



VEILLE JURIDIQUE

N° 14 – 09/2020

Décret : détachement d'office des fonctionnaires territoriaux

Décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Applicable depuis le 14 juin 2020, le décret fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Principe

Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

Durée du détachement d'office

Le détachement est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire intéressé pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.

Vérification de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil

Le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire s'est assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé au cours des trois dernières années et, en cas de doute sérieux, après avoir recueilli l'avis du référent déontologue ou, le cas échéant, après avoir saisi la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique dans les conditions prévues par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Toutefois, par dérogation aux articles du décret précité, l'autorité hiérarchique procède à ces diligences sans qu'il soit besoin qu'une demande en ce sens lui soit adressée par le fonctionnaire intéressé.

Information du fonctionnaire

Le fonctionnaire est informé par son administration, au moins trois mois avant la date de son détachement, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi au sein de l'organisme d'accueil. Au moins huit jours avant la date de détachement, l'administration communique à l'agent la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil. La période d'essai qui résulterait de l'application de l'article L. 1221-19 du code de travail, d'une convention ou d'un accord collectifs est réputée accomplie.

Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée au titre du I de l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert relève, si son emploi est susceptible d'être supprimé, des dispositions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Rémunération du fonctionnaire détaché d'office

La rémunération du fonctionnaire détaché d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

1. soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de début de son détachement. Pour la détermination de la rémunération brute versée, sont exclus au titre de l'année antérieure :
 - les indemnités représentatives de frais ;
 - les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail ;
 - les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation ou à la mobilité géographique ;
 - les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.
2. soit à la rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

Renouvellement du détachement d'office

Le renouvellement du détachement d'office est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance de ce contrat.

En cas de nouveau contrat liant la personne publique à un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat précédent. Le nouvel organisme d'accueil est tenu d'établir un nouveau contrat reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le fonctionnaire détaché, notamment celles relatives à la rémunération.

Droit d'option au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil

Au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire opte pour :

1. sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
2. le cas échéant, son placement dans une autre position conforme à son statut.
3. sa radiation des cadres sur décision de son administration d'origine. Dans ce cas, le fonctionnaire perçoit, sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, une indemnité calculée dans les conditions citées ci-après. Cette indemnité lui est versée en une fois par son administration d'origine.

En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration.

Fin du détachement

Le détachement du fonctionnaire prend fin :

1. s'il est affecté, sur sa demande, dans un emploi vacant au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 13 juillet 1983, sous réserve d'un délai de prévenance de l'organisme d'accueil qui ne peut être inférieur à un mois.
2. s'il bénéficie, sur sa demande, d'un nouveau détachement au titre de l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, s'il est placé en disponibilité au titre des articles 21, 23 et 24 ou s'il est placé en congé parental.
3. s'il est, sur sa demande, radié des cadres. Dans ce cas, sauf s'il est à moins de 2 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le fonctionnaire perçoit une indemnité égale à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de radiation des cadres multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de vingt-quatre fois un douzième de sa rémunération brute annuelle. Cette indemnité lui est versée en une fois par son administration d'origine.

Pour la détermination de la rémunération brute annuelle mentionnée à l'alinéa précédent, sont exclues :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
 - les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
 - l'indemnité de résidence à l'étranger ;
 - les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation et à la mobilité géographique ;
 - les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.
4. si l'organisme d'accueil prononce son licenciement. Dans ce cas, il est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 16 janvier 1984. Le licenciement prononcé à l'encontre du fonctionnaire n'ouvre pas droit à l'indemnisation prévue à l'[article L. 1234-9 du code du travail](#). L'organisme d'accueil informe l'administration du licenciement du fonctionnaire trois mois avant la date effective de celui-ci.
 5. si le contrat à durée indéterminée sur lequel est détaché le fonctionnaire est rompu à son initiative ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil sans que l'intéressé ne soit placé dans l'une des positions statutaires mentionnées au 2°. Dans ce cas, l'intéressé est

réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 16 janvier 1984.

> > **Lien vers le décret :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041990394&categorieLien=id>

Décret : Modalités de calcul et majoration des heures complémentaires

Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Applicable depuis le 21 mai 2020, ce décret vise à préciser les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires.

Définition

Le décret définit les heures complémentaires comme les heures accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail (35 heures).

Article 1er du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020

Rémunération

La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

⚠ *Le décret rappelle également que les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues par l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement.*

Articles 2 et 6 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020

Majoration

L'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui recourt aux heures complémentaires peut décider d'une majoration de leur indemnisation.

Dès lors, le taux de majoration des heures complémentaires est de :

- 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet ;
- 25 % pour les heures suivantes.

Notas : Le recours à la majoration reste une faculté pour la collectivité ou l'établissement public, et non une obligation.

Si votre collectivité ou votre établissement public a déjà délibéré sur le système des heures complémentaires et qu'elle envisage de prendre une nouvelle délibération qui portera uniquement sur la majoration, une saisine du comité technique ne sera pas nécessaire (avis de la Préfecture du Pas-de-Calais).

Articles 4 et 5 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020

Moyens de contrôle

Le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies.

S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé.

Un décompte déclaratif peut également être utilisé pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à 10.

Article 3 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041894324&categorieLien=id>

Décret : Modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure en faveur des fonctionnaires en situation de handicap

Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Applicable depuis le 21 mai 2020, ce décret vise à préciser les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires.

Définition

Applicable depuis le 16 mai 2020, ce décret précise les modalités d'accès des fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](#) aux corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou à une catégorie supérieure.

À ce titre, il précise :

- les bénéficiaires ;
- les conditions à remplir, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement ;
- la procédure de dépôt et sélection des candidatures ;
- la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ;
- les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement et à l'intégration ;
- Le déroulement de la période de détachement et les modalités de formation.

Les dispositions concernant la fonction publique territoriale figurent au sein des articles 1, 16 à 30, et 45 à 47.

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041880760&categorieLien=id>

Décret : Modification des dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

Ce décret procède à la modification des dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant dans la fonction publique.

Il est applicable depuis le 8 mai 2020, à l'exception des dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental et de disponibilité pour élever un enfant pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires qui s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Congé parental :

	Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
Durée des périodes accordées	36 mois	24 mois
Demande de renouvellement	2 mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours	1 mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours
Entretien avant la réintégration	6 mois au moins avant la réintégration	4 semaines au moins avant la réintégration
Demande du fonctionnaire d'écourter son congé parental	Justification par un motif grave	Suppression de la nécessité de justifier d'un motif grave

Disponibilité pour élever un enfant :

	Anciennes dispositions	Nouvelles dispositions
Accordée de droit à la demande du fonctionnaire pour élever un enfant	Agé de moins de 8 ans	Agé de moins de 12 ans

Prise en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade :

Les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant courues à compter de la date de publication de la [loi du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires concernés dans les conditions prévues par les articles 72 et 75-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/5/5/CPAF2001062D/jo/texte>

Décret : Modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Applicable depuis le 8 mai 2020, ce décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Autorités compétentes

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi et, le cas échéant, révisé dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent.

Lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale nouvellement créés dépasse le seuil de 20 000 habitants, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent.

Il en va de même lorsqu'une collectivité ou un établissement dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de sa population.

Nota : Jusqu'au renouvellement général des instances, les consultations et les informations seront communiquées au comité technique territorial.

Articles 1 et 6 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020

Contenu et accessibilité

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise :

- la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans ;
- pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés du 1° au 4° de l'[article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983](#) ;
- pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Article 2 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020

Date d'élaboration des plans d'action

Les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle sont établis par l'autorité compétente au plus tard au 31 décembre 2020.

Comme précisé, lorsqu'une collectivité ou un établissement dépasse le seuil de 20 000 habitants (accroissement de la population ou création), le plan d'action est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent.

Les plans d'action sont transmis au préfet au plus tard le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant cette date.

Articles 1-II et 5 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020

Article 94-XVII de la loi n° 2019-828 du 26 août 2019

Transmission du plan au préfet

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent, le plan d'action est transmis au préfet pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants.

A défaut de transmission du plan d'action avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent, le préfet demande aux employeurs publics concernés de se conformer à leur obligation.

A défaut de l'envoi du plan d'action dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, ces mêmes autorités mettent en demeure les employeurs publics concernés de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois.

A l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, le préfet prononce une pénalité dont le montant est fixé à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné.

Toutefois, en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

La pénalité est acquittée auprès du comptable assignataire de la dépense.

Article 3 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020

>> Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041853744&categorieLien=id>

Décret : Conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Applicable depuis le 7 mai 2020 aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur, ce décret détermine les nouvelles modalités du télétravail qui permettent d'y recourir ponctuellement et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents.

A ce titre, le décret ne limite plus l'organisation du télétravail au domicile de l'agent ou dans un lieu à usage professionnel, mais l'étend en indiquant qu'il peut aussi être effectué « *dans un autre lieu privé* ».

Dans une même autorisation, l'agent pourra bénéficier de ces différentes possibilités et d'un recours régulier ou ponctuel au télétravail.

En ce sens, l'autorisation peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois, ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

Concernant le formalisme à adopter par l'agent et l'employeur, le décret précise que :

- une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est jointe à la demande de l'agent.
- une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

Par ailleurs, il rappelle également que, si un refus est opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée pour l'exercice d'activités éligibles ou en raison d'une interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, les agents intéressés peuvent saisir la commission administrative paritaire (CAP) ou la commission consultative paritaire (CCP).

En cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, le décret prévoit qu'il peut être dérogé à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

Dans le cadre d'une utilisation des jours flottants de télétravail ou de la situation exceptionnelle précitée, le texte indique également que l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance peut être autorisée par l'administration.

Puis, concernant le coût de la mise en œuvre du télétravail, le décret apporte quelques précisions en exposant que :

- l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.
- dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, les aménagements de poste nécessaires sont réalisés par l'autorité (chef de service, territorial ou de nomination), sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

>> ***Lien vers le décret :***

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849917&categorieLien=id>

Décret : Portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et règles dérogatoires pour les procédures de recrutement, concours et examens en faveur des agents publics et candidats en situation de handicap

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Applicable depuis le 7 mai 2020, ce décret organise la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité et prévoit également des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des candidats en situation de handicap.

Portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail en faveur des agents publics en situation de handicap

Définition

La portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap s'entend des mesures permettant à ces agents de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail.

Article 1 – alinéa 1er du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020

Modalités de mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements en cas de changement d'administration d'emploi de l'agent, notamment la cession, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, sont définies par convention entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent concerné.

La portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

Article 1 – alinéas 2 et 3 du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020

Dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des candidats en situation de handicap

Principe

Les dérogations sont décidées par l'autorité organisatrice des épreuves au vu de la production par les candidats d'un certificat médical établi par un médecin agréé dans les conditions prévues par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986.

Les aides et aménagements sollicités sont mis en œuvre par l'autorité organisatrice sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose.

Nota : Les concours, procédures de recrutement et examens dont l'ouverture a été prononcée avant l'entrée en vigueur du présent décret se poursuivent, jusqu'à leur terme, dans les conditions prévues par l'arrêté ou la décision d'ouverture ou par l'avis de création ou de vacance.

Articles 6 et 2 – alinéas 1 et 3 du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020

Production par les candidats d'un certificat médical

Le certificat médical, qui doit avoir été établi par le médecin agréé moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

L'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen fixe la date limite, qui ne peut être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves, de transmission par le candidat du certificat médical.

Lorsque l'urgence le justifie, l'autorité organisatrice peut mettre en œuvre les aides et aménagements sollicités malgré la transmission du certificat médical après la date limite mentionnée ci-dessus.

Article 1 – alinéas 2 et 3 du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849871&categorieLien=id>

Décret : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Décret n° 2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Applicable depuis le 12 avril 2020, le décret actualise les références figurant dans le [décret n° 2006-501 du 3 mai 2006](#) relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique afin de tirer les conséquences de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique qui a introduit les dispositions du [code du travail](#) relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au sein du statut général des fonctionnaires.

Il précise également les deux délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration et la date de comptabilisation de leurs effectifs.

A ce titre, il indique que :

- pour le calcul du taux d'emploi mentionné au I de l'article 34 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, l'effectif total pris en compte est évalué au 31 décembre de l'année écoulée ;
- au plus tard le 30 avril de chaque année, les employeurs publics déposent auprès du comptable public la déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution.

⚠ *les dispositions du présent décret sont applicables à la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'année 2021 établie au titre de l'année 2020.*

Enfin, le décret supprime la référence aux sections du fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041794094&categorieLien=id>

Décret : recrutement direct dans les emplois de direction

Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale

Applicable depuis le 16 mars 2020, ce décret modifie plusieurs dispositions relatives aux emplois de direction de la fonction publique territoriale en fixant les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains

emplois, les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Emplois concernés

Le décret étend la liste des emplois qui peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct en y ajoutant les emplois de direction des établissements suivants :

- le Centre national de la fonction publique territoriale ;
- les Centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de cette loi ;
- les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris ;
- les Centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants ;
- les Caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'[article L. 514-1 du code monétaire et financier](#) ;
- les Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants ;
- les Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants.

Nota : Les emplois qui étaient déjà susceptibles d'être occupés par la voie du recrutement direct sont les suivants :

- *Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;*
- *Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.*

Article 1er – alinéa 3 du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020

Article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Conditions de recrutement

Pour bénéficier du recrutement direct, les agents doivent :

- soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;
- soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Article 1er – alinéa 2 du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020

Procédure de recrutement

Les recrutements directs effectués en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre 1^{er} du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019.

Les recrutements directs aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont en outre régis par les dispositions du I de l'article 2-3 ainsi que par celles de l'article 2-11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, sauf en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi.

Pour les recrutements directs aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.

L'entretien est conduit par l'autorité territoriale qui doit également informer, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Nota : Les emplois mentionnés aux 1° et 2° sont les suivants :

- *Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;*
- *Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.*

Articles 3 et 4 du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020

Article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Durée du contrat

Le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans.

Il peut comporter une période d'essai d'une durée maximale de six mois qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

Sauf dans le cas où cette exigence a été respectée précédemment, la personne recrutée bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Articles 5 et 6 du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020

Rémunération

Les agents nommés à l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et le décret n° 90-128 du 9 février 1990.

Ils peuvent également bénéficier des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois.

Article 2 du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020

Licenciement

Parallèlement aux autres motifs de licenciement (*discipline, insuffisance professionnelle ou inaptitude physique*), les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 peuvent également être licenciés dans l'intérêt du service (*dispositif prévu au I de l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

Dans le cadre d'un tel licenciement, le reclassement de l'agent ne sera pas à être étudié (*dispositif exclu du I de l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

Articles 7 et 8 du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020

Articles 39-3 et 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Gestion de la situation d'un fonctionnaire détaché qui bénéficie d'une promotion interne

Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et dont la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie.

Il est classé dans son nouveau cadre d'emplois dans les conditions prévues par les statuts particuliers régissant ce cadre d'emplois.

Lorsqu'il est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, dans les conditions prévues à l'article 66 de la loi précitée, il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois.

A l'issue de sa période de stage, le fonctionnaire qui est titularisé est classé dans son emploi fonctionnel dans les conditions prévues par les dispositions régissant cet emploi.

Article 9 du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041723053&categorieLi en=id>

Décret : Obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts

Décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 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

Applicable depuis le 1^{er} février 2020, le décret modifie la liste des emplois concernés par la remise préalable d'une déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de transmission de cette déclaration d'intérêts.

Pour la fonction publique territoriale (hors dispositions pour Paris et Marseille), il abaisse le seuil de la déclaration de 80 000 habitants à 40 000 habitants, et concernera donc les emplois suivants :

- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants ;

- Directeur général, directeur général adjoint et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général et directeur général adjoint :
 - des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
 - des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
 - des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
 - des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux mentionnés, assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000.

Par ailleurs, le décret prévoit également une procédure de déclaration spécifique pour les emplois dont la nomination relève d'un décret du Président de la République ou d'un décret ou d'un arrêté du Premier ministre.

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041450962&categorieLien=id>