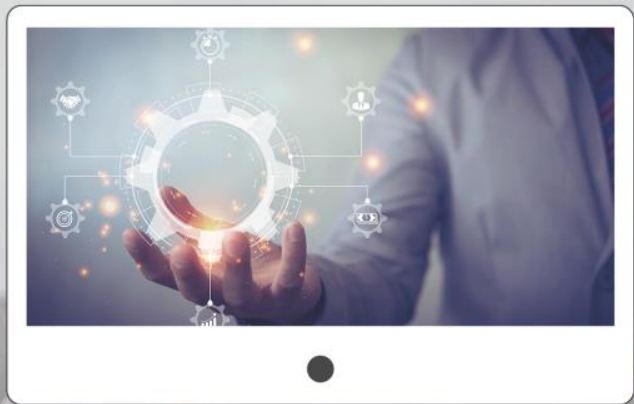


ACTUALITE STATUTAIRE

Jeudis RH'actu

BOUCHES-DU-RHÔNE



WEBINAIRE D'ACTUALITÉ
JEUDI 17 JUIN 2021



AU PROGRAMME DE NOS Jeudis RH'actu



Intervenants CDG 13

Alix ETIÉ, *chef de service Expertise Statutaire et Juridique*
Angélique DUCHATEAU, *juriste*



Intervenants CNFPT

Cécile Giraud Heraud : antenne CNFPT – Marseille
Bruno Bertrand : antenne CNFPT – Aix en Provence
Nathalie Naili : coordinatrice régionale apprentissage

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES



ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : DEPUIS LE 1^{ER} MARS 2021

- **Ordonnance n° 2021-238 du 3 mars 2021** favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public

→ pris en application de l'article 59 de la loi 2019-828

- **Décret n° 2021-376 du 31 mars 2021** pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion

→ pris en application de l'article 89 de la loi 2019-828

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : DEPUIS LE 1^{ER} MARS 2021

- **Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021** relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
→ *pris en application de l'article 4 de la loi 2019-828*
- **Ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021** renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle
→ *pris en application de l'article 59 de la loi 2019-828*
- **Arrêté du 26 mai 2021** modifiant l'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 au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

AUTRES DISPOSITIFS RH DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2021

• EN LIEN AVEC LA REMUNERATION

- **[Décret n° 2021-176 du 17 février 2021](#) portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé**
 - Pour les ayants droit de l'agent public décédé entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021.
 - Montant déterminé au regard de la rémunération perçue avant le décès de l'agent (et non plus forfaitaire)
- **[Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021](#) portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé**

ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

AUTRES DISPOSITIFS RH DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2021

• EN LIEN AVEC LA FORMATION DES ELUS LOCAUX

- [Ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021](#) portant réforme de la formation des élus locaux
- [Décret n° 2021-596 du 14 mai 2021](#) relatif à la gouvernance de la formation des élus locaux, à l'agrément des organismes de formation des élus locaux et à la mise en œuvre et au calcul de leur droit individuel à la formation

RETOUR SUR LES TEXTES PUBLIÉS

ORDONNANCE SANTE DU 25 NOVEMBRE 2020:

- **Projet de décret relatif aux congés familiaux et aux congés liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.**

→ avis unanimement favorable de la part des membres du CSFPT (35)

- **Projet de décret relatif au temps partiel thérapeutique**

→ retiré de l'ordre du jour du CSFPT par la DGCL à la demande de l'ensemble des membres du CSFPT, pour approfondissement

Dans l'attente, préconisation de rester sur les anciennes règles et anciennes procédures

RETOUR SUR LES TEXTES PUBLIÉS

ARTICLE 47 DE LA LOI N° 2019-828 : Abrogation des régimes dérogatoires au temps de travail fondés sur le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi 84-53

- Pour rappel, les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les nouvelles règles relatives au temps de travail applicables à leurs agents
- Puis Les règles ainsi définies doivent ensuite entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier suivant leur définition

ETAT D'AVANCEMENT DES DÉCRETS D'APPLICATION LOI TFP POUR LA FPT

RETOUR SUR LES TEXTES PUBLIÉS

ARTICLE 47 DE LA LOI N° 2019-828 : Abrogation des régimes dérogatoires au temps de travail fondés sur le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi 84-53

1^{ER} TOUR

Pour les communes dont le conseil municipal a été élu au complet dès le 1^{er} tour.
Pour les EPCI au sein desquels l'ensemble des communes membres ont vu leur conseil municipal être complètement pourvu à la suite du 1^{er} tour.

Point de départ du délai
d'un an à compter du

18 mai 2020

2ND TOUR

Pour les autres communes (élection au 2ND tour)
Pour les EPCI au sein desquels au moins une des communes membres a eu besoin d'un second tour.

Point de départ du délai
d'un an à compter du

28 juin 2020

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

- Article 23 de la loi n°2019-828 de transformation de la Fonction publique
- Article 136 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale
- Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

- **Indemnité versée pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021**
 - La durée des contrats conclus avant le 1er janvier 2021 ne sera pas prise en compte dans le cas d'un renouvellement à compter du 1er janvier 2021.

- **Indemnité versée pour les contrats conclus sur l'un des fondements suivants :**
 - 1° du I de l'article 3 (accroissement temporaire d'activité),
 - Article 3-1 (remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel temporairement absent),
 - Article 3-2 (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire),
 - Article 3-3 (occupation par un agent contractuel d'un emploi permanent).

- **En conséquence, les contrats d'accroissement saisonnier d'activité et les contrats de projet ne sont pas concernés par la « prime de précarité » ainsi que les contrats d'apprentissage ou les emplois aidés.**

L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

▪ Conditions à remplir :

- Contrat conclu pour **une durée inférieure ou égale à un an**, renouvellement compris,
- La rémunération brute globale de l'agent doit être inférieure à 2 fois le SMIC
(= 3109,16 € par mois),
- L'agent ne doit pas être nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours,
- L'agent ne doit pas bénéficier d'un renouvellement immédiat de son contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat (en CDD ou en CDI) au sein de la fonction publique territoriale,
- Le contrat doit être mené à son terme
(indemnité non versée en cas de démission ou de licenciement),
- Indemnité non versée si l'agent refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- Indemnité non versée si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent (non-renouvellement d'un titre de séjour, déchéance des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi prononcée par un juge),

L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

➤ Montant de l'indemnité :

- Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.
- La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité doit s'entendre comme le traitement et ses accessoires (SFT, indemnité de résidence) + les primes et indemnités à l'exception des remboursements de frais professionnels.
- L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

➤ Cotisations :

- L'indemnité de fin de contrat est soumise à la CSG et à la CRDS
- Cotisations URSSAF pour les agents du régime général
- Ircantec
- L'indemnité est imposable

L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

➤ Questions fréquentes :

- Faut-il verser la prime de précarité à un agent dont le contrat arrive à terme mais qui bénéficie d'un nouveau contrat deux mois plus tard ?
OUI
- Un agent refusant le renouvellement de son CDD peut-il bénéficier de la prime de précarité ? **OUI**
- Modalités de calcul de l'indemnité (articulation avec l'indemnité compensatrice de congés non pris)

LE CONTRAT DE PROJET

LE CONTRAT DE PROJET

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 8 bis
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 17
- Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
- Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

LE CONTRAT DE PROJET

- **Contrat à durée déterminée sur emploi non permanent (A, B ou C)** conclu pour mener à bien **un projet** ou **une opération identifiée**. L'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.
- **Durée minimale d'un an** et d'une durée maximale fixée par les parties **dans la limite de 6 ans**. Renouvellement possible dans la limite totale de 6 ans.
- Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance.
- Après un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.
- Le terme du contrat de projet ne donne pas lieu à un CDI ou à une titularisation.
- La création de l'emploi doit faire l'objet d'une délibération transmissible au contrôle de légalité et doit faire l'objet d'une publicité.

LE CONTRAT DE PROJET

Le contrat doit être écrit et doit comporter obligatoirement, outre les mentions prévues à l'article 3 (durée, catégorie hiérarchique, conditions d'emploi...) du décret n°88-145 :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à l'article 38-2 ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à l'article 46 du décret n°88-145.

LE CONTRAT DE PROJET

La rémunération :

- Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment :
 - Les fonctions occupées,
 - la qualification requise pour leur exercice,
 - la qualification détenue par l'agent,
 - L'expérience de l'agent.

La rémunération des agents recrutés par un contrat de projet **des résultats des entretiens professionnels** peut faire l'objet de **réévaluation** au cours du contrat, notamment au vu prévus à l'article 1-3 du présent décret.

LE CONTRAT DE PROJET

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi, possibilité de proposer :

- La modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que notamment la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.
 - Une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.
-
- Proposition effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.
 - Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence.
 - A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

LE CONTRAT DE PROJET

Fin du contrat de projet :

➤ **Fin anticipée du contrat :**

- L'employeur peut décider de rompre le contrat en cours uniquement **après un délai d'au moins 1 an**. Ce délai est calculé à partir de la date de début du contrat initial et seulement dans **les 2 cas suivants** :
 - Le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser
 - Le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant la fin prévue du contrat
- L'employeur doit notifier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature à l'agent son intention de mettre fin au contrat dans des délais qui varient en fonction de la durée de son contrat :
 - ⇒ Contrat d'une durée inférieure ou égale à 3 ans : **au plus tard 2 mois** avant le terme de l'engagement.
 - ⇒ Contrat d'une durée supérieure à 3 ans : **au plus tard 3 mois** avant le terme de l'engagement.

LE CONTRAT DE PROJET

Fin du contrat de projet :

➤ **Fin anticipée :**

- L'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.
- Un certificat de fin de contrat doit être remis à l'agent

LE CONTRAT DE PROJET

Fin du contrat de projet :

➤ **Fin au terme normal du contrat :**

- L'employeur doit informer l'agent de la fin de son contrat par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature dans des délais qui varient en fonction de la durée de son contrat :
- Pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 3 ans : 2 mois au plus tard avant le terme de l'engagement.
- Pour un contrat d'une durée supérieure à 3 ans : 3 mois au plus tard avant le terme de l'engagement.
- Un certificat de fin de contrat doit être remis à l'agent

LE CONTRAT DE PROJET

▪ Questions fréquentes :

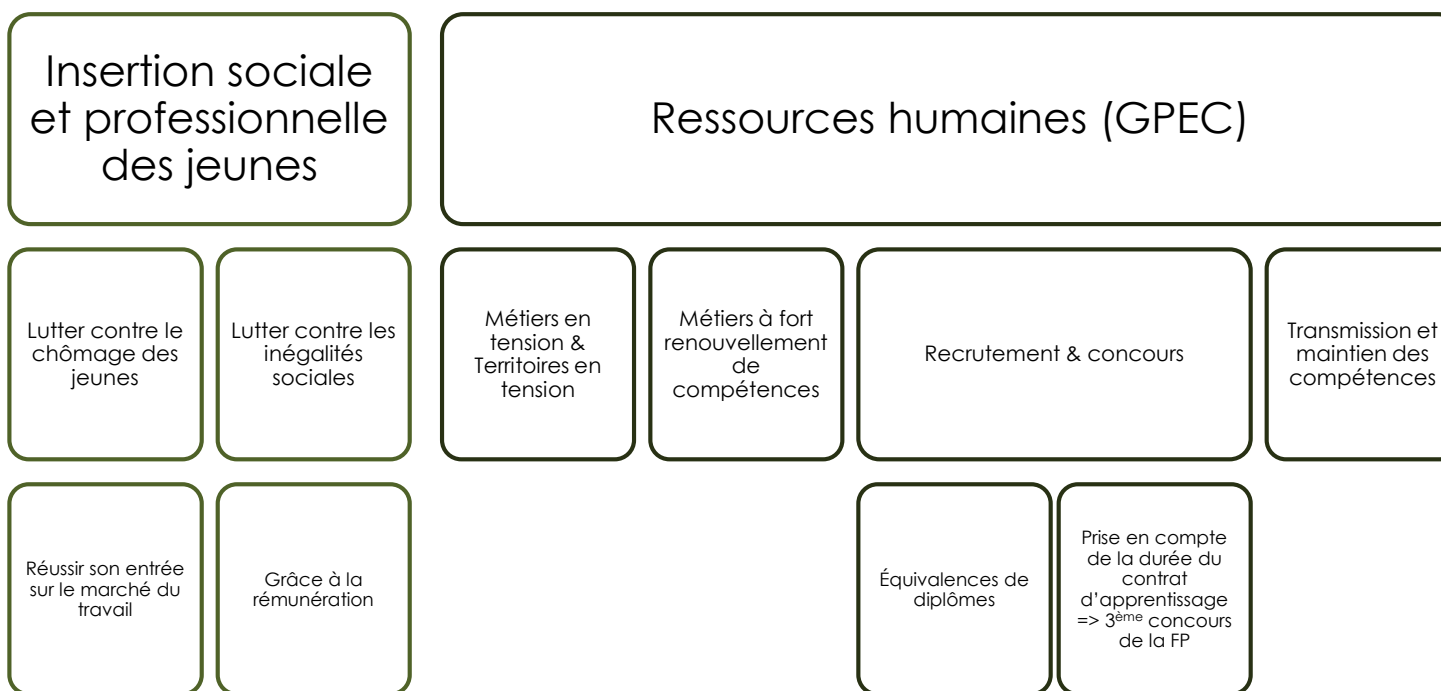
- Un agent peut-il être détaché sur contrat de projet ? **OUI**
- Un agent peut-il cumuler plusieurs contrats de projets ? **OUI, sous réserve du respect de la réglementation relative au temps de travail.**

L'APPRENTISSAGE :

UNE NOUVELLE OFFRE DU CNFPT

L'employeur territorial

L'apprentissage : Un outil au service de plusieurs politiques



L'employeur territorial

Avantages pour l'employeur et rôle du C.N.F.P.T.

Avantages

- Répond aux évolutions des compétences attendues : Départ à la retraite / Nouvelles compétences / Renforcement d'équipe
- Un profil opérationnel idéal pour rejoindre une équipe
- Garantit une capacité à s'adapter aux attentes de l'employeur
- Valorise et pérennise les pratiques professionnelles du maître d'apprentissage
- Dynamise des équipes par le recrutement de jeunes collaborateurs avec un œil neuf
- Développe la communication interne : RH / service / maître d'apprentissage / apprenti

Rôle du C.N.F.P.T.

- Observer, recenser les métiers, les capacités d'accueil
- À l'écoute des Collectivités : évolutions, attentes, besoins, difficultés
- Informe et accompagne : conseille, incite

L'apprenti

Un contrat de travail à durée limitée pour un public ciblé

Conditions

16- 29 ans

Diplôme enregistré au
RNCP

Dérogations

- 16 ans

+ 29 ans

Durée

6 mois à 3 ans

Une marge de 3
mois pour un
démarrage

Une période
d'essai

déterminée par la
durée de la
formation

Avant ou après le
début de la
formation

45 jours

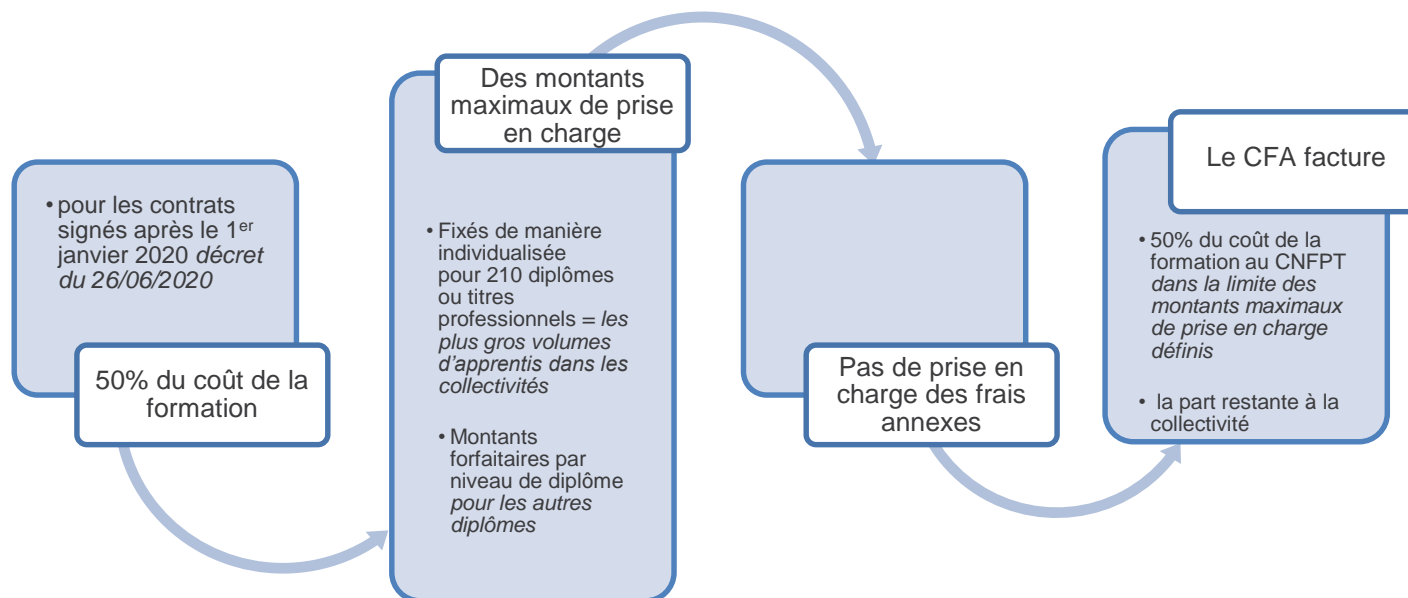
Une durée qui peut varier

À la hausse

À la baisse

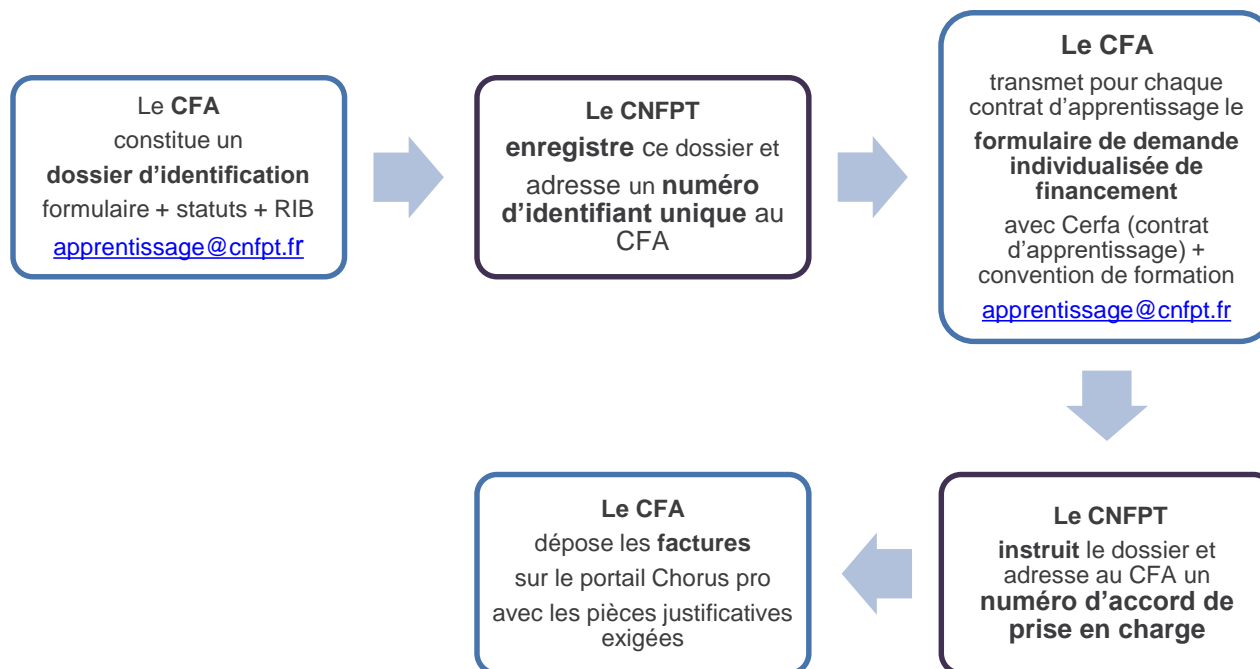
Le financement

Le dispositif du CNFPT



Le financement

Le circuit CFA - CNFPT



MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Pour aller plus loin cliquez sur les images



**FORMATIONS
2021**

DÉCOUVREZ NOTRE OFFRE
DE SERVICES ADAPTÉE
AU CONTEXTE SANITAIRE
#CNFPTAVECVOUS

INVENTONS ENSEMBLE
VOS SOLUTIONS FORMATION

cnfpt
QUAND LES TALENTS
ONT PASSEMENT
LES DOIGTS EN
FORMES



Le centre ressource des collectivités territoriales

WIKITERRITORIAL

LE CENTRE DE RESSOURCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

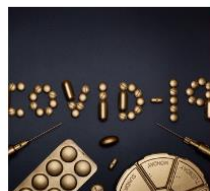
Rechercher...



À LA UNE



Découvrez les MOOC du CNFPT



Le 2ème confinement généralisé
instauré par le décret du 29
octobre 2020

Covid-19



Les webinaires des
e-communautés



Covid-19 : Les principales
questions liées à la gestion des
personnels dans les collectivités
territoriales

Covid-19
Micro-learning
Affaires juridiques > Modes de
gestion et commande publique
Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale



La déclaration sociale
nominative

Gestion des ressources humaines >
Statut, rémunération et masse
salariale
Micro-learning



Mandat 2020-2026

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/>