



## VEILLE JURIDIQUE

N° 10 - 11/2019

### **Projet de décret : agents à temps non complet**

Conformément aux dispositions de l'article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le projet de décret relatif aux agents à temps non complet étend la possibilité pour les collectivités et établissements publics de recruter sur de tels postes.

A ce titre, le projet de décret supprime :

- les seuils de création ;
- la limitation de son recours à certains emplois ;
- la limitation du nombre d'emplois à temps non complet en fonction de l'effectif budgétaire des emplois à temps complet.

Parallèlement à ces dispositions, le projet de décret procède à une homogénéisation des textes et à une suppression des incohérences (ex : références aux attentes de décrets déjà parus).

Par ailleurs, le projet de décret ajoute la création d'un article « 9 bis » qui prévoit que les agents à temps non complet pourront également bénéficier :

- d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience ;
- d'un congé pour bilan de compétences ;
- d'un congé pour représentation syndicale ;
- d'un congé de solidarité familiale ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé pour accomplir une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle.

Pour les agents à temps non complet pris en charge par le Centre de Gestion, le projet de décret prévoit qu'il n'y aura plus une obligation que les postes proposés se trouvent dans le département.

De plus, le projet de décret comporte une suppression de la nécessité de saisir la Commission administrative paritaire en cas d'intégration de l'agent dans un cadre d'emplois.

Puis, le projet de décret prévoit un renforcement du droit des agents à temps non complet, notamment en précisant qu'en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, l'agent bénéficierait de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé, et non plus pendant une durée de 3 mois.

> > **Lien vers le projet de décret :** <https://www.cdg62.fr/images/docs/conseil-statutaire/projets-decrets/PJD-TNC-territoriale-26112019.pdf>

## **Projet de décret : mise en œuvre du compte personnel d'activité et formation professionnelle tout au long de la vie**

Conformément aux dispositions du chapitre Ier du titre IV de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le projet de décret apporte des précisions sur les modalités d'application du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique. Les dispositions de ce projet entreraient en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Tout d'abord, le projet de décret précise que, pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle, l'agent utilisera 12 euros pour une heure de formation.

L'alimentation du compte personnel de formation obéit à de nouvelles règles, en ce sens qu'elle s'effectue à hauteur de 25 heures au titre de chaque année, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les fonctionnaires de catégorie C qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Désormais, les droits acquis en euros peuvent être convertis en heures, et réciproquement, sous certaines conditions. La conversion en heures des droits acquis en euros au titre du compte personnel de formation s'effectue à raison d'une heure pour 15 euros.

Le titulaire d'un compte qui exerce concomitamment des activités ouvrant des droits alimentés en euros et en heures utilise uniquement ses droits acquis en heures lorsque son activité principale est accomplie en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel. Dans le cas d'un temps de travail identique, l'agent pourra utiliser ses droits en heures et en euros.

De plus, le projet de décret précise que le compte personnel de formation cesse d'être alimenté et les droits ne peuvent plus être utilisés lorsque le titulaire a fait valoir ses droits à la retraite.

Puis, le projet indique que si le titulaire utilise des droits obtenus de manière frauduleuse ou erronée, il remboursera les sommes correspondantes à son employeur selon une procédure contradictoire dont les modalités seront précisées par un arrêté de l'employeur.

> > **Lien vers le projet de décret :** <https://www.cdg62.fr/images/docs/conseil-statutaire/projets-decrets/PJD-CPA-CPF-26112019.pdf>

## **Projet de décret : nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur**

Conformément aux dispositions de l'article 82 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique connaît quelques modifications.

Tout d'abord, le projet prévoit que le montant de la contribution unitaire, actuellement fixé à 90 000 €, serait ramené à 50 000 € pour les communes et les établissements publics de plus de 40 000 habitants.

Par ailleurs, le projet rabaisse à 40 000 habitants le seuil des collectivités et établissements publics qui seront obligés d'effectuer la déclaration annuelle comportant par emploi et type d'emploi le nombre de nominations, la répartition des services et le montant de la contribution.

Concernant la mise en œuvre de ces dispositions, elles seraient applicables à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

> > **Lien vers le projet de décret :** <https://www.cdg62.fr/images/docs/conseil-statutaire/projets-decrets/PJD-Nominations-equilibrees-26112019.pdf>

## Projet de décret : assurance chômage

Conformément aux articles 72 et 73 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le projet de décret relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents public et salariés du secteur public applique l'article L. 5424-1 du Code du travail aux agents publics en cas de cessation définitive des fonctions.

Tout d'abord, le projet de décret précise que le droit d'allocation est mis en place dans les conditions de droit commun, sous réserve des conditions prévues par le projet de décret.

Ensuite, le texte liste les cas considérés comme de la privation involontaire d'emploi, à savoir :

- Les personnels radiés des cadres, radiés des contrôles ou licenciés :
  - a) pour insuffisance professionnelle ;
  - b) pour motif disciplinaire ;
  - c) pour inaptitude physique ;
  - d) en application de l'article 97 ;
  - e) pour tout autre motif, sauf licenciement pour abandon de poste et lorsqu'un agent choisit de perdre la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la fin d'un détachement.
- Le contrat arrivé à terme non renouvelé.
- Les personnels dont le contrat a pris fin pendant ou à la fin période d'essai.
- La suspension de la relation de travail, comme la disponibilité ou le congé non rémunéré ou le refus de les réintégrer. S'il ne respecte pas le délai de prévenance, il sera considéré comme tel à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de cette demande.
- Les personnels placés d'office pour raison de santé en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré.

Le projet de décret précise aussi qu'il y aura une assimilation à une perte involontaire d'emploi lorsque la démission sera considérée comme légitime ou que le refus de renouvellement du contrat le sera pour motif légitime.

Conformément aux dispositions de la loi de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle donnera le bénéfice de l'allocation chômage. Elle sera également versée dans le cas d'une démission qui ferait suite à une restructuration de service donnant lieu à une indemnité de départ volontaire.

Parallèlement à ces droits, le projet de décret prévoit aussi une obligation de recherche d'emploi pour les personnels dont la relation de travail est suspendue tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant.

Les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels ne sont ni rémunérés ni indemnisés ne sont pas prises en compte pour cette vérification et cette application, mais aussi pour la détermination de la période de référence.

Au sein de ce projet de décret, une interrogation subsiste concernant la possibilité d'accorder aux agents publics des aides comme celles relatives à la reprise ou la création d'entreprise.

Par ailleurs, plusieurs cas de cessation du versement sont prévus, notamment lorsque l'intéressé exerce une activité professionnelle pendant la période de suspension de la relation de travail. Un autre cas de cessation est appliqué lorsque l'intéressé refuse d'occuper un poste proposé par l'employeur (avec lequel la relation de travail a été suspendue) répondant aux conditions statutaires en vue de sa réintégration ou de son réemploi.

Quant à la mise en œuvre du décret, elle s'appliquera aux privations d'emploi intervenant à compter de la date de son entrée en vigueur.

> > **Lien vers le projet de décret :** <https://www.cdg62.fr/images/docs/conseil-statutaire/projets-decrets/PJD-ARE-Loi-Fonction-publique-26112019.pdf>

## **Projet de décret : procédure de recrutement sur les postes permanents ouverts aux agents contractuels**

Conformément aux dispositions des articles 15 à 24 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la volonté de donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement a abouti à l'élargissement du recours au contrat.

Tout d'abord, le projet de décret indique qu'il fixera la procédure de recrutement pour les emplois permanents, sans préjudice de modalités complémentaires fixées par l'autorité de recrutement.

A ce titre, les modalités de recrutement devront faire l'objet d'une publicité préalable par tout moyen approprié et dans des conditions identiques pour tous les candidats à un même emploi. Les candidatures seront appréciées en fonction des compétences, des aptitudes, de l'expérience professionnelle et de sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Concernant les délais, le projet de décret précise que les candidatures devront être déposées dans la limite d'un délai qui, sauf urgence (notion non précisée), ne pourra être inférieur à un mois à compte de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique.

Obligatoirement, l'offre d'emploi précisera les missions du poste, les compétences attendues, les conditions d'exercice, la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures. A titre informatif, les offres déposées sur l'espace numérique remplissent déjà la majorité de ces critères.

Parallèlement à ces dispositions, le projet de décret prévoit l'insertion de 8 articles au sein du décret n° 88-145 du 15 février 1988, qui précisent la procédure à suivre pour le recrutement :

Article 2-2 : Les dispositions du (projet de) décret seront applicables aux recrutements prévus aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

Article 2-3 : Pour le recrutement sur la base du 3-3-2°, le constat du caractère infructueux de la procédure du recrutement d'un fonctionnaire est établi après le délai de publication de l'offre. Le constat autorisera le recrutement d'un contractuel.

Article 2-4 : L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité. A l'issue de cet examen, elle établit une liste des candidats convoqués à l'entretien. Le décret précise que la procédure de recrutement pourra être confiée à un organisme extérieur.

Article 2-5 : L'entretien est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant qui, après avoir évalué les candidats, dresse un procès-verbal récapitulant les appréciations sur chaque candidat.

Article 2-6 : Dans les collectivités et établissements publics de plus de 40 000 habitants, l'entretien sera conduit par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale pour les emplois dont la nature des fonctions nécessitent des compétences en matière d'encadrement de personnel ou des compétences techniques spécifiques.

Article 2-7 : L'autorité territoriale devra, à l'issue de la procédure de recrutement, notifier par tout moyen approprié aux candidats non retenus le rejet de leur candidature.

Article 2-8 : Lorsque l'emploi est à pourvoir pour une durée inférieure à 6 mois, la procédure comprend au moins les phases de : réception, recevabilité, examen de la candidature et information de la décision de rejet.

Article 2-9 : Les dispositions du décret ne s'appliquent pas au renouvellement des contrats sur un même emploi, sauf pour les renouvellements résultant du 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984. Pour le 3-3-2°, le renouvellement ne pourra intervenir qu'après avoir constaté le caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire.

> > **Lien vers le projet de décret** : <https://www.cdg62.fr/images/docs/conseil-statutaire/projets-decrets/PJD-LOI-TFP-PROCEDURE-RECRUTEMENT-CONTRACTUELS-26112019.pdf>