

Références et entrée en vigueur

- Article 21 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Les nouvelles dispositions du décret du 20 mars 1991 sont applicables à compter du 20 février 2020.

Généralisation du recours aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet

Le décret du 17 février 2020 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.

Avant le 20 février 2020

Jusqu'à présent en effet, et pour l'essentiel, 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. De plus, seuls certains cadres d'emplois étaient concernés par cette possibilité de créer des emplois à temps non complet et dans une proportion limitée.

A compter du 20 février 2020

Dorénavant, 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.

Recrutement

Conditions de nomination

Le décret du 17 février 2020 toilette les dispositions relatives au recrutement (article 7 du décret du 20 mars 1991) en indiquant désormais que 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.

Par ailleurs, 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.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil-juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

Cumul emploi à temps complet – emploi à temps non complet

Le nouvel article 9 du décret du 20 mars 1991 ouvre expressément 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)

Congés des agents intercommunaux

Elargissement des congés devant être posés à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui emploie des agents intercommunaux

Pour rappel cette règle concernait :

- les congés annuels ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé pour formation syndicale ;
- pour les fonctionnaires de moins de vingt-cinq ans, le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées ;
- le congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle.

Elle est désormais expressément étendue :

- au congé pour VAE ;
- au congé pour bilan de compétences ;
- au congé en tant que représentant du CHSCT/formation santé du futur CST ;
- au congé de solidarité familiale ;
- au congé de proche aidant ;
- au service militaire, période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, dans la réserve de sécurité civile, réserve sanitaire ou encore la réserve civile de la police nationale.

Nouvelles règles en cas de désaccord entre les collectivités ou établissements employeurs pour la pose de ces congés

➤ Avant le 20 février 2020

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.

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.

➤ A compter du 20 février 2020

Ces règles demeurent applicables et de nouvelles sont ajoutées. Ainsi, en cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui compte le plus faible effectif. Et en cas d'égalité d'effectif, c'est l'agent qui choisit la collectivité référente !

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

Congé pour accident de travail et maladie professionnelle

Le décret du 17 février 2020 vient harmoniser le vocable utilisé en termes de congé lié à un accident de travail ou une maladie professionnelle entre les agents IRCANTEC et CNRACL en parlant de « congé pour invalidité temporaire imputable au service » (CITIS).

Mais l'usage de ce même vocable ne doit pas faire perdre de vue que la procédure de reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie incombe, pour les agents IRCANTEC, à la CPAM et non à l'autorité territoriale.

Cessation de fonctions des fonctionnaires intégrés (≥ 17h30)

Le nouvel article 18 du décret du 20 mars 1991 rend applicable aux fonctionnaires intégrés l'intégralité de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 sur la suppression d'emplois.

Il précise ensuite que l'intéressé perçoit, au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, la rémunération prévue à cet article 97 rapportée à la quotité du temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé. Les emplois qui lui sont proposés doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé (comme avant).

Les emplois proposés entrant en compte pour la cessation de prise en charge en cas de trois refus de poste ne concerne plus seulement les emplois se situant dans le département de l'agent (pour les agents de catégorie C), mais également ceux situés dans les départements limitrophes.

Fonctionnaires non intégrés (< 17h30) : modification de la durée hebdomadaire, suppression d'emploi et obligation de reclassement

➤ Avant le 20 février 2020

Lorsqu'il était décidé de modifier, soit en hausse, soit en baisse, le nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet, cette modification 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.

Lorsque l'agent avait atteint l'âge de 60 ans à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions, ou dans le délai d'un mois après cette date, et qu'il remplissait la condition de durée d'assurance prévue par l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le montant de l'indemnité ne pouvait être supérieur à une année de traitement.

➤ A compter du 20 février 2020

Il y a une mise en cohérence avec la situation des fonctionnaires intégrés puisque désormais, lorsqu'une modification, soit en hausse, soit en baisse, du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

permanent à temps non complet excède de 10 % le nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question, cette modification est assimilée à la suppression de l'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.

Mais, le nouvel article 30 du décret du 20 mars 1991 pose dorénavant le principe selon lequel le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible.

Le reclassement s'effectue 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 concerne 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. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

En cas de licenciement, l'autorité territoriale doit informer le fonctionnaire de son droit à l'allocation chômage. Il perçoit la même indemnité de licenciement que précédemment.

Le plafonnement de l'indemnité de licenciement ne se fait plus lorsque l'agent a 60 ans mais lorsqu'il a atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite. Le reste demeure inchangé.

Suppression de la notation

Enfin, 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 ».

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil-juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30