



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

n°1

Jan.  
2020

*L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard*

## Sommaire

### Textes officiels

**La loi engagement et proximité** p.2

**Les décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique :** p.2

La rupture conventionnelle

Le CPA

Les lignes directrices de gestion

La procédure de recrutement

Les nominations équilibrées

La transmission de la déclaration d'intérêt

**Les décrets à paraître** p.5

### Focus

L'indemnité d'astreinte p.6

Le droit de grève p.6

### Foire aux questions

Le droit de grève p.8

### Très signalé

Le RIFSEEP p.10

### Le mot du service

La loi de transformation comporte 95 articles, dont 65 impactent directement la FPT. Plusieurs objectifs sont mis en avant à travers un dialogue social plus attractif, une simplification du cadre de gestion et un renforcement de l'égalité hommes femmes. Une série de décrets d'application est paru ce mois-ci. Ce n'est qu'une fois l'ensemble des textes adoptés qu'il sera possible de mesurer l'étendue de cette réforme dont la mise en œuvre dépendra notamment des stratégies opérées localement.

Vos conseillères statutaires

# Textes officiels

## Loi engagement et proximité du 27 décembre 2019

Fort de ses 118 articles, ce texte entend principalement **améliorer la gouvernance de l'intercommunalité et le fonctionnement des assemblées locales, apporter des assouplissements en terme de répartition des compétences au sein du bloc communal, accorder de nouveaux pouvoirs de police sur les incivilités du quotidien aux élus locaux et promouvoir un véritable statut de l'élu en renforçant leurs droits et le rôle qu'ils jouent au quotidien dans leur commune.**

## Les décrets d'application de la loi de transformation

Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019/ le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers

Afin de favoriser la mobilité inter fonctions publiques, **le taux de la contribution employeur due par la collectivité territoriale auprès de laquelle un fonctionnaire de l'État est détaché pour la constitution de ses droits à pension est abaissé.**

Il est fixé à **hauteur du taux de la contribution pour pension** dont sont redevables, à la CNRACL, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, l'objectif est de mettre à la charge de la collectivité d'accueil le taux normal supporté pour la constitution de droits similaires d'un fonctionnaire territorial.

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019/ les lignes directrices de gestion

La loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a révisé **le champ d'intervention des CAP** au sein de la fonction publique territoriale.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP est ainsi venu **délimiter les nouveaux contours des compétences et procède à un recentrage vers les décisions défavorables.**

La nouvelle réorganisation des CAP doit s'appliquer **aux décisions individuelles prenant effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, sauf pour les décisions individuelles en matière de mobilité et de mutation qui sont applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

En conséquence, ne sont plus de la compétence des CAP les points suivants :

- La disponibilité discrétionnaire,
- La mise à disposition,
- Le détachement, le renouvellement, l'intégration et la réintégration après détachement,
- L'intégration directe,
- La mutation interne avec modification de la situation des intéressés,
- Le reclassement pour inaptitude physique,
- La répartition et le transfert de fonctionnaires entre communes et EPCI,
- La mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'une organisation syndicale.

Le décret offre la possibilité au fonctionnaire d'être accompagné par un représentant syndical de son choix qui appartient à une organisation syndicale siégeant au comité social territorial, lorsqu'il engage un recours administratif contre une décision individuelle défavorable en matière de mobilité, d'avancement, ou de promotion.

#### Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019/ **le compte personnel d'activité**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, **le rythme d'alimentation passe de 24 à 25 heures par an, dans la limite d'un plafond de 150 heures.** La limitation à 12 heures annuelles à partir de 120 heures disparaît. Un agent atteint le plafond en 6 ans au lieu de 7 ans et demi.

**Pour les agents de catégorie C n'ayant pas de diplôme** ou titre de niveau 3 (anciennement niveau V), le rythme passe de 48 à 50 heures annuelles. Le plafond reste à 400 heures. Il est atteint en huit ans au lieu de huit ans un tiers. Le volume d'heures complémentaires en prévention de l'inaptitude reste plafonné à 150 heures.

**La portabilité du CPF privé/public est confirmée.** Ainsi les droits acquis en euros peuvent être convertis en heures à raison de 15€ pour une heure (12€ pour le compte d'engagement citoyen). Un agent ne peut convertir, au plus, l'équivalent de 150 heures, sur une période de 6 ans.

#### Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019/ la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuel

Ces recrutements sont désormais prononcés **à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.** Ils s'appliquent aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le texte modifie le décret n°88-145 en y insérant neuf articles qui fixent les modalités de recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique territoriale relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles 3-1, 3-2 et 3-3. de la loi du 26 janvier 1984.

Désormais, l'autorité doit **accuser réception de chaque candidature et informer le candidat présélectionné des obligations déontologiques** prévus par la loi du 13 juillet 1983 ainsi que des manquements sanctionnés par le Code pénal. Un document rédigé par la personne qui a mené l'entretien précisant les

appréciations portées sur chaque candidat **présélectionné doit être transmis à l'autorité territoriale qui décide des suites à donner. Les candidats non retenus doivent être informés par tout moyen du rejet de leur candidature.**

Il ne s'applique pas aux recrutements de DGS et DGAS dans les départements et régions, les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, ni pour le recrutement d'un DGST dans ces mêmes communes et EPCI à fiscalité propre. Toutefois, ce décret permet l'entrée en vigueur des dispositions permettant le recrutement direct de contractuels sur des emplois de direction.

### NOTRE POINT DE VUE

*La publication de ce décret conditionne l'entrée en vigueur des dispositions élargissant **les possibilités de recours aux agents contractuels**. Désormais, le motif de recrutement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 pour « les besoins du service ou la nature des fonctions sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté » n'est plus limité aux emplois de catégorie A.*

*De plus, la limite de 17h30 hebdomadaires pour le recrutement des contractuels dans les petites communes et groupements de petites communes a été supprimée ; les autres collectivités ou établissements publics peuvent recruter également des contractuels pour occuper tout emploi permanent à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 17h30.*

4

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

Ce décret entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et concerne les fonctionnaires et les contractuels des trois versants de la fonction publique. **Il instaure la rupture conventionnelle dans la fonction publique** et pour les fonctionnaires au travers d'une expérimentation pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

Il 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. Pour les fonctionnaires, la procédure expérimentale de rupture conventionnelle **entraînera 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 CDI ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Décret n°2019-**1596** du 31 décembre 2019/ **l'indemnité de rupture conventionnelle**

Il concerne les fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique et entre en vigueur le 01/01/20. Il **fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité et fixe un montant plafond à cette indemnité**. En outre, le décret tire les conséquences de l'instauration de cette indemnité en

abrogeant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création d'entreprise existante dans la FPE et la FPT ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel.

### Décret n°2019-**1561** du **30 décembre 2019/ les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique**

Sont concernés les agents de la FPE, de la FPT et de la FPH nommés sur les emplois supérieurs et dirigeants et leurs employeurs.

Il entre en vigueur le 01/01/20 et établit **la liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat concernés par le dispositif des nominations équilibrées** et fixe la répartition des tutelles ministérielles de chacun des établissements publics concernés, adapte le montant unitaire de la contribution financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrés au dispositif et enfin, 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.

### Décret n°2020-**37** du **22 janvier 2020/ la transmission de la déclaration d'intérêts**

L'obligation de déposer **une déclaration d'intérêts avant leur nomination, qui s'applique aux cadres supérieurs des départements, des régions et des communes et EPCI de plus de 80.000 habitants est étendue à leurs collègues des communes et EPCI de 40.000 à 80.000 habitants.**

Sont concernés à compter du 1<sup>er</sup> février 2020: les DGS, DGA, DGST, les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des EPCI et des syndicats mixtes, ainsi que les agents occupant ces fonctions dans les CCAS et CIAS de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80.000 habitants actuellement).

La loi du 6 août 2019 a fixé à 40.000 habitants le seuil d'application de plusieurs dispositifs concernant les emplois de direction des communes et EPCI notamment la possibilité de recrutement de contractuels sur des emplois fonctionnels, la procédure des "nominations équilibrées" et la saisine de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative.

5

## Les décrets à paraître

Un projet de décret portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés **dans des emplois permanents à temps non complet**

Un projet de décret relatif **aux contrôles déontologiques**

Un projet de décret relatif **à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels**

Le CSFPT a rendu un avis favorable au projet de décret concernant la possibilité aux employeurs territoriaux **de mieux payer les heures complémentaires effectuées par leurs agents permanents à temps non complet.**

## Focus

### L'indemnité d'astreinte

Tel que le prévoit le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, après consultation du comité technique, l'organe délibérant **peut instaurer des périodes d'astreinte, définir les emplois concernés et les modalités d'organisation.**

Pendant une période d'astreinte, l'agent doit être en mesure **d'effectuer une intervention au service de l'administration si son employeur le lui demande.** Elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif, contrairement à l'intervention et, le cas échéant, au déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

La période d'astreinte ouvre droit soit **à une indemnité d'astreinte et d'intervention** dont le montant diffère entre les agents de la filière technique et ceux appartenant aux autres filières soit, à défaut, **à un repos compensateur.**

Il existe **trois types d'indemnités d'astreinte.** **L'indemnité d'astreinte d'exploitation** qui concerne la situation des agents tenus, pour les nécessités du service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir. **L'astreinte de sécurité** qui correspond à la situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu. Et enfin, **l'astreinte de décision** qui couvre la situation des personnels d'encadrement pouvant être joints, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

6

### Le droit de grève

**La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relatives à la transformation de la fonction publique prévoit la possibilité de négocier un accord local afin d'assurer la continuité du service public en cas de grève (art. 56).**

Les négociations sont organisées entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances de participation. Elles ne vont concerner qu'un certain nombre de services à la condition que l'interruption de ces services contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique ou aux besoins essentiels des usagers.

Ainsi, **les services concernés sont :**

- La collecte et le traitement des déchets des ménages
- Le transport public de personnes
- L'aide aux personnes âgées et handicapées
- L'accueil des enfants de moins de trois ans
- L'accueil périscolaire
- La restauration collective et scolaire

L'accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, **les fonctions et le nombre d'agents indispensables** ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.

Cet accord est **approuvé par l'assemblée délibérante**.

**A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois** après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public **sont déterminés par délibération** de l'organe délibérant.

En outre, la loi prévoit dans le cas où **un préavis de grève** a été déposé, que les **agents des services faisant l'objet d'un accord, informent** l'autorité ou la personne désignée par elle, au plus tard **quarante-huit heures** (dont un jour ouvré) **avant de leur intention de participer à la grève**. L'agent qui s'est déclaré gréviste dans ces conditions peut renoncer à y prendre part en informant l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation. Il en est de même pour l'agent en grève qui décide de reprendre son service, il doit informer son autorité 24 heures avant l'heure de sa reprise.

Ces obligations d'information ne sont pas requises lorsque la reprise de service résulte de la fin de la grève, ou que la grève n'a pas lieu. Par ailleurs, toujours pour les agents des services concernés par l'accord, lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

Enfin, le manquement à l'une de ces obligations est passible de sanctions disciplinaires.

7

# Foire aux questions

## Le droit de grève

**Vous avez été nombreux à interroger le service statutaire sur les conditions d'exercice du droit de grève, nous vous proposons ici une sélection des questions posées.**

### **Comment est calculée la retenue sur rémunération d'un agent gréviste ?**

La grève constitue un cas d'absence de service fait entraînant une retenue automatique sur la rémunération de l'agent. Cette retenue est proportionnelle à la durée d'absence, soit :

- 1/30<sup>ème</sup> pour 1 journée d'absence,
- 1/60<sup>ème</sup> pour une demi-journée d'absence,
- 1/151,677<sup>ème</sup> pour 1 heure d'absence.

Par ailleurs, une absence pour grève d'une durée inférieure à une heure fera l'objet d'une retenue sur rémunération strictement proportionnelle à la durée de l'absence.

La retenue est calculée sur l'ensemble de la rémunération (traitement, indemnité de résidence et éléments du régime indemnitaire).

### **Doit-on mentionner le motif de l'absence d'un agent gréviste sur son bulletin de paie?**

Non, aucune mention de participation à une grève ne doit être portée, que ce soit sur le bulletin de paie ou l'arrêté portant retenue sur rémunération.

### **Les agents grévistes doivent-ils prévenir l'autorité territoriale de leur intention de participer à la grève?**

Non, il appartient à l'employeur de constater, le jour de la grève les agents absents pour fait de grève.

Toutefois, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relatives à la transformation de la fonction publique prévoit un délai de prévenance de 48 heures, cette obligation de déclaration individuelle de grève ne s'applique que si



une négociation locale a été engagée et si elle s'est conclue par un accord ou une délibération. De plus, elle ne concerne pas tous les agents, seuls les agents affectés dans des services qualifiés d'indispensables à la continuité du service public, dès lors qu'ils participent directement à l'exécution des services publics concernés, et qu'ils sont mentionnés dans l'accord sont visés.

### **Comment s'organise le service d'accueil dans les écoles ?**

Chaque commune doit mettre en place un service d'accueil des élèves des écoles maternelle ou élémentaire publique située sur son territoire dès lors que le nombre de personnes qui ont déclaré leur intention de participer à une grève est égal ou supérieur à 25% du nombre de personnes qui exercent des fonctions d'enseignement dans cette école. La commune détermine librement le lieu d'accueil des enfants qui peut être assuré dans l'école ou dans d'autres locaux de la commune.

Les communes peuvent également confier, pour leur compte, l'organisation du service d'accueil à une autre commune ou à un EPCI. Une commune peut également s'associer avec une ou plusieurs autres communes afin d'organiser en commun le service.

Par ailleurs, il appartient au maire d'établir la liste des personnes susceptibles d'assurer le service d'accueil en s'assurant qu'elles possèdent les qualités nécessaires pour accueillir et encadrer les enfants. La collectivité peut faire appel à des agents municipaux mais également à des assistantes maternelles, des animateurs d'associations gestionnaires de centres de loisirs, des membres d'associations familiales, des enseignants retraités, des étudiants, des parents d'élèves.

# Très signalé

## Le RIFSEEP

L'application du RIFSEEP pour le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE) et celui des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) avait été repoussée **du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 1<sup>er</sup> janvier 2020**, retardant ainsi son application pour les techniciens et les ingénieurs. A ce jour, rien n'a encore été publié.