



A LA UNE



Cliquez sur le lien pour accéder directement aux textes sur Légifrance

REMUNERATION

Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

Ce décret prévoit la réévaluation de l'indemnité compensatrice au 1er janvier 2020 et fixe les modalités de calcul.

*L'article 5 du décret du 30 décembre 2017 susvisé est complété d'un alinéa ainsi rédigé :
« Au 1er janvier 2020, si la rémunération mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 2 a progressé entre 2018 et 2019, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression. »*

Depuis le 1er janvier 2020, en application du décret n°2019-1387 du 18.12.2019 :

- ➔ Le taux horaire du SMIC est fixé à 10,15 € bruts ;
- ➔ Le SMIC mensuel brut s'élève à 1.539,42 € ($10,15 \times 35h \times 52 / 12$) pour un temps complet.

Considérant que l'employeur public est tenu de verser à son agent une rémunération au moins égale à la valeur du SMIC et que suite à cette revalorisation, la rémunération brute mensuelle minimale de la Fonction Publique Territoriale se trouve inférieure au montant du SMIC (malgré la revalorisation PPCR de certains indices de l'échelle C1), il convient de verser une indemnité différentielle aux agents publics dont la rémunération est calculée par rapport à un indice majoré inférieur à l'indice 329.



[Décret n° 2019-1595](#)

LOI DE TRANSFORMATION

Déclaration d'intérêt - nouvelle liste des emplois concernés

A compter du 1er février 2020, la liste des emplois de la fonction publique territoriale soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts s'élargit (article 34 de la loi de transformation de la fonction publique).

Jusqu'à présent le seuil des collectivités concernées se situait à 80 000 habitants. Le décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 abaisse ce seuil à 40 000 habitants et modifie le décret 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires .

La déclaration d'intérêts est remise, sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel ou par voie dématérialisée de manière sécurisée, par l'intéressé à l'autorité de nomination qui en accuse réception.



[Décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020](#)

Déontologie - Cumuls d'activités

Le décret relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique est paru au JO du 31 janvier 2020 (pris en application de l'article 34 de la loi TFP du 6 août 2019).

Ce décret modifie les articles 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 relatif aux procédures applicables, notamment, à l'exercice d'activités accessoires, au temps partiel pour création d'entreprise et à l'exercice d'une activité privée par les agents en disponibilité.

Ce décret abroge le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 et il entre en vigueur le 1er février 2020.



[Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#)

Décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction publique territoriale

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 est paru au journal officiel du 29 février 2020.

Il actualise les équivalences avec la Fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux.

Ce décret a actualisé le tableau annexé au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 qui établit les équivalences des différents cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale avec la Fonction publique de l'Etat.

Il crée par ailleurs, une deuxième annexe permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de pouvoir en bénéficier.



[Décret n°2020-182 du 27 février 2020](#)

Décret n°2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique

Un décret du 5 février 2020 est venu fixer une liste des dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires prévu à l'article 16 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Ce texte prévoit que ce principe n'est pas applicable notamment lorsque le président d'un jury exerce cette mission en raison des fonctions qu'il occupe ou du fait de sa qualité, notamment de président ou de directeur d'un établissement ou d'une instance d'évaluation.



[Décret n°2020-97 du 5 février 2020](#)

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

Ce décret, pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, met en place la généralisation de l'embauche sur des emplois permanents à temps non complet dans toutes les collectivités et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Jusqu'ici, le décret du 20 mars 1991 limitait la possibilité de recourir à des temps non complet pour les emplois permanents à seulement quelques collectivités de taille réduite.

Le nouveau décret généralise le recours à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et prévoit qu'un fonctionnaire territorial percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet que :

- dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet,
- et si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.



[Décret n° 2020-132 du 17 février 2020](#)

Décret n° 2020 -172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la Fonction publique

Le décret n°2020-172 pris en application de l'article 17 de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et relatif au contrat de projet dans la Fonction publique est paru au journal officiel du 28 février 2020.

Ce décret vient fixer les modalités de mise en œuvre du contrat de projet dans les trois versants de la Fonction publique.

Il précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur ces contrats en définissant les clauses obligatoires au contrat, les dispositions relatives au délai de prévenance lorsque le contrat prend fin avec la réalisation de projet pour lequel il a été conclu ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée du contrat.

Il modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988 en y intégrant ce nouveau dispositif et ses modalités d'application.

La possibilité de recruter des agents contractuels dans le cadre des contrats de projet, ainsi que les modalités de ce recrutement sont applicables depuis le 29 février 2020.

Pour l'essentiel, ces contrats suivent le même régime juridique que les contrats habituels sur emplois non permanents (les contrats pour accroissement temporaire d'activité ou accroissement saisonnier d'activité).

Le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi non permanent conclu pour une durée minimale d'1 an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans. A l'issue de ces 6 années, l'agent ne peut prétendre au CDI.

Le contrat de projet doit comporter les indications suivantes (article 3-1 du décret du 15 février 1988 modifié) :

- 1° La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- 2° La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 3° 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 ;
- 4° Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- 5° La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 ;
- 6° Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46.

La procédure de recrutement applicable au contrat de projet est définie dans le chapitre Ier du Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels (voir *L'essentiel de l'actu* communiqué en janvier 2020)

Le contrat de projet prend fin :

- **Avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.**

L'agent est alors informé de la fin de son contrat par LRAR ou remise en main propre contre signature

- au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

- Après l'expiration d'un délai d'1 an à compter de la date d'effet du contrat initial, le contrat de projet peut être rompu par décision de l'employeur :

- lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser ;
- lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

L'agent est informé de la fin de son contrat dans les conditions fixées au III de l'article 38-1, à savoir :

- au plus tard 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans ;
- au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet, un certificat de travail tel que prévu à l'article 38 du décret du 15 février 1988 doit être remis à l'agent.

L'indemnité due à l'agent diffère alors de celle due en cas de licenciement : son montant est égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

L'article 13 de cette Loi 2020-172 modifie l'article 39-3 du décret du 15 février 1988 qui indique expressément que le licenciement d'un agent recruté sur un contrat de projet peut intervenir pour les motifs suivants :

- faute disciplinaire
- insuffisance professionnelle
- inaptitude physique

Mais également dans le cadre de :

2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4 ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Référence : Article 39-3 du décret du 15 février 1988 :

II.- Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté par un contrat de projet sur un emploi régi par les dispositions du II de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée peut être justifié par les motifs prévus aux 2°, 4° et 5° du I.



[Décret n° 2020-172 du 27 février 2020](#)