



Pour toute question
cdgindre@cdg36.fr

Pour toutes
informations et
modèles d'actes



www.cdg36.fr

Mensuel – MARS 2020

LES FONCTIONNAIRES NOMMÉS DANS DES EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET

Le [décret n° 2020-132 du 17 février 2020](#) modifie 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.

Il généralise la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet à l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et à tous les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale. En effet, les dispositions du décret du 20 mars 1991 limitaient la possibilité de créer des emplois à temps non complet aux communes dont la population était inférieure ou égale à 5 000 habitants et à leurs établissements publics et fixait aussi la liste des cadres d'emplois concernés, aussi limitée (filiales sociale et médico-sociale, technique, administrative, du patrimoine et de l'enseignement artistique). De plus, le nombre de ces postes était, pour chaque cadre d'emploi, limité à cinq. Depuis le 20 février toutes les collectivités territoriales et établissements publics peuvent créer des emplois permanents à temps non complet, ce dans tous les cadres d'emplois et sans quotas.

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire déjà titulaire d'un grade est recruté dans le même cadre d'emplois ou emploi, par une autre collectivité ou un autre établissement, il conserve l'échelon du grade ou de l'emploi avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination. Il n'est pas soumis aux conditions éventuelles de stage et de formation d'intégration. Si l'agent est en cours de stage, sa titularisation par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier ne peut intervenir qu'après avis des autres autorités territoriales concernées.

La possibilité de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un emploi à temps non complet dans une autre collectivité ou établissement, à condition que la durée totale de service n'excède pas 15% d'un temps complet (soit 40 heures) est expressément affirmée.

Le décret, dans son article 9-1, élargit également, pour les agents intercommunaux, les congés devant être posés à la même période dans chaque collectivité qui les emploie. Il précise qu'en cas de désaccord, la période de congé retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. Il rappelle que, dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. Il prévoit désormais qu'en cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui

compte le plus faible effectif. En cas d'égalité d'effectif, l'agent choisit la collectivité référente.

Le fonctionnaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. Il a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement jusqu'à l'expiration de son congé.

Le terme de CITIS est également introduit pour les agents à temps non complet.

Le décret de 1991 prévoyait déjà qu'une modification, soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet, était assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal. Le fonctionnaire pouvait refuser cette transformation. Dans ce cas, ainsi que dans le cas où l'emploi a été supprimé, il percevait une indemnité. Avec le nouveau décret, cette modification, toujours soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet doit excéder de 10 % le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question, pour être assimilée à la suppression de cet emploi. Le fonctionnaire peut toujours refuser cette transformation. Dans ce cas, ainsi que dans les autres cas de suppression d'emploi, l'agent est licencié. Le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible (article 30)

. Ce reclassement doit répondre à certaines exigences :

- il doit s'effectuer dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure ;
- l'offre de reclassement doit concerner les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent ;
- l'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise ;
- enfin, l'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

Autre modification, le décret du 17 février 2020 vient mettre à jour le décret du 20 mars 1991 en supprimant la « notion » de notation pour la remplacer par celle d'« appréciation de la valeur professionnelle ».



Pour toute question
cdgindre@cdg36.fr

Pour toutes
informations et
modèles d'actes



www.cdg36.fr

Mensuel – MARS 2020



LE CONTRAT DE PROJET : PARUTION DU DECRET D'APPLICATION

Créé par l'article 17 de la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de Transformation de la Fonction Publique, le contrat de projet est une nouvelle possibilité pour les collectivités de recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents. Ce contrat a pour objectif de permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet. Il concerne toutes les catégories A, B et C. Il peut être conclu pour une durée minimale d'un an et maximale de 6 ans. Il prend fin à l'expiration de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Il n'ouvre pas droit à titularisation ou à reconduction en contrat à durée indéterminée.

Le [décret n° 2020-172 du 27 février 2020](#) relatif au contrat de projet dans la fonction publique fixe les modalités de sa mise en œuvre dans les trois versants de la fonction publique. Il précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur ces contrats. Il prévoit également les dispositions relatives au délai de prévenance lorsque le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée du contrat.



RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le [décret n° 2020-182 du 27 février 2020](#) relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale 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.

Le tableau annexé au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établit les équivalences dans les domaines de l'administration générale, technique, médico-social, culturel, sportif et de l'animation, afin de mettre en œuvre les dispositions relatives au principe de parité en matière indemnitaire. Le présent décret vise à actualiser ce tableau afin qu'il soit cohérent avec les évolutions du cadre statutaire et indemnitaire. En outre, il procède à la création d'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.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication. Concernant l'avis du Comité technique (CT), 2 situations possibles en fonction de votre précédente saisine et de votre délibération :

- si les cadres d'emplois (ou groupes de fonctions) désormais concernés, ont été prévus dans votre délibération et qu'il n'y a pas de modification dans les conditions d'octroi (plafonds, montants...) :

→ pas de saisine du CT

→ prise d'une nouvelle délibération (ou modificative) pour viser les nouveaux décrets

- dans le cas contraire :

→ saisine CT

→ nouvelle délibération pour viser les nouveaux décrets, les nouvelles conditions...



La délibération ne pourra pas avoir d'effet rétroactif.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE

Le [décret n° 2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, pris pour l'application de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations, et s'agissant de la fonction publique territoriale, à échéance du 1^{er} mai 2020.

Le texte prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.



Pour toute question
cdgindre@cdg36.fr

Pour toutes
informations et
modèles d'actes



www.cdg36.fr

Mensuel – MARS 2020

LA MISE EN ŒUVRE DE LA MISSION ARCHIVAGE

Le Centre de Gestion a recruté Emmanuelle BONNAFOUX, archiviste, afin de vous accompagner à réaliser le tri, l'organisation et la valorisation de vos archives. Emmanuelle prend ses fonctions le 1^{er} avril.

Le tarif journalier de la prestation est fixé à 250 euros, formalisée via une convention établie après une visite sur site permettant d'apprécier votre demande.

Le Conseil Départemental et les Archives Départementales accompagnent la démarche et financent l'investissement nécessaire en versant une subvention jusqu'à 80% d'un montant de 10 000€ HT.

N'hésitez pas à faire connaître votre besoin en sollicitant le Centre de Gestion (mail : cdgindre@cdg36.fr)

BÉNÉFICE DE PLEIN DROIT DES CONGÉS ACCUMULÉS SUR UN COMPTE ÉPARGNE A L'ISSUE DE CERTAINS CONGÉS

Le [décret n° 2020-287 du 20 mars 2020](#) relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics permet l'utilisation des droits à congés accumulés sur un compte épargne-temps à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale. Les droits épargnés peuvent être utilisés sans que les nécessités de service soient opposées. Ce décret entre en vigueur le 1^{er} mai 2020.

Information

**CORONAVIRUS
COVID-19**

LE POINT SUR LA SITUATION

NOTES COVID-19

N'oubliez pas de consulter les différentes notes relatives au COVID-19. Elles vous accompagnent face aux interrogations que vous pouvez vous poser en matière de gestion des ressources humaines et de prévention en cette situation particulière.

Elles sont en ligne sur le site du Centre de Gestion au sein des actualités pour un accès direct.



MOUVEMENT DU PERSONNEL AU SEIN DU CENTRE DE GESTION

Sabine DEMOUVEAUX, secrétaire itinérante et correspondante CNRACL rejoint la commune d'Ecueillé au 1^{er} avril. Votre nouvelle correspondante CNRACL est Mélanie BRUNET qui assure également le secrétariat de la commission de réforme, en appui de Virginie TORRES.

A noter également le départ de Pascal GLOMOT, Préventeur, qui fait valoir ses droits à la retraite. Il est remplacé par Sabine MARCELIN.



AGENDA PRÉVISIONNEL 1^{er} et début du 2^{ème} SEMESTRE 2020 DU CENTRE DE GESTION

Dates	Dates limites de dépôt des dossiers
COMITE TECHNIQUE ⁽¹⁾	
7 septembre	10 août
COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES ^{(1) (3)}	
11 septembre	14 août
COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES ⁽¹⁾	
11 septembre	14 août
COMITÉ MÉDICAL ^{(1) (2)}	
21 avril (sous réserve)	31 mars
19 mai	28 avril
16 juin	26 mai
COMMISSION DE RÉFORME ^{(1) (2)}	
9 avril	clos
28 mai	28 avril
RENCONTRES TERRITORIALES	
29 septembre 5, 6 et 13 octobre	
RENDEZ-VOUS RH ⁽³⁾	
28 avril (sous réserve)	Le temps de travail
9 juin	Les risques psychosociaux

⁽¹⁾ Tout dossier arrivé après la date limite fixée sera présenté lors de la séance suivante

⁽²⁾ Les dossiers doivent être transmis, complets, sous pli confidentiel

^(a) Dossiers relatifs aux avancements de grade et tout autre dossier ; Attention, compte-tenu des respects des principes d'annualité et d'unicité du tableau, il convient de présenter, lors de la même CAP, l'ensemble des agents concernés par un même grade d'avancement

⁽³⁾ Bulletin d'inscription à télécharger sur le site 3 semaines/1 mois avant le début des séances