



QUESTIONS REPONSES RELATIVES AUX DECRETS D'APPLICATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

FAQ réalisée sur la base des questions posées lors des webinaires des 14 et 15 octobre 2020

Le contrat de projet

Une délibération est-elle obligatoire pour recruter un agent contractuel sur un contrat de projet ?

Oui, Il est nécessaire de prendre une délibération préalablement au lancement de la procédure de recrutement afin d'autoriser le recours à des agents contractuels au sein de la collectivité sur des emplois non permanents en précisant le(s) motif(s) juridique(s) le permettant et les crédits nécessaires (Article 2-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Le délai de prévenance est-il augmenté en cas de recrutement de travailleurs handicapés ?

Oui, le délai de prévenance est de 4 mois pour les personnels handicapés.

L'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précise au sujet du délai de prévenance que « Ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels handicapés mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la mesure où la reconnaissance du handicap aura été préalablement déclarée à l'employeur et dans des délais suffisants. »

Le recrutement direct sur emplois de direction

Le contrat sur emploi de direction peut-il être conclu pour un temps non complet ?

Oui, il est possible de conclure un contrat à temps non complet pour un emploi de direction. En effet, aucune disposition législative n'interdit la création d'emplois fonctionnels à temps non complet par les assemblées délibérantes, eu égard aux nécessités de service.

Le temps non complet

La diminution de la quotité de temps de travail pour un agent à temps non complet est-elle considérée comme une suppression d'emploi, même si l'intéressé est d'accord ?

La diminution doit excéder 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi pour être considéré comme une suppression de l'emploi.

Depuis quelle date les agents à temps non complets ont droit au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ?

Le décret entre en application le lendemain de sa parution au journal officiel. Le décret n°2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet est donc applicable depuis le 20 février 2020.

L'article 37 du décret n°91-298 a été modifié par l'article 15 du décret n°2020-132 comme suit : « Le fonctionnaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pour invalidité imputable au service pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la

guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. Il a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé. »

Les heures complémentaires

Le contrôle automatisé des heures complémentaires est-il obligatoire ?

Le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies. Cependant, il ne s'agit pas du seul dispositif possible pour la collectivité. En effet, un décompte déclaratif peut être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à dix ou s'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement.

La collectivité a-t-elle l'obligation de prendre une délibération si elle souhaite majorer les heures complémentaires ?

Oui. L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui recourt aux heures complémentaires peut décider d'une majoration de leur indemnisation. La majoration ne peut ainsi s'appliquer qu'à condition d'être autorisée par délibération.

L'apprentissage

La bonification des apprentis nécessite-t-elle une délibération ?

Les bonifications de 10% et 20% sont supprimés pour les contrats d'apprentissage. Toutefois, les employeurs publics conservent la possibilité de continuer à les appliquer et peuvent décider par délibération de dispositions plus favorables.

Le télétravail

La collectivité doit-elle délibérer pour le télétravail ponctuel ou l'agent peut-il bénéficier de ce dispositif sans délibération ?

En vertu des dispositions de l'article 7 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, les conditions d'application du télétravail, qu'il soit régulier ou ponctuel, doivent être fixées par délibération prise par l'assemblée délibérante de la collectivité, après avis du comité technique.

Dans le cadre d'une crise comme celle du Covid-19, le télétravail peut devenir la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut pas s'y opposer et contraindre les agents à venir travailler sur site.

Si le télétravail est déjà instauré dans la collectivité, des modalités dérogatoires comme l'augmentation du nombre de jours pendant lesquels l'agent est autorisé à télétravailler peuvent être prévues.

Pour les collectivités n'ayant pas délibéré pour la mise en place du télétravail, lorsque les agents peuvent travailler à distance, ce mode d'organisation du travail peut être mis en œuvre même sans délibération.

Dans le cadre d'un télétravail sur jours flottants, les agents peuvent-ils utiliser leur matériel personnel ?

Oui, lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail, l'administration peut l'autoriser à utiliser son équipement informatique personnel.

Quelles sont les obligations de la collectivité en matière de prise en charge des coûts liés au télétravail ?

L'administration prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail : coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils et de maintenance. L'administration n'est pas obligée de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Lorsque la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, l'administration peut effectuer, sur le lieu de télétravail de l'agent, les aménagements de poste nécessaires. Toutefois, ces aménagements ne doivent pas engendrer des dépenses disproportionnées par rapport aux aides financières dont l'administration peut bénéficier.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF peut-il être utilisé pour la préparation au concours ?

Oui, la finalité du compte personnel de formation est définie à l'article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 qui a été modifié par l'article 64 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 qui précise : « Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Ils peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.

Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Le CPF peut-il être utilisé en cas de reclassement médical pour inaptitude physique ?

Le compte personnel de formation peut être mobilisé pour prévenir une situation d'inaptitude. Un agent public dont l'état de santé prédit un risque d'inaptitude à ses fonctions (incapacité qui peut résulter d'une difficulté physique ou psychologique) peut mobiliser son CPF pour anticiper cette inaptitude et construire rapidement un projet d'évolution professionnelle.

La collectivité a-t-elle une obligation d'information concernant l'augmentation du crédit d'heures ?

L'article 27 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique a renforcé cette information des agents publics sur le compte personnel de formation en intégrant des dispositions à l'article 55 de la loi du 13 juillet 1983 et à l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984.

Ces nouvelles dispositions précisent que « L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct, qui donne lieu à un compte rendu. Lors de cet entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte prévu à l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

Cette disposition, entrant en vigueur le 1er janvier 2021, sera applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

Les crédits sont-ils les mêmes pour les agents à temps non complet ?

Lorsqu'un agent public occupe un emploi à temps non complet, l'acquisition des droits au titre du CPF est proratisé selon la durée du temps de travail.

La délibération doit-elle prévoir un seuil minimum de prise en charge des frais pédagogique dans le cadre de l'utilisation du CPF ?

L'article 9 du 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 précise que la prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Si l'agent est employé par plusieurs collectivités, les heures sont-elles réparties auprès de toutes les collectivités ou seulement auprès de l'employeur principal ?

L'alimentation du CPF de chaque agent s'effectue en fin d'année. Les heures cumulées sont calculées au prorata du temps travaillé.

Dans le cadre d'une inaptitude physique, le CPF est-il compatible avec la période de préparation au reclassement (PPR) ?

Le compte personnel de formation est un dispositif qui peut être mobilisé pour prévenir une inaptitude. Lorsqu'un agent dont l'état de santé est tel qu'il risque d'être déclaré inapte à ses fonctions, la collectivité doit pouvoir anticiper cette situation et construire le plus tôt possible un projet d'évolution professionnelle. Dans le cas d'une période de préparation au reclassement, l'inaptitude définitive aux fonctions et non à toutes fonctions a déjà été constatée dans un avis rendu par le comité médical départemental, nous ne sommes plus dans de la prévention d'une situation d'inaptitude.

Comment sont alimentés les CPF des agents ?

L'alimentation du CPF s'effectue à hauteur de 25 heures maximum par année civile, dans la limite de 150 heures.

Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emploi de catégorie C et dont le niveau d'étude est inférieur au niveau 3 (< CAP/BEP), l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile dans la limite de 400 heures.

Le chômage

Un agent en retraite pour invalidité peut-il bénéficier de l'ouverture du droit à l'allocation au chômage ?

Pour pouvoir bénéficier des allocations chômage, les agents territoriaux doivent être notamment aptes à l'exercice d'un emploi. Or le versement d'une retraite pour invalidité suppose une inaptitude physique définitive à ses fonctions ou à toutes fonctions.

Toutefois, la notion d'inaptitude physique n'est pas identique dans le secteur privé. En effet, un agent territorial reconnu inapte à ses fonctions ou à toutes fonctions dans la fonction publique peut tout à fait être reconnu apte et trouver un emploi dans le secteur privé et par conséquent bénéficier de l'allocation chômage.

Le cumul entre le versement de la pension d'invalidité et de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) est donc possible si l'intéressé s'inscrit à Pôle emploi et sous condition de vérification de son aptitude physique. Ce contrôle de l'aptitude relève de la compétence du Préfet. Ainsi, si la collectivité n'est pas d'accord pour verser les allocations chômage, elle transmet l'avis de la commission de réforme constatant l'inaptitude définitive et absolue aux fonctions et saisit le Préfet qui aura pour mission de vérifier l'aptitude de l'intéressé.

Les modalités de cumul dépendent de la catégorie de la pension d'invalidité. Pour les pensions d'invalidité de 1^{ère} catégorie, l'ARE peut être intégralement cumulée avec la pension.

Pour les pensions d'invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie, le cumul intégral avec l'ARE n'est possible que dès lors que les revenus issus de l'activité professionnelle prise en compte pour l'ouverture des droits ont été cumulés avec la pension. A défaut, la pension doit être déduite de l'ARE.

Les contrôles déontologiques

Un agent contractuel à temps complet peut-il cumuler une deuxième activité rémunérée ?

Le principe d'interdiction de cumul d'emplois, posé par l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 est applicable au fonctionnaire et à l'agent contractuel qui doit en principe consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi public. Toutefois, ce principe d'interdiction est aménagé par une série de dérogations définies par les textes. Ainsi, le cumul de son emploi pour un agent contractuel à temps complet avec d'autres activités limitativement énumérées par la loi est possible sur déclaration, autorisation ou librement, selon l'activité concernée. Il peut également, sous certaines conditions, être autorisé à créer ou reprendre une entreprise.

La rupture conventionnelle

Les assistants maternels peuvent-ils bénéficier d'une rupture conventionnelle ?

L'article 10 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 précise que les fonctionnaires titulaires et les contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle. Si l'agent exerçant les fonctions d'assistant maternel dispose d'un contrat à durée indéterminée, il peut bénéficier d'une rupture conventionnelle.

A noter que certaines catégories d'agents ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires détachés en qualité de contractuel ;

- les fonctionnaires ou agents contractuels ayant atteints l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite aux taux plein ;
- les agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée déterminée ;
- les agents contractuels de droit privé.

Un agent en disponibilité d'office pour raison de santé (DORS) peut-il demander une rupture conventionnelle ?

Tout agent qui remplit les critères peut bénéficier d'une rupture conventionnelle. En revanche, il est important de noter que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est calculée en fonction de l'ancienneté de l'agent et la détermination d'une rémunération brute de référence.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique (Etat, territoriale, et hospitalière). Il est donc question de l'ensemble des services publics effectifs en qualité de contractuels (CDD et CDI), de stagiaire et de fonctionnaire dans les trois versants de la fonction publique. Les contrats de droit privé (CUI, contrat apprentissage ...) ne sont pas pris en compte.

En revanche, sont décomptées les périodes de disponibilité (de droit ou sur autorisation), de congé parental, d'absence de service fait ou d'exclusions.

La rémunération brute de référence à prendre en compte dans le calcul de l'ISRC est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Le calcul inclut toutes les rémunérations perçues par l'agent au cours de l'année civile. Cela ne veut pas dire uniquement celles perçues chez l'employeur qui signe la rupture conventionnelle. Cela peut être les rémunérations perçues chez plusieurs employeurs lorsque l'agent est arrivé par mutation en cours d'année.

Dans cette situation, un agent en DORS qui demande une rupture conventionnelle aura une indemnité spécifique de rupture conventionnelle égale à zéro euro.

L'ancienneté est-elle proratisée pour un agent à temps non complet ?

Oui, L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique (Etat, territoriale, et hospitalière). Il est donc question de l'ensemble des services publics effectifs en qualité de contractuels (CDD et CDI), de stagiaire et de fonctionnaire dans les trois versants de la fonction publique. Les contrats de droit privé (CUI, contrat apprentissage ...) ne sont pas pris en compte.

En cas de congé maternité précédant la rupture conventionnelle est-ce bien les 12 mois pleins non consécutifs qui sont pris en compte ?

Le congé maternité est considéré comme un service accompli (article 1er du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985). Il est comptabilisé dans le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il s'agit donc des 12 mois pleins consécutifs.

L'allocation de retour à l'emploi (ARE) peut-elle se cumuler avec l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) ?

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être distinguée de l'ARE. L'ISRC est attachée à la procédure de rupture conventionnelle. Dès lors que les deux parties ont accepté de finaliser cette procédure, l'ISRC est dû à l'agent.

L'ARE est un droit pour l'agent et la rupture conventionnelle est une procédure qui ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage.

Le détachement d'office

Pourriez-vous donner un exemple de détachement et de CDI avec organisme d'accueil ?

Le détachement d'office d'un fonctionnaire sur un contrat à durée indéterminée auprès d'une personne morale de droit privé (entreprise, association) ou d'une personne morale de droit public gérant un SPIC (service public industriel et commercial) est possible lorsqu'une collectivité décide, par exemple, de confier au secteur privé la collecte des déchets ménagers, ou la gestion des piscines.

Le détachement d'office est-il possible dans le cadre d'une délégation de service public (DSP) ?

Les collectivités territoriales, leurs groupements ou leurs établissements publics peuvent confier la gestion d'un service public dont elles ont la responsabilité à un ou plusieurs opérateurs économiques par une convention de délégation de service public (article L1411-1 du Code général des collectivités territoriales).

Par définition, le transfert d'activité de la collectivité vers une personne morale de droit privé (entreprise, association) ou d'une personne morale de droit public gérant un SPIC peut ainsi prendre la forme d'une délégation de service public et par conséquent s'accompagner du détachement d'office d'un ou de plusieurs fonctionnaires.

Titularisation / Handicap

Y'a-t-il une condition d'âge à remplir pour cette titularisation ?

Aucune disposition ne fixe l'âge minimum de titularisation ; à défaut, on applique le seuil de 16 ans (fin de la scolarité obligatoire).

Détachement provisoire / handicap

La collectivité est-elle obligée de mettre en place le dispositif de détachement provisoire ou l'autorité territoriale est-elle en droit de n'ouvrir aucun poste de détachement ?

Selon le principe de la libre administration des collectivités territoriales, « dans les conditions prévues par la loi », les communes, les départements et les régions « s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences ».

Ainsi, le détachement provisoire est un dispositif offrant aux collectivités, pour une durée limitée du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieur en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il ne s'agit donc aucunement d'une obligation, l'autorité pouvant décider de ne pas y avoir recours.

Le dispositif de signalement

Qu'a prévu le CDG en terme d'accompagnement pour la mise en place du dispositif de signalement ? Comment et par qui la collectivité peut-elle se faire accompagner pour la mise en place de ce dispositif ?

Il s'agit d'une mission facultative pour les centres de gestions. Toute extension de nos dispositifs, aux collectivités du département est liée à l'application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984, au titre des missions facultatives, et suppose un parcours délibératif tant du côté des collectivités que du Conseil d'Administration du Centre.

A ce jour, les choix de la Présidente sur ces dispositifs ne sont pas encore connus et n'ont pas fait l'objet d'un avis de notre Comité technique, formalité préalable obligatoire à toute mise en place de ce type d'outil.

Y a-t-il un délai pour mettre en place la procédure ?

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise que ce dispositif doit être mis en place par les administrations au plus tard le 1er mai 2020.

L'égalité professionnelle

Le plan d'actions est-il obligatoire pour les EPCI qui ne sont pas à fiscalité propre ?

Aucune disposition dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, ou dans la loi n°2019-828 du 6 août 2019 ou dans le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 ne prévoit d'écarter les EPCI qui ne sont pas à fiscalité propre, de la mise en place de ce plan d'action. Les dispositions précisent que chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doit établir un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983/Article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984/Article 1er du décret n°2020-528 du 4 mai 2020).

Le plan d'actions est-il obligatoire pour les communes de moins de 20 000 habitants ?

Non, il n'est pas obligatoire pour les communes de moins de 20 000 habitants. L'article 1^{er} précise que ce plan d'action doit obligatoirement être établi dans que chaque collectivité et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants.

Ce plan d'action doit-il être présenté à l'organe délibérant ?

A ce jour, aucune disposition ne prévoit une présentation de ce plan d'action devant l'organe délibérant. Toutefois, au regard des actions qu'il prévoit, il est préférable d'en tenir informé le conseil municipal ou le conseil communautaire.

Pour rappel, le plan doit définir la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés notamment dans les domaines suivants :

- les écarts de rémunération entre femmes et hommes ;
- l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- le traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le comité technique territorial doit être tenu au courant chaque année de l'avancement de ce plan d'actions et le plan doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen.

Les lignes directrices de gestion (LDG)

Pour les communes de moins de 50 agents, qui établit les lignes directrices de gestion « promotion interne » ?

L'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 confie exclusivement la mise en place des lignes directrices de gestion « promotion interne » pour les collectivités de moins de 50 agents au centre de gestion organisateur.

Pour les avancements de grade quels sont les changements ?

A compter du 1^{er} janvier 2021, les tableaux d'avancement de grade ne seront plus soumis à l'avis des Commissions administratives paritaires (CAP). La CAP ne sera donc plus compétente pour examiner la situation de tous les agents promouvables et émettre un avis sur le tableau ou proposer des modifications. Par conséquent, dans chaque collectivité ou établissement public, les lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale après avis du CT/CST détermineront la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de critères d'avancement de grade. Les décisions d'avancement de grade seront ainsi prises par l'autorité territoriale sur la base des lignes directrices de gestion après vérification (par ses soins) que les agents concernés remplissent les conditions réglementaires.

La collectivité doit-elle délibérer ?

Une fois arrêtées, les lignes directrices de gestion doivent être présentées à l'assemblée délibérante (la délibération n'est pas obligatoire mais elle est conseillée) et communiquées obligatoirement aux agents et opposables à l'autorité.