

# Bulletin d'actualités statutaires

Avril - Mai 2020

## SOMMAIRE

**LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION  
PUBLIQUE : LES NOUVELLES MESURES  
APPLICABLES**

**EXPÉRIMENTATION D'UN NOUVEAU TEMPS  
PARTIEL ANNUALISÉ SOUS RÉSERVE D'UNE  
ADHÉSION PAR DÉLIBÉRATION**

**ÉLECTIONS MUNICIPALES : LES POINTS DE  
VIGILANCE POUR LE MAIRE**

## Loi de transformation de la fonction publique : les nouvelles mesures applicables

### ✓ Rémunération des apprentis :

La loi de transformation de la fonction publique assure la cohérence de la rémunération entre les apprentis du secteur public et ceux du privé.

Le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 précise les modalités d'application de cette mesure.

Pour les contrats conclus à partir du 27 avril 2020, la rémunération de l'apprenti est calculée selon les mêmes modalités que la rémunération des apprentis du secteur privé, à savoir :

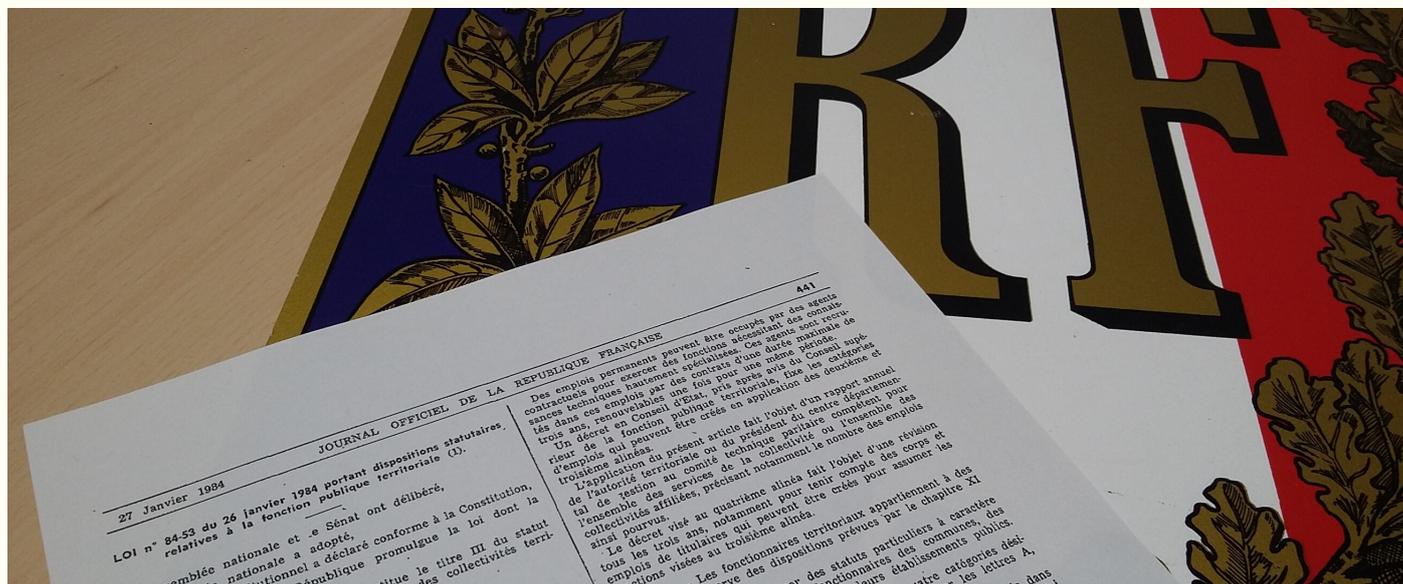
	16 – 17 ans*	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
	<b>Rémunération mensuelle brute en % du SMIC</b>			
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	27%	43%	53%	100 %
<b>2<sup>ème</sup> année</b>	39%	51%	61%	100 %
<b>3<sup>ème</sup> année</b>	55%	67%	78%	100 %

\* Les jeunes de moins de 16 ans sont rémunérés selon les modalités des jeunes de 16/17 ans (article D6222-27 du code du travail)



# Bulletin d'actualités statutaires

Avril - Mai 2020



La SMIC au 1er janvier 2020 étant de 1 539,42€, les montants des différentes rémunérations sont les suivants :

Rémunération brute mensuelle d'un apprenti				
Situation	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	415,64	661,95 €	815,89 €	1 539,42 €
2 <sup>ème</sup> année	600,37 €	785,10 €	939,04 €	1 539,42 €
3 <sup>ème</sup> année	846,68 €	1 031,41 €	1 200,74 €	1 539,42 €

Il est à noter que ces montants sont les minimas à respecter. Il est possible d'octroyer une rémunération plus avantageuse.

Les employeurs publics peuvent majorer la rémunération d'un apprenti de 10% ou 20%.

Exemple : pour un jeune apprenti âgé de 18 ans, la rémunération la première année est de 43% du SMIC brut mensuel. L'autorité territoriale peut le rémunérer à hauteur de 53% ou 63% du SMIC.

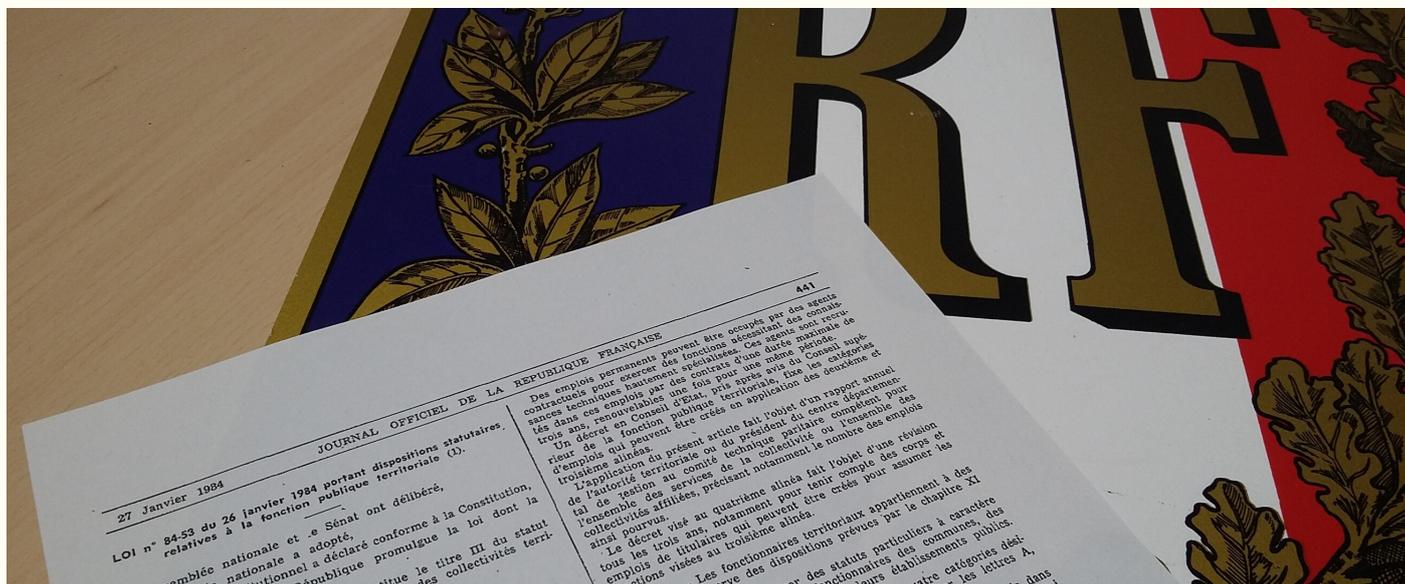
ATTENTION : ces majorations étaient obligatoires avant l'entrée en vigueur du décret. Depuis le 27 avril 2020, c'est à la discrétion de l'autorité territoriale.

Référence juridique :

[Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial](#)

# Bulletin d'actualités statutaires

Avril - Mai 2020



## ✓ Modification du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant :

Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifie le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant. Ce décret est pris en application de l'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique.

### Le congé parental

#### Anciennes dispositions

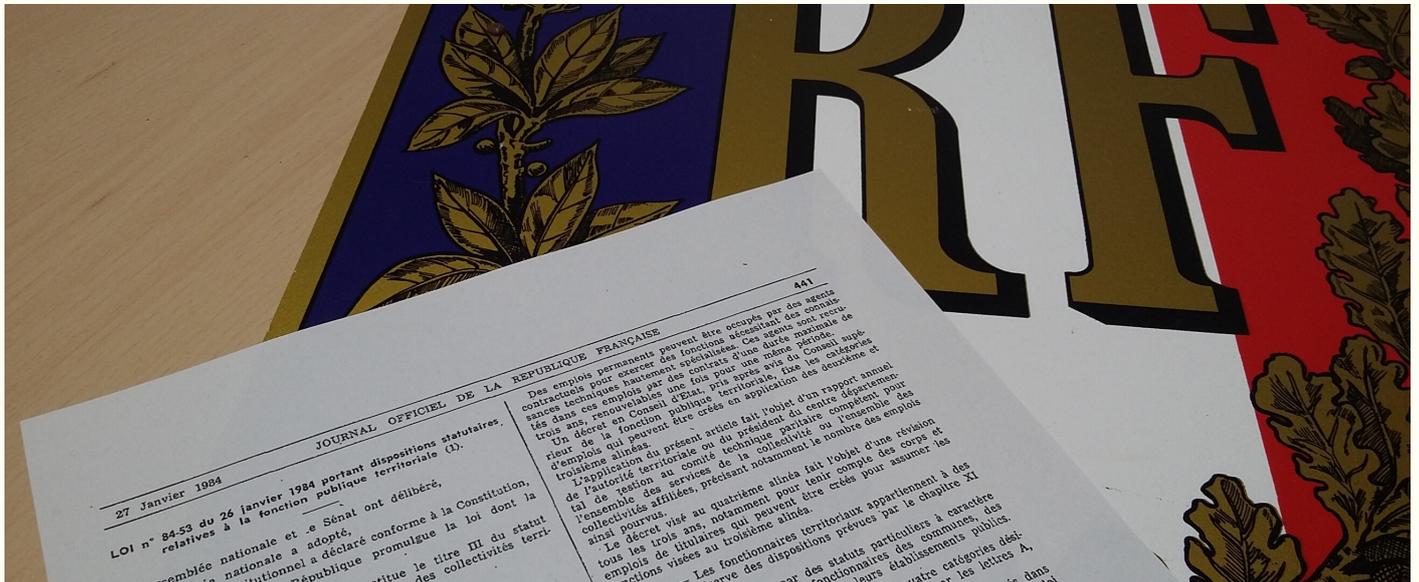
- le congé parental est accordé par périodes de 6 mois,
- les demandes de renouvellement sont à présenter 2 mois avant la fin de la période en cours,
- 6 semaines avant sa réintégration, l'agent bénéficie d'un entretien avec le responsable du service RH pour examiner les modalités de retour dans la collectivité.

#### Nouvelles dispositions à compter du 8 mai 2020

- le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois,
- les demandes de renouvellement sont à présenter 1 mois avant la fin de la période en cours,
- 4 semaines avant sa réintégration, l'agent bénéficie d'un entretien avec le responsable du service RH pour examiner les modalités de retour dans la collectivité.

# Bulletin d'actualités statutaires

Avril - Mai 2020



## [La disponibilité pour élever un enfant](#)

La disponibilité pour élever un enfant est accordée pour élever un enfant de moins de 12 ans contre 8 ans auparavant. Cette disposition est entrée en vigueur à compter du 8 mai 2020.

## [Mesure commune au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant](#)

Dans ces deux positions, l'agent voit ses droits à avancements d'échelon et de grade maintenus pendant 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

Ce décompte de 5 ans s'applique à compter du 6 août 2019.

Référence juridique :

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

## ✓ [Plan d'actions pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique :](#)

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 précise les modalités d'application du plan d'actions tel qu'il est défini à l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique (loi n°2019-828).

Pour rappel (voir notre bulletin du mois de janvier 2020), seuls les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants devront mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

Ce plan nécessitera l'avis préalable du comité technique (CT) puis du comité social territorial (CST).

Il sera à revoir tous les 3 ans maximum.

# Bulletin d'actualités statutaires

Avril - Mai 2020

Il devra comporter au moins des mesures permettant :

- d'évaluer, de prévenir et, le cas échéant, de traiter les écarts de rémunération,
- de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la fonction publique,
- de favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- de prévenir et traiter les discriminations.

Le plan d'actions sera à transmettre à la préfecture avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

Exemple: une collectivité réalise un plan d'actions valable pour les années 2023 à 2026. La collectivité devra transmettre ce plan à la préfecture avant le 1er mars 2027.

Son absence pourra être sanctionnée par le Préfet par une pénalité financière égale au maximum à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble du personnel après une mise en demeure de transmission sous deux mois.

Pour le premier plan d'actions, les collectivités ont jusqu'au **31 décembre 2020** pour le réaliser et devront le transmettre à la préfecture **avant le 1er mars 2021**.

Référence juridique:

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

## ✓ Titularisation de travailleurs handicapés à l'issue de leur contrat d'apprentissage :

Il s'agit d'une expérimentation ouverte entre le 7 août 2019 et le 6 août 2024.

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 pris en application de l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique précise les modalités pratiques.

Lors de son arrivée dans la collectivité, l'autorité territoriale doit informer l'apprenti reconnu travailleur handicapé qu'il aura la possibilité de demander à être titularisé à l'issue de son contrat. Cette information doit être délivrée par tout moyen et notamment par l'intermédiaire du maître d'apprentissage.

L'apprenti devra adresser sa demande à l'autorité territoriale 3 mois, au moins, avant la fin de son contrat.

L'autorité territoriale dispose d'un mois pour répondre. 2 possibilités s'offrent à elle :

- soit proposer une titularisation dans un cadre d'emplois ainsi qu'un ou plusieurs emplois correspondants aux fonctions exercées par l'apprenti durant son contrat. Dans ce cas, l'autorité territoriale l'invite à lui transmettre, sous 15 jours, un dossier de candidature,
- soit signifier qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande.

# Bulletin d'actualités statutaires

Avril - Mai 2020

Le dossier de candidature comprend :

- Un CV d'une page au plus,
- Une copie des titres et diplômes détenus,
- Un document présentant la motivation du candidat pour exercer l'emploi ou les emplois proposés et les missions dévolues au cadre d'emplois d'accueil, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat. Un modèle figure en annexe dans le décret n°2020-530.
- Une copie du document, en cours de validité, justifiant l'état de travailleur handicapé,
- Le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

Le dossier de candidature, accompagné d'un bilan de la période d'apprentissage, est transmis par l'autorité territoriale à une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat.

Le bilan de la période d'apprentissage est renseigné par le maître d'apprentissage. Un modèle figure en annexe

La commission est composée :

- De l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois d'accueil. Cette personne assure la présidence de la commission.
- D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- D'une personne du service des ressources humaines.

Après un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu ou non d'auditionner le candidat.

L'oral doit avoir lieu un mois, au moins, avant le terme du contrat d'apprentissage.

Il débute par une présentation de 10 minutes maximum du candidat. Il expose son parcours ainsi que sa motivation à exercer l'emploi ou les emplois proposés ainsi que les missions dévolues au cadre d'emploi correspondant.

L'entretien se poursuit par un échange avec la commission sur la base du dossier du candidat. La commission peut également poser des questions sur l'environnement professionnel du candidat.

L'oral dure 45 minutes maximum.

La commission émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé sur la base de son dossier et de l'entretien.

Si l'agent est apte, l'autorité prend un arrêté de titularisation au terme du contrat.

L'agent est classé à un échelon selon les règles statutaires en vigueur. La période d'apprentissage n'est pas prise en compte.

# Bulletin d'actualités statutaires

Avril - Mai 2020

Les personnes titularisées devront suivre une formation d'intégration dans l'année suivant leur titularisation ainsi que des formations de professionnalisation au premier emploi.  
En outre, elles bénéficient d'un accompagnement adapté en vue de favoriser leur insertion professionnelle.

Référence juridique:

[Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage](#)

## Expérimentation d'un nouveau temps partiel annualisé de droit sous réserve d'une adhésion par délibération

Le décret n°2020-467 du 22 avril 2020 instaure un nouveau temps partiel annualisé de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans.

Pour appliquer ce temps partiel, la collectivité ou l'EPCI doit prendre une délibération indiquant son adhésion à cette expérimentation.

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public peuvent demander ce temps partiel à l'issue d'un congé maternité, paternité ou d'adoption. La demande doit être écrite et adressée à l'autorité territoriale.

Le décret ne précise aucun délai pour envoyer sa demande.

Ce temps partiel est de droit. Il est accordé pour un an et il n'est pas reconductible.

Il débute par une période non travaillée de 2 mois maximum. Cette période ne peut être fractionnée. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue.

L'autorité territoriale accorde ce temps partiel par arrêté.

**IMPORTANT ! : ce temps partiel ne peut être accordé uniquement pour les demandes adressées entre le 25 avril 2020 et le 30 juin 2022.**

Référence juridique :

[Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant](#)

## Bulletin d'actualités statutaires

Avril - Mai 2020

### Élections municipales : les points de vigilance pour le maire

#### Les incompatibilités avec le mandat :

Certaines situations professionnelles sont incompatibles avec l'exercice d'un mandat local. Ainsi, conformément à l'article L. 237 du Code électoral, il est impossible d'être à la fois conseiller municipal et :

- préfet, sous-préfet, secrétaire général de préfecture y compris hors du département de la commune,
- fonctionnaire de direction et d'encadrement de la police nationale,
- représentant légal d'un établissement public de santé ou d'une maison de retraite publique dans le ressort de la commune,
- salarié du CCAS de la commune.

L'activité de sapeur-pompier volontaire est également incompatible avec l'exercice, dans la même commune, des fonctions de maire d'une commune d'au moins 3 500 habitants ou d'adjoint dans une commune de plus de 5 000 habitants (art. L. 2122-5-1 du CGCT).

Les mêmes incompatibilités s'appliquent au conseiller communautaire. En sus, il ne peut pas non plus être salarié de l'EPCI ou de ses communes membres, ou du CIAS créé par l'EPCI (art. L. 237-1 du Code électoral), ni être militaire (en activité) dans les EPCI de plus de 25 000 habitants (art. L. 46 du code électoral).

L'incompatibilité (à la différence de l'inéligibilité) n'interdit pas la candidature. Des personnes en situation d'incompatibilité peuvent donc être élues. Elles ont alors 10 jours, à compter de la proclamation des résultats, pour opter entre mandat et emploi. À défaut d'informer leur employeur dans ce délai, elles sont réputées conserver leur emploi.

#### Les membres d'une même famille :

Dans les communes de plus de 500 habitants, le conseil municipal ne peut compter plus de deux élus ascendants ou descendants, ou encore frères et sœurs (art. L. 238 du code électoral).

Un maire (ou président d'EPCI) ne peut pas employer dans son cabinet des membres de sa famille : conjoint, partenaire de PACS ou concubin, parents et enfants (les siens et ceux de son conjoint, partenaire ou concubin). En cas de recrutement de tout autre membre de sa famille, l'élu doit le déclarer à la haute autorité pour la transparence de la vie publique. Toute infraction est passible de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende, et les salaires devront être remboursés.

# Bulletin d'actualités statutaires

Avril - Mai 2020

## Procéder au récolement des archives :

Juste après l'élection du maire, il doit être dressé un procès-verbal de décharge et de prise en charge des archives.

Il s'agit d'établir un inventaire des documents les plus importants conservés dans les archives de la commune et indiquant leur état. Le nouveau maire n'est responsable que des seules archives dont le contenu et l'état sont constatés dans le procès-verbal.

Le récolement doit être signé par les deux maires (ancien et nouveau) et établi en trois exemplaires (un pour chaque maire - nouveau et sortant - et un pour le directeur des Archives départementales).

Le maire réélu n'est pas dispensé de ce récolement (circulaire DGP/SIAF/2019/009 du 1er décembre 2019).

## Du maire aux agents :

Le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, délégation de signature (sur tout objet) aux DGS, DGA, DGST et aux responsables de service (art. L. 2122-19 du code général des collectivités territoriales CGCT) ; y compris au directeur de cabinet du maire.

Des délégations spécifiques aux agents peuvent également être accordées pour :

- La délivrance des expéditions des délibérations et arrêtés, et la certification des pièces justificatives produites à l'appui des mandats (en l'absence des adjoints) (art. R. 2122-8 CGCT),
- L'exercice des fonctions que le maire exerce en qualité d'officier d'état civil (art. R. 2122-10 CGCT) et en qualité de président de la caisse des écoles (art. R. 2122-9 CGCT)
- L'instruction des demandes d'urbanisme (art. L. 423-1 du Code de l'urbanisme).