou la transformation en période d'activité à temps partiel.

MÉDIATION / CONTENTIEUX

Décret n° 2019-1495 du 27 décembre 2019 portant application de l'article L. 773-10 du code de la justice administrative

TEXTE

(NOR INTD1931198D) JO, n° 302, 29 décembre 2019, texte n° 61.- 3 p.

Ce décret insère, au sein du code de justice administrative, des dispositions réglementaires

relatives à la procédure contentieuse applicable devant la juridiction administrative aux mesures

individuelles prises sur le fondement des 1^o à 3^o de l'article L. 228-2 et du premier alinéa de l'article L. 228-5 du code de la sécurité intérieure. Il tire les conséquences de la modification de ces mêmes articles par la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation et de réforme

pour la justice, après la décision QPC n° 2017-691 du 16 février 2018 portant sur les articles L. 228-1 et suivants du code de la sécurité intérieure, dans leur rédaction issue de la loi n° 2017-1510 du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme.

PROXIMITÉ DE L'ACTION PUBLIQUE

Loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique

(NOR : TERX1917292L) JO, n° 301, 28 décembre 2019, texte n° 1.- 41 p.

La loi relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique porte principalement sur les communes, particulièrement les plus petites. Le titre I^{er} vise à rééquilibrer le rôle des communes et des maires au sein des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Il revoit des dispositions de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, dite NOTRe et crée un pacte de gouvernance pour régler les relations entre les intercommunalités et les maires. Le titre III renforce les pouvoirs de police des maires. Il s'agit de leur donner plus de moyens pour sanctionner des infractions simples, notamment en matière de fermeture des débits de boissons ou d'urbanisme. Les articles 58 à 63 portent sur la mutualisation et le recrutement des agents de police municipale et des gardes champêtres ainsi que sur leurs missions. Le titre IV vise à simplifier le quotidien du maire. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent confier à un organisme public ou privé le paiement d'un certain nombre de dépenses dont les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des agents et des élus locaux (art. 66 modifiant l'article L. 1611-7 du code général des collectivités territoriales). Par ailleurs, les délibérations visant à créer une commune nouvelle sont prises après consultation du comité technique compétent, puis du comité social territorial lors de sa mise en place après les prochaines élections professionnelles (art. 73

modifiant, notamment, l'article L. 2113-2 du code général des collectivités). Pour fluidifier les relations entre l'État et les collectivités territoriales, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent saisir le préfet pour une demande de prise de position formelle avant d'adopter un acte susceptible d'être déferé devant le tribunal administratif (art. 74). Le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toutes mesures relatives à la publicité des actes des collectivités et de leurs groupements, à leur entrée en vigueur, à leur conservation, ainsi qu'au point de départ du délai de recours contentieux, dans le but de clarifier ces règles et de recourir à la dématérialisation (art. 78). Le titre V a pour objet la reconnaissance et le renforcement des droits des élus. Dans le cadre de la régionalisation des délégations du Centre national de la fonction publique (CNFPT), instituée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'article 102 prévoit de mettre fin par anticipation aux mandats des membres des conseils d'orientation amenés à disparaître, afin de tenir compte des élections municipales de mars 2020. Enfin, à titre expérimental et pour trois ans maximum, les collectivités territoriales de plus de 10 000 habitants devront proposer à au moins un agent de suivre une formation à la langue des signes française au titre des formations de perfectionnement (art. 106).

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Négocier sur la prévention des risques psychosociaux : Les mesures pour identifier, prévenir et traiter les situations de RPS

Liaisons sociales Quotidien, n° 222, 6 décembre 2019.- 7 p.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) fait partie de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur. Les RPS peuvent prendre différentes formes (stress, harcèlement,

violence au travail) et peuvent avoir de graves conséquences sur la santé des salariés (dépression, burn-out) et sur la vie de l'entreprise (absentéisme, baisse de productivité). Les

TEXTE

REVUE DE PRESSE

prévenir est donc un enjeu majeur. Ce dossier identifie, dans un premier temps, les RPS et définit le rôle des différents acteurs, puis présente, dans un deuxième temps, les mesures

de prévention à mettre en place pour éviter les risques. Enfin, il aborde les actions que doit mettre en œuvre l'employeur en cas de réalisation du risque.

RGPD / OPEN DATA

Délibération n° 2019-139 du 18 juillet 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles

TEXTE

(NOR : CNIL1935146X) JO, n° 286, 10 décembre 2019, texte n° 40.- 12 p.

Ce texte adopte le référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un dispositif d'alertes professionnelles. Ce référentiel s'adresse aux organismes privés ou publics qui sont tenus ou qui décideraient de mettre en œuvre un dispositif de recueil et de gestion des alertes professionnelles nécessitant un traitement de données à caractère personnel. Il couvre deux types de dispositifs et concerne, d'une part,

les dispositifs d'alerte encadrés par des dispositions législatives ou réglementaires spécifiques, que l'organisme soit ou non assujéti juridiquement à ces dispositions. D'autre part, ce référentiel a vocation à régir les dispositifs d'alertes éthiques adoptés de sa propre initiative par un organisme en vue de prohiber des comportements jugés incompatibles avec sa charte éthique ou son règlement intérieur.

SÉCURITÉ SOCIALE

Le dossier juridique : le plafond de la sécurité sociale applicable en 2020

REVUE DE PRESSE

Liaisons sociales Quotidien, n° 228, 16 décembre 2019.- 7 p.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale, applicable aux rémunérations ou gains versés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 a été fixé à 3 428 €. Le plafond augmente ainsi de 1,5 %

en 2020. Cet article présente les principales incidences de cette revalorisation sur le traitement de la paie.

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Décret n° 2019-1422 du 20 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical

TEXTE

(NOR : MTRD1920280D) JO, n° 297, 22 décembre 2019, texte n° 15.- 1 p.

Ce texte précise les modalités de mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat

de représentant du personnel ou d'un mandat syndical prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail.

La validation des acquis de l'expérience : le cadre juridique de la VAE pour les salariés

REVUE DE PRESSE

Liaisons sociales Quotidien, n° 212, 21 novembre 2019.- 7 p.

Ce dossier donne une vision d'ensemble du cadre juridique de la validation des acquis de l'expérience (VAE) lorsqu'elle est mobilisée au bénéfice d'un salarié. Il précise les conditions

d'accès au dispositif, la procédure de validation, le fonctionnement du congé de VAE et enfin la prise en charge des frais et le financement de la VAE. ●

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



La
documentation
Française

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

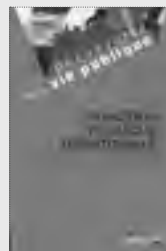
Décisions de l'année 2018

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.

Réf. : 978211145096 - 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

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 €
Vendu avec supplément gratuit