

## ATELIER D' INFORMATIONS

# La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique En action

## Les mesures relatives aux contractuels

**Les 23 mars et 3 avril 2020**

# 5 objectifs de la loi du 6 août 2019

- **Promouvoir un dialogue social plus stratégique**, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- **Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines** pour une action publique plus efficace ;
- **Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion** des agents publics ;
- **Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics** entre les trois versants de la fonction publique ou d'un départ vers le secteur privé ;
- **Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique** entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

# Quelques repères sur la loi du 6 août 2019

- Une réforme validée par le Conseil constitutionnel le 1<sup>er</sup> août 2019, et publiée le 7 août 2020
- 94 articles
- 1/3 des dispositions applicables, soit au 8 août 2019 (lendemain de la publication), soit au 1/01/2020 sous réserve de la parution de décrets d'applications
- Les mesures concernent les 3 FP
- Sont notamment modifiées 2 lois principales dans la FPT :
  - Loi n°83-634 du 13.07.1983 : Droits et obligations des fonctionnaires (des 3 FP)
  - Loi n°84-53 du 26.01.1984 : Dispositions statutaires relatives à la FPT)
- La loi n'est que la première étape de la réforme
  - Une cinquantaine de décrets d'application attendus
  - 4 ordonnances attendues d'ici 12 et 18 mois sur
    - ✓ La santé
    - ✓ La formation
    - ✓ Les accords négociés dans la fonction publique
    - ✓ L'élaboration d'un code la fonction publique pour 2021
- Dialogue social au niveau national lancé en septembre pour 6 mois pour que les décrets sortent avant le 1/01/2020 ou 1/01/2021

# Quelques repères sur la loi du 6 août 2019

## Textes déjà parus :

- **Fonctionnaire FPE détaché ou mis à disposition FPT ou FPH** : [décret 2019-1180 du 15 novembre 2019](#) fixant 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 (application article 66 loi 2019-828)
- **CAP et LDG** : [décret 2019-1265 du 29 novembre 2019](#) relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (application articles 10 et 30 loi 2019-828)
- **Formation** : [décret 2019-1392 du 17 décembre 2019](#) 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 (application article 58 loi 2019-828)
- **Procédure recrutement contractuel sur emploi permanent** : [décret 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 (application article 15 loi 2019-828)
- **Le contrat de projet** : [Décret n° 2020-172 du 27 février 2020](#) relatif au contrat de projet dans la fonction publique
- **Nominations équilibrées** : [décret 2019-1561 du 30 décembre 2019](#) modifiant le décret 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (application article 82 loi 2019-828)
- **Rupture conventionnelle - procédure** : [décret 2019-1593 du 31 décembre 2019](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (application article 72 loi 2019-828)
- **Rupture conventionnelle - indemnité** : [décret 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 (application article 72 loi 2019-828)
- **Rupture conventionnelle – modèles de conventions**: [Arrêté du 6 février 2020](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- **Contrôles déontologiques** : [décret 2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique (application article 34 loi 2019-828)
- **Les agents à temps non complet** : [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 généralise à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet (application article 21 loi 2019-828)
- **Régime indemnitaire**: [décret n°2020-182 du 27 février 2020](#) [relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale](#): Extension du RIFSEEP à tous les CE sauf la filière police à compter du 1/03/2020
- **Déclaration d'intérêts** : [décret n° 2020-3 du 22 janvier 2020](#) listes de emplois soumis à l'obligation

# Quelques repères sur la loi du 6 août 2019

## Textes encore attendus :

- **La réforme des instances de dialogue social** : précisions sur les compétences du CST, sur la composition des CAP et des CCP
- **L'élargissement du recours aux contractuels** : Préciser les conditions d'emploi et de rémunération des contractuels recrutés sur des emplois de direction et les modalités de sélection des candidats à ces emplois
- **La prime de précarité** : Préciser les conditions d'application de la prime de précarité pour certains contractuels (niveau de rémunération jusqu'auquel les contractuels pourront bénéficier de cette prime
- **Les autorisations spéciales d'absence** : Déterminer la liste des autorisations spéciales d'absence harmonisées, leurs conditions d'emplois et préciser "celles qui sont accordées de droit"
- **Le développement des mobilités et de l'accompagnement des transitions professionnelles** : Préciser l'élargissement du régime d'auto-assurance chômage en cas de rupture conventionnelle et indemnité de départ volontaire
- **Les dispositifs d'accompagnement des restructurations** : Préciser les conditions d'application du détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : Préciser les dispositions de ce volet du projet de loi, issu du protocole d'accord signé fin 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (conditions de mise en œuvre dans les administrations des dispositifs de signalement des cas de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexistes) - Fixer les conditions d'application des plans d'action pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle
- **Des décrets devront par ailleurs être pris pour :**
  - Définir le "contenu", les "conditions" et les "modalités d'élaboration" du rapport social unique que les administrations devront élaborer chaque année et qui déterminera leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines .....
  - Modalité de conclusion d'accords négociés nationaux et locaux avec les organisations syndicales....

# 1ère partie :

## L'élargissement du recours au contrat de droit public

# Quelques repères sur les contractuels de droit public

- L'article 136 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 et le décret n°88-145 du 15 avril 1988 fixent le cadre juridique applicable aux agents contractuels de droit public
- En tant qu'agent public, les dispositions de la loi du 11 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires leurs sont pour partie applicable,

 **Les contrats de droit privé**, de type CAE, CUI ou PEC, voir apprentissage relèvent du code du travail, et ne sont pas abordés dans cet atelier,

# Recrutement dans la Fonction Publique

• **Principe** : Recrutement de lauréats de concours ou de fonctionnaires

**L'exception** : Le recrutement d'agents contractuels



Le recours aux contrats est encadré

=> **Cas limitatifs définis par la loi n°84-53 du 26 janvier 1983**

BESOINS NON PERMANENTS

Art. 3

BESOINS PERMANENTS

Art. 3-1

Art. 3-2

Art. 3-3

Art. 47

• **Principe** : Recrutement en CDD

**Les exceptions :**

- Portabilité du CDI
- Transformation obligatoire en CDI de certains CDD au bout de 6 ans



## **A. L'élargissement du recours au contrat pour les emplois permanents**

## Réécriture de l'art. 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 :

➔ Depuis le 22 décembre 2019 (décret n°2019-1414) : 6 cas de recours aux agents contractuels sur emploi permanent (contre 5 avant)

EMPLOIS PERMANENTS

3-3 1°

1°-Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

3-3 2°

2°-Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient **et** sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (pour toutes les catégories A/B/C—extension aux **B et C**)



Ne peut être utilisé que si aucun fonctionnaire ne peut être recruté

Ne peut être utilisé pour recruter sur un grade accessible sans concours (grades de l'échelle C1 : Adjoint technique, adjoint administratif....)

3-3 3°

3°- Pour les communes de moins de 1 000 hts et les groupements de communes regroupant **moins de 15 000 hts, pour tous les emplois** (pas seulement pour l'emploi de secrétaire de mairie)



Ne peut être utilisé par un syndicat mixte



3-3  
3°bis

3° bis- Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes **de moins de 1 000 hts**, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, **pour tous les emplois** ;



## Recrutements sur emplois permanents

Art. 3-1 – agent momentanément indisponible	Art.3-3 3°– commune de moins de 1000 hts ou groupement moins de 15 000 hts
Art.3-2 – vacance infructueuse <b>Hors C1</b>	Art.3-3 3 bis°– commune nouvelle de communes de moins de 1000 hts
Art.3-3 1°– absence de cadre d’emplois	Art.3-3 4°– TNC inf. à mi-temps
Art.3-3 2°– Lorsque les fonctions le justifient et absence de fonctionnaire <b>Hors C1</b>	Art.3-3 5°– communes inf.2000 hts- création s’impose à AT

# Réécriture de l'art. 3-1 de la loi du 26 janvier 1984



➔ Depuis le 8 août 2019 : Élargissement du recours aux contractuels sur emplois permanents en remplacement d'agents publics momentanément absents:

EMPLOIS PERMANENTS

➤ **Motifs initiaux de recours au contrat «remplacement d'agent momentanément absent » (art 3-1 de la loi 84-53):**

- Les congés annuels
- Le temps partiel
- Les congés maladies, CLM,CGM,CLD , Temps partiel thérapeutique,
- Les congés maternité, adoption, paternité, Congé parental, Congé de présence parentale, Congé de solidarité familiale,
- Les congés de formation professionnelle, pour bilan de compétence, pour VAE
- Le congé de formation syndicale,
- Le congé pour favoriser la préparation, formation ou perfectionnement de cadre et d'animateurs,
- Le congé pour siéger en tant que représentant d'une association, instance consultative,

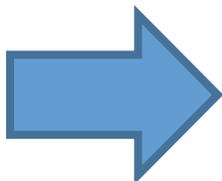
➤ **Motifs ajoutés :**

- **Détachement de courte durée** (moins de 6 mois)
- **Disponibilité de courte durée**( moins de 6 mois), **prononcée d'office, de droit pour raisons familiales** (*suivi de conjoint, élever un enfant de moins 8 ans...*)
- **Détachement pour stage** ou accomplissement d'une période de scolarité préalable à la titularisation ou un cycle de préparation à un concours donnant accès à un cadre d'emplois,
- **Le congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**
- **Accomplissement service national + participation aux réserves opérationnelles**
- **Congé de proche aidant**



**Ne peut être utilisé** pour remplacer un agent

- en disponibilité pour convenances personnelles, même si inférieure à 6 mois
- En PPR
- En retraite, mutation....



- **Contrat en CDD conclu dans la limite de l'absence de l'agent**, sur le poste de l'agent absent (donc pas de DVE), mais publicité

**Caler la durée du contrat sur la durée connue de l'absence**

- **Pas CDIisable**, mais durée prise en compte pour CDIisation au titre de l'art 3-4 de la loi n°84-53



# Statu quo de l'art. 3-2 de la loi du 26 janvier 1984

## « contrat vacance infructueuse »:

PERMANENTS

- **Ne peut être utilisé que si la collectivité est en mesure d'établir qu'elle n'a pu recruter aucun fonctionnaire**
- **Ne peut être utilisé sur un grade de base accessible sans concours** ( grades de l'échelle C1 : Adjoint technique, adjoint administratif....)
- ⚠ **Préconisation:** privilégier la mise en stage sur les grades d'accès sans concours

EMPLOIS

- **Durée limitée à 1 an**, renouvelable 1 fois si la procédure n'a pu aboutir au recrutement d'un fonctionnaire
- **Contrat non CDIsable**



## **B. L'élargissement du recours au contrat pour les emplois non permanents**

### **CDD accroissement temporaire d'activité**

-12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs

Article 3 I 1° de la loi n°84-53

### **CDD accroissement saisonnier d'activité**

- 6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs

Article 3 I 2° de la loi n°84-53

**ACTUELLEMENT**



### **CDD contrat de projet**

- Minimum 1 an renouvelable ; maximum 6 ans
- Echéance: réalisation du projet avec un délai de prévenance de 2 ou 3 mois selon la durée du contrat
- Possibilité de rupture anticipée après 1an si le projet ne se réalise pas ou s'achève avant le terme du contrat  
=> indemnité spécifique de rupture anticipée

Article 3 II de la loi n°84-53 – décret n°2020-172

# Création du contrat de projet à l'article 3 II de la loi n°84-53 + décret n°2020-172 du 27/02/2020

PERMANENTS

➤ Ce contrat doit avoir **pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération**



➤ Emplois non permanents pour les emplois de catégorie **A, B ou C**

➤ Contrat conclu pour **une durée minimale d'1 an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans** (renouvellement possible dans cette limite)

➤ Renouvellement ou non conditionné par l'obligation d'informer par lettre AR ou contre récépissé au moins 2 mois ( si contrat inf. ou = à 3 ans) ou 3 mois ( si contrat sup. à 3 ans) avant le terme du contrat =) l'agent a 8 jours pour accepter; son silence vaut refus

NON

➤ Outre les autre cas de licenciement, **possibilité de rupture anticipée du contrat**



- **2 motifs: si projet ne se réalisera pas ou si le projet se réalise avant le terme du contrat**

- **Obligation de lui signifier par lettre AR dans le délai de prévenance** de 2 mois ( si contrat inf. ou = à 3 ans) ou 3 mois ( si contrat sup. à 3 ans) avant le terme du contrat

- **Versement d'une indemnité de rupture anticipée** = à 10% de la rémunération totale perçue durant le contrat jusqu'à la date d'interruption,

*Ce n'est ni une démission ni un licenciement*

EMPLOIS

➤ **Pas d'obligation de reclassement préalable en cas de rupture anticipée ou licenciement pour impossibilité de réemploi après un congé non rémunéré**

Mais obligation en cas de licenciement pour transformation du besoin ou refus d'une modification substantiel du contrat



## Création du contrat de projet à l'article 3 II de la loi n°84-53 + décret n°2020-172 du 27/02/2020

PERMANENTS

NON

EMPLOIS

### ➤ Ce contrat doit obligatoirement comporter les mentions suivantes

- Le paragraphe et alinéa de la loi n°84-53 permettant le recours à ce contrat : art. 3 II ;
- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les 2 cas prévus à l'article 38-2 (disparition du projet ou achèvement du projet avant le terme du contrat)
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46.



### ➤ **Obligation d'une évaluation annuelle de la valeur professionnelle** à l'instar des fonctionnaires et autres contractuels car contrat d'au moins 1 an

### ➤ **La rémunération peut être réévaluée** en cours de contrat en fonction des résultats des entretiens professionnels

### ➤ **Contrat non CDI stable** mais durée prise en compte pour CDIisation au titre de l'art 3-4 de la loi n°84-53

### ➤ Conclusion du contrat soumis à la **procédure de recrutement** prévue pour les contrats art.3-3 sur emplois permanents ( décret n°2019-1414 du 19/12/19)



## Des précisions attendues sur le contrat de projet :

- Précisions sur **la procédure de rupture anticipée** pour les 2 motifs prévus :
  - Entretien préalable?
  - Saisine de la CCP préalable?

## **C. L'élargissement du recours aux agents contractuels pour les emplois de direction (emplois fonctionnels)**

# Ouverture des emplois fonctionnels au recrutement contractuel pour les communes de plus de 40 000 habitants – art.47 de la loi n°84-53

## ➤ Rappels :

- Possibilité de créer des emplois fonctionnels pour les emplois de direction :
  - DGS commune de plus de 2000 hts
  - DGA et DGST pour communes et EPCI à FP de plus de 10 000 hts
- Occupé par un agent de catégorie A
  - soit en qualité de fonctionnaire (qui sera alors détaché)
  - soit en qualité de contractuels dans quelques cas (possibilité d'un fonctionnaire en disponibilité)



➤ Depuis 8 août 2019: **Abaissement du seuil de recrutement de contractuels sur des emplois fonctionnels de DGS, DGA et DGST dans les communes et EPCI à FP de plus de 40 000 hts** (au lieu de 80 000 hts),

## ➤ Précisions sur le contrat art. 47 :

- Recrutement en CDD pour une durée de 3 maximum, renouvelable par période de 3 ans maximum (**fin de la possibilité d'un CDI**)
- Contrat non ouvert à la CDIisation ou titularisation
- Rémunération encadrée => **attente d'un décret**  
=> tout échelon de la grille de l'emploi fonctionnel?
- Obligation de suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie et dans les domaines de l'organisation et du fonctionnement des services publics (**nouveauté**)



## ➤ Procédure de recrutement



- Rappel: pas de DVE obligatoire
- **Niveau de recrutement fixé par le décret n°88-545** :BAC plus 5 ou ans de fonction de niveau catégorie A ou cadre



- **Une procédure de recrutement** définie par décret devra être mise en œuvre pour la sélection des emplois fonctionnels , sauf pour les DGS des régions, des départements et des communes et EPCI de plus de 40 000 hts (**décret en attente**)

- **Depuis 1/02/20: Contrôle déontologique préalable obligatoire à la nomination** d'une personne ayant travaillé dans le secteur privé les 3 années précédant la nomination

❑ **auprès de la HAPTVP pour les postes de DGS dans communes et EPCI à FP de plus de 40 000 hts** (décret n°2020-69 + arrêté du 4/02/2020) qui statue dans les 15 jrs

❑ **Par l'autorité territoriale pour les postes soumis à déclaration d'intérêts** (DGA, DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 hts et chefs de cabinet (décret n° 2020-3 du 22/01/2020 modifiant le décret n°2016-1967 + décret n°2020-69)

- ➔ **En cas de doute sur conflits d'intérêts = saisine du référent déontologue**
- ➔ **en cas de doute subsistant : saisine de la HAPTVP**



- **Depuis 1/02/20: Contrôle déontologique préalable obligatoire suite à la cessation des fonctions publiques**

➤ Lorsque l'agent projette d'exercer un activité lucrative salariée ou non dans le secteur privé ou comme libéral dans les 3 ans suivant la cessation des fonctions publiques

❑ **auprès de la HAPTVP pour les postes soumis à déclaration d'intérêts** (DGA, DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 hts et chefs de cabinet (décret n° 2020-3 du 22/01/2020 modifiant le décret n°2016-1967 + décret n°2020-69)

❑ **Par l'autorité territoriale pour les autres postes ( 2 mois pour se prononcer)**

- ➔ **En cas de doute sur conflits d'intérêts = saisine du référent déontologue**
- ➔ **en cas de doute subsistant : saisine de la HAPTVP qui a 15 jrs pour se prononcer – silence = OK**



## ➤ Procédure de recrutement



- Obligation d'une répartition de nominations équilibrées **pour ces emplois dans les communes et EPCI de plus de 40 000 hts** ( au lieu de 80 000hts) à compter des élections 2020, sauf si moins de 3 emplois fonctionnels créés ( art.6 quater loi n°83-634 + décret n°2012-601),
  - **Modalités de calculs modifiées par la loi du 6/08/2019**
  - **Manquement : 50 000€ par unité manquante**

## **D. L'élargissement du champ d'application de la portabilité des CDI**

# Ouverture de la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique (art. 3-5 de la loi n°84-53)

- **Possibilité (et non obligation)** pour le nouvel employeur de recruter en CDI
- **Conditions:**
  - **Recrutement de l'agent sur un emploi permanent fondé sur l'article 3-3 de la loi n°84-53**
  - **Lorsque l'agent disposait auparavant d'un CDI dans :**
    - ↪ La même collectivité ou établissement public,
    - ↪ une autre collectivité ou un autre établissement public,
    - ↪ **À l'Etat,**
    - ↪ **Un établissement hospitalier**
  - **et qu'il exerce des fonctions exercées relèvent de la même catégorie hiérarchique que celles qu'il exerçait dans le cadre de son CDI**



Le juge considère cependant que lorsque les contrats successifs de l'agent mentionnent, s'agissant de l'emploi qu'il occupe, des appellations et références catégorielles distinctes, il peut néanmoins bénéficier d'un contrat à durée indéterminée s'il est établi qu'il a en réalité exercé, en dépit des indications figurant sur les contrats, des fonctions identiques pendant la durée de services requise (CE 28/06/2019 n°421458).

- **Effets de la portabilité:** limités au maintien du CDI uniquement;
  - =) Pas maintien des autres termes du contrat ( rémunérations....)



**Entrée en vigueur le 8 août 2019**

## Et aussi ...



### Fin de l'obligation de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours (art. 3-4 de la loi n°84-53) :

- **Une simple faculté désormais** pour l'employeur de nommer stagiaire un agent **contractuel recruté sur emploi permanent** , qui serait **lauréat d'un concours** au plus tard, au terme du contrat
- En cas de nomination d'un contractuel lauréat de concours, **suppression des obligations de publicité préalables** (déclaration de la vacance d'emploi préalable et espace numérique commun)

**Entrée en vigueur le 8 août 2019**



## Pour vous aider

Plusieurs fiches sont à votre disposition sur le site [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr)



Extranet  
collectivités

Notamment:

- Fiche 2 - Cas de recours aux agents contractuels
- Fiche 4 - procédure de recrutement des agents contractuels
- Fiche pratique de recrutement d'un agent contractuel

## **2ème partie :**

**L'encadrement du recrutement des contractuels au nom du principe d'égal accès à l'emploi public**

# Quelques rappels pour recruter



Obligation de disposer d'un poste vacant au tableau des effectifs  
**Avant** de lancer le recrutement



➤ La création d'un emploi relève de la compétence de l'assemblée délibérante (art.34 de la loi n°84-53)



- cela concerne les emplois permanents
- les emplois non permanents
- la délibération doit fixer

le ou les grades et la catégorie  
les fonctions  
et la durée hebdomadaire  
et date de création du poste

Pour les emplois permanents : obligation de prévoir la possibilité de pourvoir le poste par un agent contractuel en application de l'article 3-3 et obligation de fixer le niveau de recrutement et les conditions de rémunération

**! illégalité si on réserve le poste permanent à un contractuel**



**CONSEIL** : Prévoir systématiquement dans toutes les délibérations la possibilité de pourvoir les emplois permanents par des contractuels (ceci permettra de l'utiliser si nécessaire).

**Pas nécessaire de redélibérer si renouvellement du contrat  
sur même grade et même durée**

- Obligation de prévoir les crédits au budget
- La suppression/modification d'un poste par délibération l'assemblée délibérante après avis du CT

# Quelques rappels pour recruter



- Tout emploi vacant ou crée doit être déclaré vacant (= DVE)
- sous peine d'illégalité de la nomination (art.23-1 et 41 loi n°84-53)
- Via la plateforme du CDG: **Onglet « déclaration »**

## Sur le site de l'emploi territorial SAUF

- Nomination suite avancement de grade
  - Recrutement sur contrat non permanent
  - Nomination stagiaire d'un contractuel lauréat d'un concours
  - Recrutement d'un contractuel sur le fondement art 3-1 « contrat remplacement agent momentanément indisponible »
- **Obligation de respecter un délai de publicité légale raisonnable (respecter minimum 2 mois entre la transmission à la préfecture de l'arrêté du CDG portant vacance d'emploi et la signature de l'acte de recrutement)**
  - Tout manquement rend irrégulier l'acte de recrutement, qui peut être attaqué et annulé par le juge



# Quelques rappels pour recruter



➤ Depuis 1/01/2019 : Tout emploi permanent vacant ou crée doit également faire l'objet d'une publicité de l'offre d'emploi à effectuer sur l'espace numérique commun aux 3 FP « **la place d'emploi public**»,

➤ Même obligation pour tout recrutement sur contrat d'au moins 1 an

= Appel à candidature

➤ Via la plateforme du CDG: **Onglet « offre d'emploi »**

**site de l'emploi territorial**

**SAUF**

- Nomination suite avancement de grade
- Recrutement sur contrat permanent ou non inférieur à 1 an

➤ **Pendant au moins 1 mois (sauf urgence) avant le recrutement**

➤ **Mentions obligatoires à faire apparaitre**

➤ **C'est le point de départ permettant le dépôt et la réception des candidatures des agents contractuels**

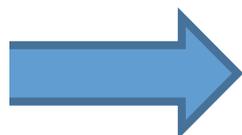


# Quelques rappels pour recruter

- **Interdiction de faire des discriminations** en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi, de son sexe, de ses opinions politiques, religieuses, syndicales, de sa situation de famille ou de grossesse, de son état de santé, de son activité syndicale...



- **Les documents établis lors de la procédure de recrutement sont des documents communicables à l'intéressé, après obstruction des éléments concernant les informations tenant à la vie personnelle des autres candidats (noms, prénoms, âges, adresse...)**



***Veillez à donner de la transparence à votre procédure!***

**Cada.fr**

Commission d'accès aux  
documents administratifs

## Instauration d'une procédure de recrutement pour les contractuels sur emploi permanent

### ➤ Objectifs :

- Transparence
- Égalité d'accès à l'emploi public

### ➤ Nécessité d'anticiper le recrutement ou le renouvellement

### ➤ Sanction en cas de non respect de la procédure?

Tout manquement rend irrégulier l'acte de recrutement , qui peut être attaqué et annulé par le juge



***Anticipez tout recrutement !!***

# **A. Le champ d'application de la nouvelle procédure de recrutement des agents contractuels**



➤ Procédure définie par le décret n°88-145 du 15 /02/1985 modifié par le décret n°2019-1414 du 19/12/2019

➤ Procédure applicable pour toutes les publicités de vacance d'emploi publiées à compter du 1/01/2020

➤ Procédure applicable pour tout recrutement de contractuels sur **emplois permanents + contrat de projet**

=) Exclusion des contrats non permanents

-Accroissement temporaire

-Accroissement saisonnier

=) Exclusion des contrats art.38

=) Exclusion des emplois de directions qui font l'objet d'une procédure spécifique ( décret en attente)

➤ Les modalités de la procédure pourront être adaptées en fonction du **niveau hiérarchique de l'emploi, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité, ainsi que de la durée du contrat**

## **B. La procédure**

**( art.22 et suivants du décret n°88-145 + décret n°2019-1414 du 19/12/2019)**

# 1/ Procéder à une annonce d'offre d'emploi

## En plus de la DVE



### ➤ Le support:

➔ **Pour les contrats d'au moins 1 an** : La publication doit être faite sur l'espace numérique commun « **Place de l'Emploi Public** » via le site Emploi Territorial

➔ **Pour les contrats de moins d'un an**, la publication se fait **sur le site de la collectivité** ou à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

➔ Possibilité de compléter par d'autres supports (radio, affiches...).



### ➤ La durée:

La durée de la publicité doit **être d'un mois minimum, sauf urgence** ( date entre date de publication et la signature du contrat)

- L'annonce doit préciser:
  - Les missions et compétences attendues;
  - Les conditions d'exercice (horaires, jours, astreintes...);
  - Les pièces requises pour déposer une candidature;
  - La date limite pour candidater;
  
- Elle doit être accompagnée **d'un profil de poste.**



**Ce n'est seulement qu'à partir de cette publicité que les contractuels pourront postuler !**  
**(art. 2-3 du décret n°88-145)**

## 2- Réception et examen des candidatures

➤ Chaque candidature devra faire l'objet d'un **accusé réception**.

➤ **Examen des candidatures** au regard

➔ **Examen de la recevabilité des candidatures**

*EX : rejet des candidature hors délai pour ne pas rompre l'égalité de traitement*

➔ **Examen des conditions générales** de recrutement.

➔ **Examen des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle, de la capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir**

➤ **Possibilité d'écarter les candidatures qui de manière manifeste ne correspondent pas au profil recherché** en termes de formation ou d'expérience professionnelle (art.2-5 du décret 88-145). Donc analysez les autres !



**CONSEIL : se faire une grille d'analyse**



➤ Lorsque l'emploi permanent relève de l'**article 3-3 2°** de la loi n°84-53 « *recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent lorsque les besoins de services et ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement* » **l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.**

Il est de même pour le **renouvellement de contrat** d'un agent recruté sur ce fondement



=) Si des fonctionnaires candidatent , il faudra analyser leurs candidatures en priorité  
L'examen des candidatures des contractuels ne devra s'effectuer qu'après avoir constaté qu'aucun fonctionnaire candidat ne donne satisfaction (= procédure en 2 temps)

## CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS ( art.2 et 2-1 du décret n°88-145)

- Être en possession de ses droits civiques;
- Si le candidat n'est pas français ni ressortissant d'un pays européen, il doit être en situation régulière au regard des lois sur l'immigration (il ne pourra exercer des emplois liés à l'exercice de la souveraineté ou à une prérogative de puissance publique).



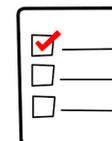
*NOTA : Pour être fonctionnaire, il faut être de nationalité française ou ressortissant européen.*

- Être en règle vis-à-vis du service national dans l'Etat dont il est ressortissant
- Pour les français: Compatibilité du casier judiciaire avec les fonctions postulées (bulletin n°2 à demander sur la plateforme)
- Pour les étrangers : ne pas avoir fait l'objet en France ou dans un autre pays d'une condamnation incompatible avec ses fonctions
- Vérification de l'aptitude physique par un médecin agréé;
- Ne pas avoir atteint la limite d'âge dans la FP **(67 ans)**

### 3 - Convocation à un entretien et choix du candidat



➤ Etablissement de la liste des candidats pré-sélectionnés;



➤ Obligation de réaliser des entretiens de recrutement avec les candidats pré-sélectionnés



#### SAUF

Lorsque le contrat est d'une durée **inférieure ou égale à 6 mois** en remplacement temporaire d'un agent public au titre de **l'article 3-1 « remplacement agent indisponible »**



➤ **Envoi des convocations à un ou plusieurs entretiens en rappelant les obligations déontologiques** des fonctionnaires prévues au titre des articles 25, 25 septies, 25 octies de la loi du 13/07/1983 et des peines encourues en cas de manquement aux infractions prévues par les articles 432-12 et 432-13 du Code Pénal ( prise illégale d'intérêts)



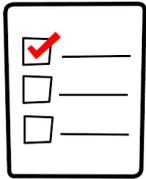
➤ **Le ou les entretiens sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale**



#### MAIS

**Dans les collectivités de plus de 40.000 hts et les établissements publics assimilés** (métropoles, communautés urbaines, communautés de communes...), lorsque le recrutement est organisé pour un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie (cat, A, A+), les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens conduits **par au moins deux personnes** représentant l'autorité territoriale ensemble ou séparément.

L'autorité territoriale définit les emplois permanent soumis à cette procédure.<sup>41</sup>



**Etablissement d'un procès verbal des entretiens** récapitulant les appréciations portées sur chaque candidat

➤ **Transmission du PV à l'autorité territoriale** (s'il n'a pas fait les entretiens)



**CONSEIL** : Vérification de l'aptitude du candidat retenu auprès d'un médecin agréé avant toute confirmation, signature de contrat ou prise de poste;

➤ **Confirmation par courrier du recrutement au candidat retenu**

+



Lui demander une **attestation sur l'honneur** selon laquelle il n'a pas bénéficié au cours des 6 années précédents son recrutement d'une indemnité de rupture conventionnelle de la part de la collectivité ou d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient

➤ **Obligation d'informer les candidats non retenus du rejet de leur candidature**



**CONSEIL** : Vérification de l'aptitude du candidat retenu auprès d'un médecin agréé avant toute confirmation, signature de contrat ou prise de poste



Les documents établis lors de la procédure de recrutement sont communicables (en dehors des informations liées à l'identité, à la vie personnelle et à la rémunération des autres candidats).

## **D. Le contrôle déontologique à la nomination**



## Obligation d'informer le candidat pré-sélectionné des obligations déontologiques qui pèsent sur lui avant d'accepter son emploi

- =) Respect règles des cumuls ( art. 25, 25 septies, 25 octies de la loi n°83-634
- =) Respect de la non prise illégale d'intérêts ( sanction pénale)



- **Depuis 1/02/2020: Contrôle déontologique préalable obligatoire à la nomination** d'une personne ayant travaillé dans le secteur privé les 3 années précédant la nomination

**Auprès de la HAPTVP pour les postes de DGS dans communes et EPCI à FP de plus de 40 000 hts** (décret n°2020-69 + arrêté du 4/02/2020) qui statue dans les 15 jrs

**Par l'autorité territoriale pour les postes soumis à déclaration d'intérêts** (DGA, DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 hts et chefs de cabinet (décret n° 2020-3 du 22/01/2020 modifiant le décret n°2016-1967 + décret n°2020-69) **dans un délai de 2 mois**

→ **En cas de doute sur conflits d'intérêts = saisine du référent déontologue**

→ **en cas de doute subsistant : saisine de la HAPTVP**



## D. Le formalisme à respecter

Etape  
1

## Rédaction du contrat(art.3 et 4 du décret n°88-145)

- Obligation d'un **contrat écrit**
- **Mentions obligatoires à faire figurer dans le contrat**
  - Article, paragraphe et alinéa de la loi n°84-53 qui justifie le contrat
  - Durée, date d'effet
  - Grade et catégorie hiérarchique
  - Conditions d'emplois et de rémunération...
- **Possibilité de prévoir une période d'essai (sauf en cas de renouvellement du contrat)**
  - Doit être prévue au contrat
  - Durée encadrée
  - impossible de prévoir une période d'essai en cas de renouvellement du contrat



**CONSEIL** : Prendre les modèles proposés par le CdG

Etape  
2

## Signature du contrat par autorité territoriale et agent

- avant la date de prise d'effet du contrat

Etape  
3

## La transmission au contrôle de légalité

Obligation de transmission  
dans les 15 jours

- Contrat sur emplois permanents
- Contrat de projet

Pas d'obligation de  
transmission

- Contrat accroissement temporaire
- Contrat saisonnier

Etape  
4

## La déclaration préalable à l'embauche (DUE) auprès de l'URSSAF via internet

- **Au plus tôt 8 jours avant l'embauche**
- **Au plus tard le jour d'embauche de l'agent**

Etape  
5

## Transmission d'une copie



## D. Le renouvellement du contrat



# Un fin de contrat à anticiper!

➤ **Respecter le préavis** pour notifier par écrit à l'agent l'intention de renouveler le contrat

**Tous les contrats**

**SAUF**

**contrat de projet**

Préavis (délai minimum)	Ancienneté de l'agent
8 jours	Moins de 6 mois de services
1 mois	Entre 6 mois et 2 ans de services
2 mois	À partir de 2 ans de services
3 mois	est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée

Préavis	Durée du contrat
2 mois	Contrat d'une durée inférieure ou égale à 3 ans
3 mois	Contrat d'une durée supérieure à 3 ans



L'agent a **8 jours pour accepter** – son silence vaut refus de l'emploi



➤ **Entretien préalable obligatoire** si transformation en CDI au renouvellement d'un contrat fondé sur l'article 3-3,

➤ **Avis CCP préalable obligatoire** en cas de non-renouvellement d'un contractuel investi d'un mandat syndical

➤ **Avant** la conclusion du renouvellement du contrat

- Procédure de recrutement à relancer (si s'impose)
- Publicités préalables obligatoire ( DVE et offre d'emploi) à relancer





## Pour vous aider

- Missions facultative du CDG : « **aide au recrutement** »
- Plusieurs documents sont à votre disposition sur le site [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr)



Extranet  
collectivités

Notamment:

- Fiche 2 - Cas de recours aux agents contractuels
- Fiche 4 - procédure de recrutement des agents contractuels
  
- Modèles de contrats
  
- Modèles de délibération de création des postes

## **3ème partie :**

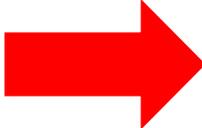
# **Les mesures concernant la rémunération des contractuels**

## A. Quelques rappels

- **Une rémunération fixée en référence à une grille indiciaire**  
=> Prendre celle du grade de recrutement



 Pas de rémunération par rapport au SMIC

 Pas de rémunération forfaitaire

- Une rémunération comprenant

### Éléments obligatoires

- Traitement indiciaire
- SFT
- Indemnité de résident

### Éléments facultatifs

- Régime indemnitaire **si prévu dans le contrat et la délibération instaurant le RI** (CAA Nancy du 17/01/2019 n°17NC02975)
- Participation employeur à la protection sociale complémentaire



## **B. La fixation de la rémunération des contractuels**

## Inscription à l'article 20 de la loi n°83-634 du 13/07/83 portant le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels:

➤ La rémunération d'un agent contractuel est fixée conjointement :

• **Par l'organe délibérant qui crée l'emploi, affecte les crédits et fixe le cadre de la rémunération**



**CONSEIL :** Pour plus de flexibilité, il est souhaitable d'indiquer dans la délibération que la rémunération de l'agent contractuel sera comprise entre X et Y échelon du grade Z,

• **Par l'autorité territoriale qui détermine le niveau individuel de la rémunération de l'agent recruté**

> dans le respect des termes de la délibération créant le poste

> en tenant compte des éléments suivants:

- **Les fonctions occupées,**
- **La qualification requise pour leur exercice,**
- **La qualification détenue par l'agent,**
- **Son expérience**

➤ **Obligation de réévaluation obligatoire tous les 3 ans pour les contrats permanents ou en cours de contrat pour les contrats de projet**

## Reconnaissance des mérites collectifs dans l'attribution du régime indemnitaire :

- Les agents contractuels peuvent avoir du régime indemnitaire si

La délibération  
fixant le RI prévoit  
les contractuels  
comme bénéficiaires



Le contrat le prévoit

- Comme pour les fonctionnaires, le régime indemnitaire peut tenir compte:
  - ✓ des conditions d'exercice des fonctions,
  - ✓ de l'engagement professionnel
  - ✓ le cas échéant, des **résultats collectifs du service.**

**NB : Décrets n° 2019-1261 et 2019-1262 du 28 novembre 2019 sur prime d'intéressement collectif** (mise en œuvre par l'organe délibérant après avis du CT, attribution à tous les agents ayant atteint les objectifs fixés, montant maxi de 600€ ( au lieu de 300€)

- L'autorité territoriale attribue le montant individuel du régime indemnitaire dans le respect des conditions d'attribution définies par la délibération ayant instauré le régime indemnitaire ( prise après avis du CT)

## Maintien obligatoire du régime indemnitaire dans certains cas:

- Comme pour les fonctionnaires, **le régime indemnitaire doit être maintenu** durant:
  - > **les congés maternité,**
  - > **les congés d'adoption ou de paternité,**

tout en tenant compte en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service ,



Maintien de IFSE à 100%, et attribution du CIA selon l'appréciation de la valeur professionnelle sur l'année écoulée

L'absence ne peut justifier à elle seule l'absence de CIA.

- Toute délibération contraire est illégale



**CONSEIL :** Penser à modifier votre délibération pour éviter les erreurs, même s'il n'y a pas obligation de délibérer pour accorder ce droit aux agents; ce droit résultant de la loi,

**Entrée en vigueur le 8 août 2019**



## Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse

- Disposition valable pour les fonctionnaires et contractuels
- Pas de journée de carence pour **tout congé maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le congé maternité.**

*=) cela ne s'applique pas uniquement au congé maternité*

**Entrée en vigueur le 8 août 2019**

## **4 ème partie :**

# **Les mesures concernant la formation des contractuels**

# Formation obligatoire des contractuels recrutés sur emplois permanents



➤ **Obligation de suivre les formations obligatoires** d'intégration et de professionnalisation tout au long de la vie **pour tout contractuel affecté à un emploi permanent fondés sur les articles 3-1, 3-2 et 3-2 de la loi n°84-53 dont la durée est supérieure à 1 an,**

=> Exclusion des CDD inf. à 1 an

**Contrats conclus à compter du 22 décembre 2019**  
**(lendemain de la parution du décret sur la procédure de recrutement des contractuels)**

# FORMATION



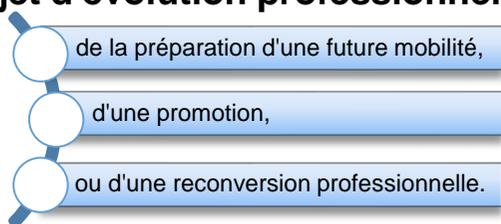
## Des précisions attendues sur :

- **Nombre de jours de formations : comme les fonctionnaires** (5 jours en C et 10 jours en A et B pour intégration et 2 jrs pour professionnalisation) ?
- **Quid en cas de renouvellement?**

# Portabilité des droits liés au compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité entre secteur public et secteur privé

- **Rappel** : Le CPF permet à un agent public d'accéder à toute action de formation relative :
- à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle,
  - ou au développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle

En vue de



Le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.

- **Le nombre d'heures acquis chaque année et le plafond du CPF seront désormais définis par décret :**

▪ **Pour les agents FPT ( fonctionnaires et contractuels) à TC ou tps partiel :**

- ❖ Le rythme d'alimentation passe de **24 à 25 heures maximum** par an, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

▪ **Pour la majoration des agents de catégorie C qui n'ont pas de diplôme ou titre de niveau 3 (anciennement niveau V) à TC ou tps partiel :**

- ❖ le rythme passe de **48 à 50 heures maximum** par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures

▪ **Pour la majoration pour prévenir une situation d'inaptitude:**

- ❖ Crédit d'heures complémentaires possible dans la limite de 150 heures

- **Les droits ouverts en euros dans le secteur privé sont conservés et convertis en heures lors de l'arrivée dans la FP, et inversement,**

**1 heure = 15 €**

Un agent ne peut convertir, au plus, l'équivalent de 150 heures, sur une période de six ans.

## **6 ème partie :**

# **La prime de fin de contrat**

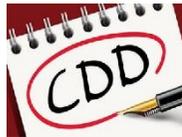
## Création d'une indemnité de précarité dans la FP



**Dispositions applicables aux contrats conclus  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021,  
sous réserve d'un décret d'application**

➤ Au bénéfice des **contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent ou non, fondés sur**

- > Art 3 I 1°: Accroissement temporaire d'activité
- > Art 3-1: Remplacement d'un agent indisponible
- > Art 3-2: Vacance d'emploi
- > Art 3-3: Recrutement sur emploi permanent



**Sont donc exclus** de son bénéfice les contractuels recrutés par :

- **Les contrats saisonniers** ( art 3 I 2° de la loi 84-53)
- **les contrats de projet** ( art 3 II de la loi 84-53)

➤ Conditions :

- **La durée (contrat initial+ renouvellements) doit être < ou = à 1 an**
- **La rémunération brute globale prévue par ces contrats doit être < à un plafond fixé par décret (Projet de décret : 2 SMIC)**



➤ **Montant de l'indemnité sera défini par décret (en attente)**

(Projet de décret : 10% du montant brut de la rémunération perçu par l'agent comme dans le secteur privé?)

➤ **Pas d'indemnité versée** si au terme du contrat :

- + L'agent est nommé stagiaire suite à la réussite d'un concours,
- + Le contrat est renouvelé,
- + L'agent est réemployé au sein de la FPT en CDD ou CDI



**Des précisions sont attendues sur :**

- Le plafond de rémunération ouvrant droit au versement de l'indemnité
- Montant de l'indemnité
- Absence de versement de l'indemnité à un agent contractuel qui serait nommé stagiaire sur un grade accessible sans concours
- Modalité de remboursement de l'indemnité si l'agent est réemployé dans la FPT

# 7<sup>ème</sup> partie :

## La rupture conventionnelle

(En attente décret sur chômage)

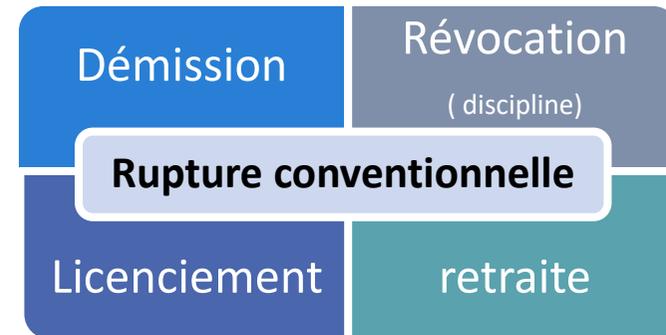
# Création de la rupture conventionnelle dans la FP



➤ **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020,**

- pour les fonctionnaires, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025
- **pour les contractuels en CDI**

➤ **Un nouveau motif de cessation définitive des fonctions:**



➤ Rupture conventionnelle résultant de l'accord mutuel de l'agent et de l'administration, qui se matérialise par une convention = **Une possibilité et non une obligation pour les parties**

➤ Convention obligatoire prévoyant les conditions de la rupture et le montant de l'indemnité spécifique dont le modèle est fixé par arrêté ministériel (paru)

➤ **Les conséquences :**



➤ **Obligation de rembourser** l'indemnité perçue si dans un délai de **6 ans** après la rupture l'agent est de nouveau recruté comme agent public (fonctionnaire ou contractuel)

- ✓ au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle
  - Ou, auprès de tout établissement public en relevant
    - =) CCAS si ancien employé communal
  - Ou, auprès de tout établissement public auquel elle appartient
    - =) EPCI / SI si ancien employé communal
  
- ✓ au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle
  - Ou, Auprès d'une collectivité qui en est membre
    - =) commune si ancien employé de l'EPCI



➤ Il est tenu de rembourser à l'employeur les sommes perçues au titre de l'indemnité dans les 2 ans suivant recrutement.

 **NOTA :** Contrairement aux fonctionnaires, il semble que l'obligation de remboursement ne s'applique pas aux agents employés par un établissement public (EPCI...), le décret ne parlant ici que de « collectivité territoriale ».

➤ **Obligation pour le nouvel employeur public de demander préalablement à tout recrutement, au candidat retenu** pour occuper un emploi en qualité d'agent public, **une attestation sur l'honneur** qu'il n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité, d'un établissement public en relevant ou auquel elle appartient.

 Si indemnité perçue, recrutement non bloqué

➤ **Les bénéficiaires : Contractuels en CDI**

**=) Exclusion**

- **des agents en CDD**
- **des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel**
- **aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension et justifiant d'une durée d'assurance**, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite **au taux plein** du régime général de sécurité sociale

Année de naissance	Age légal de départ en retraite
Avant le 1er juillet 1951	60 ans
Du 1er juillet au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois
A compter du 1er janvier 1955	62 ans

➤ La rupture conventionnelle **ne s'applique pas** :

- pendant la période d'essai,
- En cas de démission
- En cas de licenciement



## ➤ Modalités de mise en œuvre



- Information par **lettre adressée de l'autre partie** ou par tout moyen attestant de la date de réception

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, la lettre est adressée au service des RH ou à l'autorité territoriale.

- **Entretien préalable organisé par l'autorité territoriale** pour s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle entre les deux parties

- Date fixée par l'autorité territoriale
- Entretien conduit **par l'autorité territoriale**
- Doit avoir lieu **au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après la réception de la lettre**



**CONSEIL** : faire une convocation écrite

- Un ou plusieurs entretiens possibles,
- Possible assistance par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative du choix de l'agent, à défaut un représentant syndical de son choix  
⇒ **obligation de discrétion** à l'égard des informations relatives aux situation individuelles.



### L'entretien préalable porte principalement sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture,
- la date envisagée de la cessation définitive des fonctions,
- le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle, déterminé dans les conditions et selon les modalités fixées par décret ,
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment les ARE, l'obligation de remboursement et le respect des obligations déontologiques.





Etape  
3

## ■ Etablissement de la convention

- **une fois accord** des parties sur les termes et les conditions de rupture conventionnelle
- Convention fixe notamment :
  - ✓ le montant de **l'indemnité** de rupture conventionnelle
  - ✓ la **date** de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire = **au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation de 15 jours francs**, en tenant compte notamment
    - des congés annuels non pris : à prendre ou à indemniser
    - des jours sur le CET à utilisés ou indemniser selon terme de la délibération
    - des jours de repos compensateur au titre des heures supplémentaires, des astreintes ...

Etape  
4

## ■ Signature de la convention

- délai : **signature au moins 15 jours francs après le dernier entretien** ; date fixée par l'AT
- Obligation de prendre **le modèle fixé par arrêté ministériel**
- Convention fixe notamment :
  - ✓ le montant de **l'indemnité** de rupture conventionnelle
  - ✓ la **date** de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire = **au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation**
- Convention versée au dossier du fonctionnaire
- Délai de **rétractation** de chacune des parties : 15 jours francs, exercé par lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie



### **CONSEILS :**



-Prendre une délibération pour autoriser l'autorité territoriale à signer la convention, sauf délégation de l'assemblée délibérante

- Pas besoin de prendre un arrêté de radiation des effectifs



➤ **Le montant de l'indemnité :**

- Un montant **à définir d'un commun accord**
- **Dans le limite d'un montant minimum et d'un montant maximum en fonction de l'ancienneté**

- **plancher minimum :**

- ¼ de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,
- 2/5<sup>e</sup> de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans,
- ½ mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans,
- 3/5<sup>e</sup> de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

*Exemple pour un agent dont l'ancienneté est de 24 ans ou plus : (10 ans x ¼ mois) + (5 ans x 2/5) + (5 ans x ½ mois) + (4 ans x 3/5) = 2,5 + 2 + 2,5 + 2,4 = 9,4 mois de rémunération brute à titre d'indemnité minimale.*

- **plafond maximum :** ne pas excéder 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute annuelle perçue par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté

*Exemple pour un agent public ayant 24 ans d'ancienneté ou plus, le montant maximum d'indemnité correspondra à 24 mois de rémunération brute annuelle.*

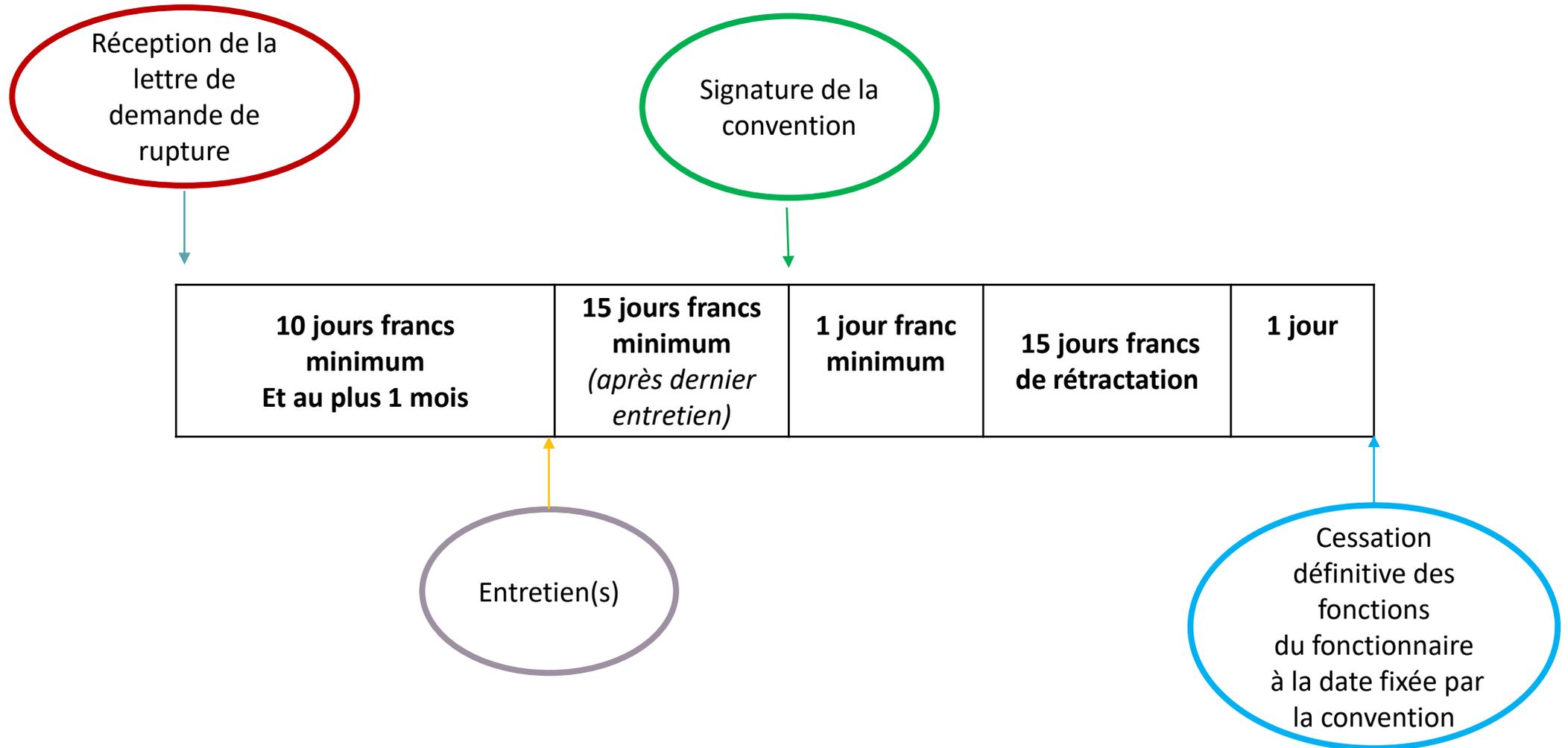
⇒ **Appréciation de l'ancienneté** en tenant compte des **durées de services effectifs accomplis** dans la FPE, FPT et FPH ( pas uniquement dans la collectivité)

- Calculée sur la base de la **rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture.**

Sont **exclues** :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographiques et aux restructurations,
- les indemnités non directement liées à l'emploi.....

# La rupture conventionnelle des contractuels





➤ Des précisions sont attendues de la part de la DGCL

- **Situation des agents intercommunaux** : Compte tenu de l'effet de radiation des cadres, la rupture conventionnelle doit-elle être acceptée par tous les employeurs publics?
- **Quid de la rémunération de référence sur l'année civile précédente quand agent arrivé en cours d'année:** au réel ou conversion sur année?
- **Quid de la rémunération de référence quand agent était à demi-traitement durant année de référence** : au réel ou plein traitement?
- **Précisions sur les services effectifs à prendre en compte pour le calcul de l'ancienneté** : exclusion ou non des périodes de disponibilité et d'exclusion temporaire de fonctions?
- **Quid du versement de l'indemnité de rupture conventionnelle lorsque l'agent est en disponibilité d'office suite épuisement droits maladie durant laquelle il percevait les indemnités de coordination (pour les fonctionnaires)** : IJ versées par l'employeur sont-elles une rémunération?



## Pour vous aider

- **Plusieurs documents sont à votre disposition sur le site [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr)**

Notamment:



- **Simulateur de calcul de l'indemnité de licenciement**
- **Fiche thématique sur la rupture conventionnelle**
- **Modèles de convention de rupture conventionnelle**

## **8 ème partie :**

# **L'extension des cas d'ouverture aux chomage**

## Extension du droit à l'allocation chômage aux bénéficiaires de la rupture conventionnelle et à certains agents démissionnaires:

### ➤ Droit à chômage en cas de perte involontaire d'emploi:

- Licenciement ( quel qu'en soit le motif)
- Retraite invalidité des agents CNRACL
- Non renouvellement de contrat ou rupture anticipée
- Refus de titularisation
- Non réintégration suite à une disponibilité sur autorisation



### ➤ Extension du bénéfice de l'assurance-chômage à **certains agents publics volontairement privés d'emploi et notamment:**

- **Les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration des services (uniquement), et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire (IDV)**

**NOTA : suppression de la possibilité IDV pour création entreprise ou projet personnel**

- **Les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle**



**Entrée en vigueur au 1/01/2020 sous réserve de la parution du décret**

**RAPPEL** : Les employeurs publics sont en régime d'auto-assurance pour les agents publics; ils devront s'acquitter du versement des allocations chômage sauf s'ils ont adhéré à l'assurance pour les contractuels ou s'il ne doivent pas supporter la charge au regard des règles de calcul ou de coordination,  
L'agent devra cependant s'inscrire à Pôle Emploi pour obtenir la lettre de rejet qui devra être communiqué à l'employeur public.

## **9 ème partie :**

# **Les Commissions Consultatives paritaires**

# Quelques rappels

- Instances consultatives mises en place après les élections professionnelles de décembre 2018
- Instance composée de représentants du personnel et des employeurs publics
- 1 CCP par catégorie ( A, B et C)
- Instance rattachée au CDG pour les collectivités affiliées
- Instance émettant des avis préalables obligatoires avant certaines décisions intéressant les agents contractuels
  - ✓ Examen des questions relatives à la situation individuelle des contractuels de droit public comme
    - révision du compte-rendu d'évaluation
    - licenciement pour insuffisance professionnelle,
    - licenciement pour suppression d'emploi
    - non renouvellement de contrat d'un représentant syndical....
  - ✓ La discipline (sanction autre que le blâme et l'avertissement)
- Instance qui émettent un avis simple, qui ne lie pas l'autorité territoriale

## Simplification du fonctionnement des CCP

➤ **Création d'une CCP pour les 3 catégories** (CCP unique), au lieu de 3 actuellement

**Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de dialogue social (2022)**

**En attente de décret**



➤ **Simplification des modalités de fonctionnement des CCP en matière disciplinaire :**

- ✓ Suppression du Conseil de Discipline Régional de recours pour les contractuels, à l'instar de celui des fonctionnaires
- ✓ Instauration expresse de la parité numérique des collèges, à l'instar de celui des fonctionnaires

**Entrée en vigueur au 8 août 2019**

**Merci de votre attention**