



Numéro spécial

Loi de transformation de la fonction publique :

Nouveaux décrets

Les décrets accompagnant la loi de transformation de la fonction publique, parue au JO du 07/08/2019 continuent de paraître. Après le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 publié au JO du 1er décembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, ce sont trois nouveaux textes qui sont parus le 31 décembre : les deux premiers sont relatifs à la rupture conventionnelle (procédure et dispositif indemnitaire) et le troisième concerne la procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent.

La rupture conventionnelle

Les décrets n°2019-1593 et n°2019-1596 du 31 décembre 2019 définissent les conditions et la procédure de rupture conventionnelle instaurée pour les fonctionnaires et agents contractuels en CDI et déterminent les limites du montant de l'indemnité versée à cette occasion. Ces dispositions s'appliquent à toute procédure de rupture conventionnelle engagée à compter du 1er janvier 2020.

Pour qui ?

- Les fonctionnaires titulaires
- Les contractuels en CDI

Exclusion du dispositif :

- Des agents stagiaires
- Des fonctionnaires âgés d'au moins 62 ans qui justifient de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein,
- Des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.
- Des contractuels âgés d'au moins 62 ans qui justifient de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

Procédure :

Initiative Agent ou Employeur



Envoi LRAR par l'initiateur ou remis en main propre contre signature



Entre 10 jours francs après réception et 1 mois maximum = entretien entre les parties portant sur la date envisagée de la cessation définitive de fonctions, le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle, les conséquences de la cessation définitive des fonctions.



L'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.



Accord mutuel indispensable



Rédaction et signature d'une convention de rupture (au moins 15 jours francs après l'entretien préalable).



Chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs (par LRAR ou remise en main propre)

Quel montant ?

➔ Un montant plancher

Montant minimal de l'indemnité de rupture conventionnelle	
Durée de services effectifs fonction publique	Montant minimum de l'indemnité
Jusqu'à 9 ans inclus	1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 10 à 14 ans inclus	2/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 15 à 19 ans inclus	1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté
De 20 à 24 ans inclus	3/5 ^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté

➔ Un montant plafond

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Base de calcul :

La rémunération brute prise en compte est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle, hors remboursements de frais, majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations ainsi que indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Cotisations CSG :

Montant de l'indemnité	% du montant soumis
< 82 272 €	Exonération
82 272 à 411 360 €	98,25%
> 411 306 €	100%

Imposition sur le revenu :

	Montant de l'indemnité	% du montant soumis
	2 x Rémunération brute annuelle (plafonné à 243 144 €)	Exonération
ou →	50% de 2 x Rémunération brute annuelle (plafonné à 243 144 €)	
ou →	Montant minimum de l'indemnité prévu par la loi	

Le montant le plus avantageux est retenu.

Conséquences :

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire pour l'agent fonctionnaire. Elle entraîne la radiation des effectifs pour le contractuel, à la date de fin de contrat prévue par la convention de rupture.

L'agent a droit aux allocations chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

L'agent ne peut être recruté au sein de la même collectivité territoriale (ou auprès de tout établissement public en dépendant) au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, sous peine de devoir rembourser l'indemnité de rupture à sa collectivité. Dans ce cas, le remboursement doit intervenir au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Dans le cadre des recrutements, le candidat retenu (fonctionnaire ou contractuel) dans une collectivité territoriale, doit adresser une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié,

durant les 6 dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de la part de cette collectivité.

A retenir :

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019

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

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019

- abroge, à compter du 1er janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.

Les agents contractuels sur emploi permanent : procédure de recrutement

Le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019, fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent.

Il fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

Ce texte est donc venu modifier le décret n°88-145. Neuf articles ont ainsi été insérés. Ils fixent les principes généraux et les modalités de recrutement 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 territoriale doit notamment :

- ➔ Accuser réception de chaque candidature
- ➔ Informer le candidat présélectionné des obligations déontologiques prévues aux articles 25, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 ainsi que des manquements sanctionnés par le Code pénal.
- ➔ Informer par tout moyen les candidats non retenus du rejet de leur candidature.

Le décret :

- ➔ S'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020.
- ➔ Ne s'applique pas aux recrutements de DGS et DGAS dans les départements et régions (ou collectivités exerçant les compétences des départements ou des 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.

A retenir :

Ce décret conditionne l'entrée en vigueur des dispositions élargissant les possibilités de recours aux agents contractuels (article 21 de la loi de transformation n°2019-828) et permet également l'entrée en vigueur des dispositions permettant le recrutement direct de contractuels sur des emplois de direction (article 16 de la loi n°2019-828).

Compte personnel de formation (CPF)

En application de l'article 58 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret du 17 décembre 2019 modifie certaines dispositions du décret du 6 mai 2017 relatif au CPA/CPF :

- ➔ Alimentation du CPF à hauteur de 25 heures par année civile dans la limite d'un plafond de 150 heures.
- ➔ Portabilité des droits CPF entre le secteur public et le secteur privé : conversion possible dans les deux sens entre les droits en heures et les droits en euros
15 euros = 1 heure.

Attribution des CAP

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, met notamment en œuvre l'allègement des compétences des CAP. Un dossier au sein du CDG 41, le Mag' a été dédié à cette évolution.

Pour simplifier la lisibilité et la compréhension du maintien ou de la perte de compétence des CAP en 2020 mais également identifier les saisines relevant de l'agent concerné, vous trouverez ci-joint un tableau récapitulatif des attributions de la CAP à compter de janvier 2020.

Certaines compétences sont également appelées à disparaître en 2021 (en rouge ✓)