



COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

MAJ : juin 2021

LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Focus : Formation et mobilité

La présente note détaille les dispositions relatives à la formation et à la mobilité des agents publics, principalement issues du Titre IV de la loi qui s'intitule « favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ».

REFERENCES :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'État détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers ;
- Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ;
- Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale et au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;
- Arrêté du 26 juin 2020 pris pour l'application de l'article 3 du décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale et au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;
- Décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale ;
- Décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale ;
- Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle ;
- Analyse du CDG 33 sur la loi de transformation de la fonction publique ;
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique.

PLAN :

I. Les dispositions relatives à la formation

- A. Le compte personnel de formation (article 58)
- B. L'apprentissage
- C. La formation des agents publics

II. Les dispositions relatives à la mobilité

- A. Les positions statutaires des fonctionnaires territoriaux
- B. La mobilité inter-versants de la fonction publique
- C. La mobilité hors fonction publique
- D. L'entretien professionnel
- E. Extension du dispositif PPR et possibilité d'être mis à disposition du CDG pour suivre une formation ou un bilan de compétence

I. Les dispositions relatives à la formation

A. Le compte personnel de formation (article 58)

Sont modifiés :

- *L'article 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*
- *L'article 2-1 de la loi n°84-594 du 13 juillet 1984*
- *L'article L.6323-3 du code du travail*

Les dispositions suivantes sont prévues par le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

1. L'alimentation du CPF

Le compte personnel de formation est alimenté à hauteur de **25 heures maximum** au titre de chaque année civile, dans la limite d'un **plafond de 150 heures**.

Pour les agents 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, l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis, **dans la limite de 150 heures** et sous réserve de l'avis du médecin de prévention attestant que son état de santé l'expose à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, et les droits inscrits ne peuvent plus être utilisés lorsque son titulaire a fait valoir ses droits à la retraite.

A l'exception des cas dans lesquels la radiation des cadres intervient par anticipation.

2. La portabilité des droits acquis au titre du CPF

Les droits acquis par les salariés relevant du code du travail sont comptabilisés depuis 2019 en euros, et pourront désormais être convertis en heures, dans la limite des plafonds susmentionnés. Cette conversion s'effectue à raison **d'une heure pour 15 euros**. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier le plus proche.

Réciproquement, les agents publics qui souhaiteront intégrer le secteur privé pourront convertir les heures acquises en euros dans les mêmes conditions (**soit 15 euros pour une heure**).

Le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives, ne peut, sur une période continue de 6 années, dépasser le plafond prévu (soit 150 heures).

Pour les agents 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, le total des droits ayant fait l'objet de conversions successives ne peut, sur une période de 8 années, dépasser le plafond prévu, soit 400 heures.

Le titulaire d'un compte qui exerce concomitamment des activités ouvrant des droits alimentés en euros et en heures, utilise ses droits acquis en euros ou en heures en fonction de son activité principale. Si ses activités sont exercées selon la même quotité, il peut utiliser ses droits acquis indifféremment en euros ou heures. Cette disposition s'applique pour les agents publics et les salariés du privé.

Par ailleurs, **une information** sur le compte personnel de formation devra être apportée lors de l'entretien professionnel annuel des agents.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux trois versants de la fonction publique, et sont entrées en vigueur le **1er janvier 2020**.

B. L'apprentissage

1. Nouvelle répartition du coût de la formation des apprentis dans la fonction publique territoriale

Article 62 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 12-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020

Arrêté du 26 juin 2020

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a modifié l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 en précisant que « le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des

apprentis employés par les collectivités et les établissements mentionnés au même article 2 ». Cette nouvelle disposition est applicable aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020.

Le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 vient préciser les modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT dans le cadre du financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements publics.

Ce qu'il faut retenir de ce décret d'application :

- La prise en charge à hauteur de 50 % s'applique à un montant plafonné déterminé par le CNFPT et France Compétences dans une convention annuelle (se référer à la liste des montants maximaux de prise en charge). Ces montants sont réexaminés chaque année ;
- L'employeur public territorial doit signer une convention de formation avec le CFA définissant les modalités financières ;
- Le CFA facture au CNFPT 50 % du coût annuel, dans la limite du montant maximal, et facture le reste à charge à l'employeur public (le montant restant à charge peut donc être supérieur à 50 % du coût-contrat arrêté par France Compétences). À noter que le CNFPT et le CFA peuvent s'accorder par convention sur un coût de formation inférieur au montant maximal de prise en charge déterminé par la convention annuelle entre le CNFPT et France Compétences.
- Par principe, les frais annexes de l'apprenti(e) ne sont pas pris en charge par le CNFPT (frais d'hébergement, de restauration et de déplacement). Toutefois, ce dernier peut, par délibération de son conseil d'administration, prendre en charge tout ou partie des frais annexes. De son côté, l'employeur public peut prendre en charge les frais annexes si la délibération le prévoit.
- Le financement ne concerne que les contrats d'apprentissage signés à compter du 2 janvier 2020 et s'applique de manière rétroactive ;
- Les contrats antérieurs (signés en 2018 et 2019) ne sont pas éligibles. L'employeur public doit donc prendre en charge la totalité du coût de formation de l'apprenti(e) ;

Avant la signature d'un contrat d'apprentissage, nous vous conseillons de vous rapprocher de votre Centre de Gestion ou du CFA concerné afin d'obtenir une simulation de coût des frais qui seront engagés par la collectivité ou l'établissement public.

Aujourd'hui, trois modes de calculs sont possibles selon les CFA :

- Alignement du coût de formation sur celui déterminé par le CNFPT (50 % CNFPT / 50% employeur) ;
- Reste à charge égal à la différence entre le coût-contrat France Compétences et le coût CNFPT (coût FC – 50 % coût CNFPT) ;
- Facturation au CNFPT de 50 % du coût plafonné et facturation à l'employeur de 50 % du coût-contrat France Compétences. La différence étant absorbée par le CFA.

Vous retrouverez toutes les modalités pratiques et les documents utiles sur le site du CNFPT en cliquant sur le lien ci-après : <https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/national-0>

PRÉCISIONS

Cette disposition devrait avoir un impact direct sur le budget des collectivités territoriales et des établissements publics puisqu'elles ne concernent que les contrats conclus après le 1^{er} janvier 2020. Aussi, les employeurs publics ayant un contrat en cours avec un apprenti bénéficient dans le cadre de la convention quinquennale entre la région Nouvelle-Aquitaine et le CFA, d'une prise en charge partielle des coûts de formation jusqu'au 31 décembre 2019. A compter du 1^{er} janvier 2020, ils prendront en charge la totalité.

D'autre part, ces nouvelles modalités financières ne correspondent pas tout à fait à ce qui été entendu dans la Loi de Transformation de la FP, puisque le montant restant à la charge des employeurs publics territoriaux peut être supérieur à 50 % du coût de formation des apprentis.

Le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du **2 janvier 2020**.

2. Rapport du gouvernement sur les freins à l'apprentissage dans la fonction publique

Article 65 de la loi n°2019-828

Disposition autonome

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Ce rapport identifie les mesures envisageables afin de lever les freins et favoriser le recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique.

PRÉCISIONS

Le principal frein à l'apprentissage est le coût global de celui-ci (rémunération des apprentis, coût pédagogique, NBI de 20 points versés aux maîtres d'apprentissage). En effet les contraintes budgétaires des collectivités territoriales et des établissements publics ne permettent pas toujours de financer le recrutement d'un apprenti.

De plus, a été également considéré comme un frein à l'apprentissage, les modifications successives pour les employeurs publics, depuis quatre ans, des politiques régionales en faveur de l'apprentissage ; (diminution puis suppression des primes pour les employeurs publics).

Ces dispositions entreront en vigueur dans un **délai d'un an à compter de la publication de la présente loi**.

3. Ouverture du recrutement des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial

Articles 18 et 63 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020

Pris en application de l'article 18 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 modifie les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Jusqu'à présent limité aux seuls employeurs publics disposant d'une personnalité morale (collectivités territoriales, établissements publics), le texte ouvre la possibilité pour les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale (ex : régies) de conclure des contrats d'apprentissage, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels.

Le décret ajuste également certaines dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privée ou une autre administration et supprime l'obligation de majoration de rémunération de 10 ou 20 points en fonction du niveau de diplôme ou titre préparé par l'apprenti afin que les rémunérations correspondent à celles du secteur privé. Cette majoration de la rémunération est désormais laissée à l'appréciation de l'employeur public pour les contrats signés à compter de la date d'entrée en vigueur du décret, soit le 27 avril 2020.

Ces dispositions sont entrées en vigueur **à compter du 27 avril 2020**.

C. La formation des agents publics (titulaires et contractuels)

La présente partie traduit la volonté du gouvernement de « *renforcer la qualité et l'efficacité du service rendu à nos concitoyens* » (extrait des motifs du projet de loi). Aussi, pour réaliser cet objectif, la réforme consacre plusieurs articles à la formation des agents publics.

1. Les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires

Article 59 de la loi n°2019-828

Ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021

L'objectif de la réforme est d'atteindre une meilleure adéquation entre la formation initiale et continue dont les agents bénéficient, et les emplois qu'ils sont appelés à occuper. L'avant-projet de loi préconisait une ordonnance pour « faire évoluer le financement et l'organisation des établissements publics et des services de formation des agents publics ». Le projet de loi visait quant à lui, à un « rapprochement des établissements et services qui concourent à la formation des agents publics » des trois versants de la fonction publique.

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- **1°** Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics (cf. le rapport Savatier – Benelet du 12 février 2019 fait état d'un risque d'impact sur le CNFPT) ;

- **2°** En garantissant le principe d'égal accès aux emplois publics, fondé notamment sur les capacités et le mérite, et dans le respect des spécificités des fonctions juridictionnelles, réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue afin d'accroître leur culture commune de l'action publique, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé ;
- **3°** Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle. **À cet effet, l'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle pose le cadre général de la réforme.**

L'ordonnance introduit un article 22 quinquies au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 visant :

- Les agents de catégorie C ne disposant pas d'un diplôme ou d'un titre professionnel classé au moins au niveau 4 ou d'une qualification reconnue comme équivalente ;
- Les travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail soit, parmi les agents publics bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
 - Les travailleurs reconnus handicapés ;
 - Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
 - Les titulaires d'une pension d'invalidité ;
 - Les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 - Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
 - Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
 - Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les agents pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Les agents concernés pourront bénéficier :

- D'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi qu'à un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle ;
- D'une majoration du niveau de traitement et de sa durée pour la mise en œuvre du congé de formation professionnelle ;
- De conditions d'accès et d'une durée adaptées, pour le congé pour validation des acquis de l'expérience et le congé pour bilan de compétences ;
- D'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an permettant, lorsque la nécessité d'exercer un nouveau métier a été constaté d'un commun accord entre l'agent et la collectivité qui l'emploie, de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Ces dispositions concernent également les agents contractuels.

Un décret viendra préciser les modalités d'application de la présente ordonnance.

Un projet de loi de ratification doit être déposé devant le Parlement dans un **délai de trois mois à compter de la publication de chaque ordonnance.**

PROCEDURE DES ORDONNANCES DE L'ARTICLE 38 DE LA CONSTITUTION

- 1 / Le Parlement habilite par une loi le gouvernement à prendre une ordonnance ;
- 2 / L'ordonnance est adoptée en Conseil des ministres ;
- 3 / L'ordonnance est signée par le Président de la République ;
- 4 / Promulgation de l'ordonnance et entrée en vigueur immédiate ;
- 5 / Le gouvernement présente au Parlement un projet de loi de ratification de l'ordonnance ;
- 6 / Le Parlement adopte le texte et l'ordonnance ratifiée prend force de loi ;
OU Le Parlement rejette le texte, l'ordonnance n'est pas ratifiée et devient ainsi caduque.

2. Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle

Article 60 de la loi n°2019-828

Modifie l'article L.511-7 du Code de sécurité intérieur.

Décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020

Décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020

Cet article prévoit désormais que, dans les conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadre d'emplois de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation, pourront être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

La présente loi prévoit également les conditions dans lesquelles pourront être accordées des promotions exceptionnelles aux agents de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Remarque : Selon les travaux parlementaires, cette disposition vise en particulier les fonctionnaires de la police nationale ou les militaires de la gendarmerie nationale recrutés dans la filière police municipale qui, faute de cadre juridique, ne peuvent actuellement faire l'objet d'aucune dispense de formation initiale.

Ces dispositions concernent notamment les anciens gendarmes et policiers nationaux rejoignant la police municipale.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, un premier décret **n°2020-1273 du 9 octobre 2020** modifie les statuts particuliers des cadres d'emplois des agents de police municipale (catégorie C), des chefs de service de police municipale (catégorie B) et des directeurs de police municipale (catégorie A). Ainsi, il fixe une durée de formation initiale d'application ou de formation obligatoire spécifique pour les fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et pour les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans ces mêmes cadres d'emplois.

- Pour le cadre d'emplois des agents de police municipale, la durée de la période obligatoire de formation durant le stage de 6 mois, prévue à l'article 5 du statut particulier, applicable aux policiers nationaux détachés ou directement intégrés et aux gendarmes détachés est réduite à 3 mois.
- Pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, la durée de la période obligatoire de formation durant le stage de 9 mois, prévue à l'article 7 du statut particulier,

applicable aux policiers nationaux détachés ou directement intégrés et aux gendarmes détachés est réduite à 4 mois.

- Pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale, la durée de la période obligatoire de formation durant le stage de 9 mois, prévue à l'article 7 du statut particulier, applicable aux policiers nationaux détachés ou directement intégrés et aux gendarmes détachés est réduite à 4 mois.

Par ailleurs, le décret aligne les modalités d'obtention de l'agrément du procureur de la République et du préfet pour les agents accueillis en détachement sur celle des agents recrutés par voie de concours.

Le **décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020** précise quant à lui que le contenu des enseignements théoriques et techniques (qui portent notamment sur les missions de la police municipale et la connaissance de l'environnement territorial) de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire prend en compte l'expérience professionnelle antérieure des fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et des militaires de la gendarmerie nationale détachés dans un de ces cadres d'emplois.

Ces dispositions sont applicables à compter du **12 octobre 2020**.

3. Formation systématique des agents publics accédant à des fonctions d'encadrement

Article 64 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Cet article pose le principe selon lequel les agents publics qui accèdent **pour la première fois** à des fonctions d'encadrement doivent bénéficier d'une formation au management.

Cette disposition concerne les fonctionnaires des **trois catégories** (A, B et C).

Remarque : L'article ne fait pas référence aux agents contractuels, ils en sont à priori exclus.

Cette mesure est **d'application immédiate**.

4. La formation obligatoire

Article 21 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984

Les agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, soit sur **des emplois permanents**, doivent suivre **une formation d'intégration et de professionnalisation**, comme les fonctionnaires territoriaux, lorsque le contrat est conclu pour une durée supérieure ou égale à un an.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication **du décret sur les modalités de recrutement des agents contractuels** (article 15 de la loi du 6 août 2019), soit le 22 décembre 2019.

II. Les dispositions relatives à la mobilité

A. Les positions statutaires des fonctionnaires territoriaux

1. Simplification des procédures de mutation des fonctionnaires de l'Etat et prise en compte de la qualité de proche aidant dans les trois versants de la fonction publique

Article 25 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 54 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition inscrit la prise en compte de la qualité de proche aidant dans les règles de priorité qui régissent les mobilités entre collectivités.

Ainsi les fonctionnaires, ayant la qualité de proche aidant au sens du Code du travail, font désormais partie de catégories d'agents dont les demandes de mutations seront examinées en priorité, ou dont les demandes de changement de position administrative seront examinées en priorité par l'autorité territoriale.

Ces dispositions sont **d'application immédiate**.

2. Introduction du double détachement dans la fonction publique territoriale, en vue d'accomplir un stage de formation

Article 70 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020.

Le présent article est ainsi rédigé : « Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois ».

Cette disposition règle la situation des agents détachés, notamment sur un emploi fonctionnel et qui, au titre d'une promotion interne, doivent accomplir un stage pour pouvoir être titularisés dans leur nouveau grade. Ainsi, cet article autorise le double détachement, notamment sur un poste fonctionnel.

Exemple : cette disposition permet à un attaché hors-classe détaché dans l'emploi de DGS d'une commune de 40 000 habitants et inscrit sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'administrateur par la voie de la promotion interne, d'effectuer son stage probatoire dans ce grade, tout en restant détaché sur l'emploi fonctionnel qu'il occupe. (Jusqu'alors, compte tenu du principe d'interdiction du double détachement, le même agent devait réintégrer son cadre d'emplois puis être détaché pour stage avant de pouvoir, après sa titularisation, être de nouveau détaché sur l'emploi fonctionnel).

Le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 modifie les dispositions de l'article 11-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 et vient définir les modalités de ce double détachement.

Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne 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, 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.

Cet article est d'application immédiate (en vigueur depuis le 16 mars 2020).

3. Ajustement des conditions de réintégration entre disponibilité pour suivre son conjoint ou son partenaire (PACS) et disponibilité pour raisons familiales au-delà d'un délai de 3 ans

Article 74 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Cette disposition opère une distinction au sein de la disponibilité de droit « pour raisons familiales », selon que celle-ci ait été accordée pour suivre un conjoint / partenaire (PACS), ou pour un autre motif.

Un fonctionnaire en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire ne bénéficiera du régime de réintégration que si la durée de la disponibilité de droit n'a pas excédé trois ans. Au-delà de cette durée, l'agent conservera la garantie de se voir proposer une des trois premières vacances de poste dans sa collectivité ou établissement d'origine.

L'agent dont la disponibilité n'a pas excédé trois années a droit à réintégration.

A titre de rappel, jusqu'alors (et jusqu'au 1er janvier 2020), les modalités de réintégration du fonctionnaire en disponibilité de droit pour raisons familiales diffèrent selon que :

- La disponibilité a duré moins de 6 mois : l'agent est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement ;
- La disponibilité a duré plus de 6 mois : l'agent est réintégré et réaffecté à la première vacance ou création de poste correspondant à son grade dans sa collectivité.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Remarques : Il semble que les nouvelles dispositions seront applicables aux demandes de réintégration formulées à partir du 1er janvier 2020. La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date sera prise en compte pour son application. Aussi, les demandes intervenant jusqu'au 31 décembre 2019 restent soumises au régime actuel décrit ci-dessus.

B. La mobilité inter-versants de la fonction publique

1. Les mesures visant à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les versants territorial et hospitalier de la fonction publique

Article 66 de la loi n°2019-828

Modifie les articles 42 et 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019

Cet article vise à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les versants territorial et hospitalier de la fonction publique en abaissant le coût de la contribution patronale au compte d'affectation spéciale institué pour la constitution des droits à pension des agents de l'Etat (CAS pensions) à la charge de l'employeur d'accueil au niveau de celui que ce dernier supporterait en employant un fonctionnaire de son versant pour la constitution de droits similaires.

Le décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 pris en application de l'article 66 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifie l'article 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et prévoit que le taux est fixé au niveau de la contribution pour pension dont sont redevables, à la CNRACL, les collectivités et établissements territoriaux au titre des fonctionnaires de leur propre versant (actuellement 30,65 %).

Ce taux abaissé s'appliquera :

- **Dans le cas d'une mise à disposition**, à la contribution employeur remboursée par l'employeur d'accueil à l'employeur d'origine (l'employeur d'origine payant alors la contribution au CAS Pensions sur la base du taux normal) ;
- **Dans le cas d'un détachement**, à la contribution payée par l'employeur d'accueil au CAS Pensions.

Jusqu'à présent, le coût de prise en charge d'un fonctionnaire de l'Etat dans la fonction publique territoriale était de 74,28% du traitement ; ce qui a été identifié comme un frein à la mobilité des fonctionnaires de l'Etat.

Ces dispositions concernent les fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1er janvier 2020.

2. Portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) entre les trois versants de la fonction publique

Article 71 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Depuis la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012, introduisant l'article 3-5 dans la loi du 26 janvier 1984, la portabilité du CDI permet à l'employeur qui le souhaite, de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des **fonctions de la même catégorie hiérarchique**.

La présente disposition vise à étendre la portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) **entre les trois versants de la fonction publique**. Aussi, un agent employé par une personne publique (de l'un des trois versants de la fonction publique) pourra conserver le bénéfice d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

Aussi, une collectivité territoriale pourra recruter d'emblée en CDI, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI au sein d'une autre fonction publique dans la même catégorie hiérarchique.

Remarque : Toutefois, il convient de préciser que la portabilité du CDI, prévue par le présent article, constitue une possibilité et non une obligation.

L'objectif de la mesure proposée n'est donc pas de créer de « droit au CDI » en cas de mobilité pour les agents qui disposent déjà d'un CDI.

Par ailleurs, le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat ; l'agent sera donc régi par les nouvelles conditions d'emploi applicables et négociées avec le nouvel employeur.

Ces dispositions sont **d'application immédiate**.

C. La mobilité hors fonction publique

1. Expérimentation de la rupture conventionnelle

Article 72 de la loi n°2019-828

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Arrêté du 6 février 2020 relatif au modèle de convention de rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi instaure la rupture conventionnelle pour les contractuels en CDI et, à partir du 1er janvier 2020, son expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025 pour les fonctionnaires titulaires.

Ne sont pas concernés :

- Les fonctionnaires stagiaires
- Les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- Les agents contractuels en période d'essai

La rupture conventionnelle ne s'applique pas en cas de licenciement ou de démission.

En application de ce dispositif, l'autorité territoriale, d'une part, et le fonctionnaire ou l'agent contractuel en CDI, d'autre part, peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres, perte de la qualité de fonctionnaire et/ou fin de contrat anticipée. Cette rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

En contrepartie, l'agent perçoit **une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)**, dont le montant est encadré.

De plus, le fonctionnaire qui, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité ou établissement avec lequel il a convenu d'une rupture conventionnelle est tenu de rembourser à cette collectivité ou établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

a. La demande de rupture conventionnelle

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale dont il relève.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

b. L'entretien préalable

Un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Il est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale dont relève l'agent ou son représentant.

Il peut être organisé, le cas échéant, **d'autres entretiens**.

L'agent qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens, en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives au sens du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité technique (comité social territorial après le renouvellement des instances en 2022).

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité technique (comité social territorial après le renouvellement des instances en 2022), l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de cessation définitive des fonctions ou du contrat ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue aux articles 8 et 49 de la loi n°2019-1593 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

c. La convention de rupture conventionnelle

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans les limites déterminées par le décret n°2019-1596, et la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou la date de fin de contrat pour l'agent contractuel. Celle-ci intervient, au plus tôt, un jour après la fin du délai de rétractation.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par [l'arrêté du 6 février 2020](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle.

PRÉCISIONS

Bien que non précisé par le décret, il semble nécessaire que le projet de convention soit présenté à l'organe délibérant afin que l'autorité territoriale soit autorisée à signer la convention et que les crédits correspondants à l'ISRC soient prévus au budget.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou au dossier de l'agent contractuel prévu à l'article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Exemple de déroulement de procédure

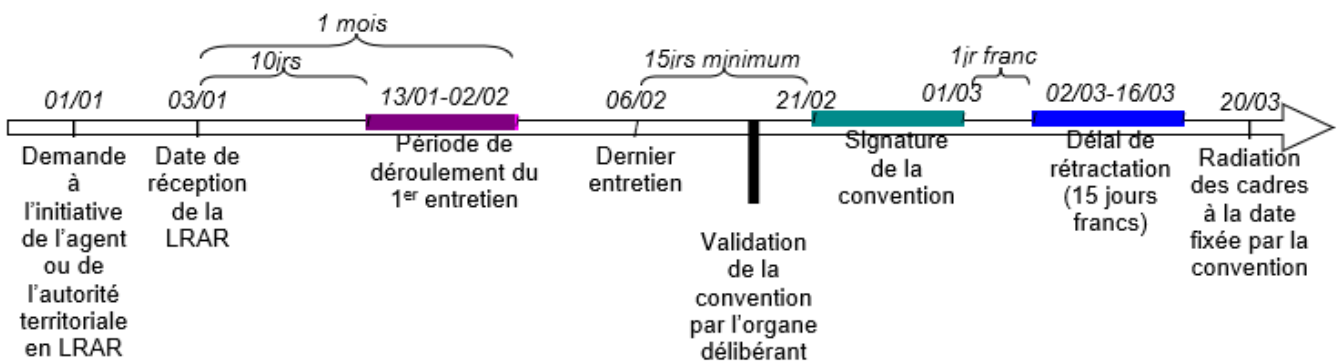
- 1^{er} janvier 2020 : l'agent envoie son courrier de demande de rupture conventionnelle au maire en recommandé avec accusé réception.
- 3 janvier 2020 : réception du courrier

L'autorité territoriale fixe un entretien à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

- 14 janvier 2020 : 1^{er} entretien
- 6 février 2020 : dernier entretien
- 10 février 2020 : le conseil municipal autorise le maire à signer la convention de rupture conventionnelle et prévoit au budget les crédits correspondants à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (bien que non prévue par les textes, cette étape semble requise).

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

- 1^{er} mars 2020 : signature de la convention
- 2 mars 2020-16 mars 2020 : délai de rétractation d'une durée de 15 jours francs (qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention)
- 20 mars 2020 : radiation des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.



d. Les effets de la rupture conventionnelle

Au préalable : le droit de rétractation. Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

La radiation des cadres : En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, l'agent est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions ou à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

e. Le versement de l'ISRC

Le montant de l'ISRC défini dans la convention est à liquider en paie et sera soumis à charge selon les restrictions suivantes.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle des fonctionnaires est exonérée :

- **De CSG :**

- Si son montant ne dépasse pas 82 272 € ;
- L'indemnité dont le montant est compris entre 82 272 € et 411 360 € est soumise pour 98.25 % de son montant à la CSG ;
- Si son montant dépasse 411 360 €, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

- **D'impôt :**

- Lorsque le montant de l'ISRC n'excède pas deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 246 816 € (ce montant est susceptible de varier chaque année) ;
- Lorsque le montant de l'ISRC n'excède pas 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 € (ce montant est susceptible de varier chaque année) ;
- Ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.
- **C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.**

N.B : L'article 3 du décret n°2019-1596 précité prévoit que le montant maximum de l'ISRC ne peut excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté, soit, au mieux, le double de la rémunération brute annuelle perçue.

En pratique, l'ISRC ne pourra excéder deux fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année précédant la rupture.

L'indemnité ne sera donc pas imposable au sens de l'article 80 6° duodecies du Code général des impôts.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle des agents publics contractuels est exonérée dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. A noter que pour les contractuels, l'indemnité est exonérée de cotisations au régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale dans la limite de 82 272€.

L'obligation de remboursement : Le bénéficiaire d'une ISRC qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale (ou établissement) avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle, ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'une des personnes de droit public mentionnées à l'article 1er du présent décret adressent à l'autorité de recrutement **une attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue, selon le cas, au septième, huitième ou neuvième alinéa du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée.

A compter du 1er janvier 2020, les indemnités de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise ou pour projet personnel existantes dans la fonction publique territoriale sont abrogées. En conséquence, l'indemnité de départ volontaire n'existe désormais que pour le seul cas d'agent démissionnaire dont le poste occupé fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

Toutefois, à titre dérogatoire et sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021, l'agent peut demander jusqu'au 30 juin 2020, le bénéfice de l'indemnité de départ volontaire au titre des motifs supprimés (création ou reprise d'entreprise et projet personnel).

Les indemnités de départ volontaires attribués à la suite d'une démission devenue effective avant le 31 décembre 2019 restent régies par les dispositions antérieurement applicables.

Pour rappel, l'indemnité de départ volontaire peut être versé si deux conditions cumulatives sont réunies :

- Être fonctionnaire ou agent public contractuel en CDI,
- Être à plus de 5ans de l'âge minimum de départ à la retraite à la date d'envoi de la demande de démission

2. Extension de l'allocation d'aide au retour à l'emploi aux bénéficiaires de la rupture conventionnelle et à certains agents démissionnaires

Article 72 IV de la loi n°2019-828

Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020

Au titre de l'article 72 IV, sont concernés par le bénéfice de l'assurance-chômage :

- Les agents publics contractuels à durée indéterminée lorsque la privation de leur emploi résulte d'une rupture conventionnelle.
- Les agents publics privés de leur emploi, lorsque cette privation est involontaire ou assimilée à une privation involontaire ;
- Les agents publics employés en CDI lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ;

Aussi le **décret n°2020-741 du 16 juin 2020** relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public permet aux agents publics concernés par une privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle, de bénéficier du droit à l'allocation de retour à l'emploi.

D. L'entretien professionnel

Article 27 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Modifie les articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter et 6 quinquès, 17 et 23 bis IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ainsi que l'intitulé du chapitre VI, les articles 76 et 125 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Les notions de notation et d'évaluation sont remplacées par le terme « **d'appréciation de la valeur professionnelle** ». Est également consacré le compte rendu de l'entretien professionnel et sa communication aux agents.

La loi du 6 août 2019 introduit une nouveauté dans la procédure d'évaluation et impose que les fonctionnaires reçoivent, lors de l'entretien professionnel annuel, une information sur l'ouverture de leurs droits afférents au compte personnel de formation.

RAPPEL

Certains agents contractuels bénéficient, comme les fonctionnaires, d'un entretien professionnel annuel, selon les modalités prévues à l'article 1-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

L'entretien professionnel ne concerne que les agents recrutés sur un emploi permanent :

- Par CDI
- Ou par un CDD d'une durée supérieure à un an.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2021 et sont applicables aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

E. Extension du dispositif PPR & possibilité d'être mis à disposition du CDG pour suivre une formation ou un bilan de compétence

Article 40 III de la loi n°2019-828

Modifie l'article 85-1 de la loi n°84-53

Le législateur étend le droit à une période de préparation au reclassement en le reconnaissant au fonctionnaire « *à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée* ».

Durant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire a la possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétence, sous réserve de l'accord de son médecin traitant.

Pendant cette période, le fonctionnaire peut également être mis à disposition du CDG pour exercer une mission de remplacement ou de renfort, ou une mission permanente à temps complet ou non complet.

Remarque : Cet article semble étendre le bénéfice de la Période de Préparation au Reclassement aux agents dont l'état de santé se dégrade, avant le constat définitif de leur inaptitude.

Cependant, sans les décrets d'application qui apporteront des précisions, il apparaît difficile d'appliquer ces dispositions qui viennent modifier (voire contredire) le décret du 5 mars 2019 et soulèvent de nombreuses questions.

Cette mesure est d'application immédiate.