



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N°47 - Janvier 2020

## L'EDITO DU PRESIDENT

La proximité des élections municipales suscite de multiples interrogations ; d'abord sur la question de la retraite des élus, une conférence animée par l'IRCANTEC sera organisée le mercredi 29 janvier 2020 au Centre de Gestion, afin que l'élu local cotisant puisse déterminer ses droits et connaître les modalités de liquidation.

Autre conséquence des élections, le maire sortant doit procéder au récolement intégral des archives, et ce même en cas de réélection. Pour cela, quelques principes fondamentaux doivent être respectés... Soucieux de vous aider dans cette démarche, le service Archives du Centre de gestion de l'Ain peut vous conseiller.

Au nom du conseil d'administration, je vous présente mes meilleurs vœux pour l'année 2020 pour la réussite de vos projets en cours et à venir.

En vous en souhaitant une bonne lecture,

Le Président du Centre de Gestion de l'Ain

Bernard REY  
Maire de Saint-Bernard

## TEXTES OFFICIELS :

1. Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics
2. Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics
3. 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
4. Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.
5. Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
6. 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

## JURISPRUDENCE :

7. Reprise d'activité en régie et rémunération des agents transférés (CE, 2 décembre 2019, n° 421715)

## A SAVOIR :

8. Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

## ACTUALITÉ JURIDIQUE NON STATUTAIRE RAPPEL DES CHANGEMENTS POUR L'ANNÉE 2020

9. L'application de nouveaux seuils de procédure
10. Le seuil de transmission au contrôle de légalité est réévalué
11. Le seuil de dispense de procédure en matière de commande publique est relevé

## FOCUS :

12. Le récolement réglementaire post-électoral des archives

**1. Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics**

Ce décret assouplit les conditions de mise en œuvre par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public de la prime d'intéressement à la performance collective des services.

**2. Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics**

Ce décret relève de 300 euros à 600 euros le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services qui peut être allouée aux agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

**3. 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**

Ce décret est pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il modifie 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.

Il précise les modalités d'application de la mise en œuvre du compte personnel d'activité et de formation au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte.

Il détermine les rythmes d'alimentation du compte personnel de formation des agents publics.

Afin de permettre une portabilité pour les agents entre les secteurs public et privé, il est prévu la conversion des droits acquis au titre d'une activité privée en heures (et inversement la conversion en euros de droits acquis en heures au sein de la fonction publique).

La base de conversion fixée dans le décret est de 1 heure = 15 euros.

Par ailleurs, le compte d'engagement citoyen est monétisé.

Les personnels concernés sont les agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique et les ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004

**4. Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels**

Un décret fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité. Le décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Consultez [notre tableau récapitulatif des recrutements contractuels](#)

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

Un décret est pris pour l'application des I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, les ouvriers de l'Etat et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Pour les fonctionnaires, l'expérimentation de la rupture conventionnelle entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

## **2. 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**

Un décret fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation publique et fixe un montant plafond à cette indemnité.

En outre, le décret tire les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle en abrogeant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale. Le décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **3. Reprise d'activité en régie et rémunération des agents transférés (CE, 2 décembre 2019, n° 421715)**

Le Conseil d'Etat a apporté d'importantes précisions sur la détermination de la rémunération des agents transférés dans le cadre d'une reprise d'activités privées en régie.

Ainsi, selon le Conseil d'Etat, il résulte de l'article L. 1224-3 du code du travail qu'en écartant la reprise des clauses du contrat dont le salarié transféré était titulaire relatives à la rémunération, lorsque celles-ci ne sont pas conformes aux « conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique », le législateur n'a pas entendu autoriser la personne publique concernée à proposer aux intéressés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant au seul motif que celle-ci dépasserait, à niveaux de responsabilité et de qualification équivalents, celle des agents en fonctions dans l'organisme d'accueil à la date du transfert.

En revanche, ces dispositions font obstacle à ce que soient reprises, dans le contrat de droit public proposé au salarié transféré, des clauses impliquant une rémunération dont le niveau, même corrigé de l'ancienneté, excéderait manifestement celui que prévoient les règles générales fixées, le cas échéant, pour la rémunération des agents contractuels de la collectivité d'accueil.

En l'absence de telles règles au sein d'une collectivité territoriale, la reprise de la rémunération antérieure n'est en tout état de cause légalement possible que si elle peut être regardée comme n'excédant pas manifestement la rémunération que, dans le droit commun, il appartiendrait à l'autorité administrative compétente de fixer, sous le contrôle du juge, en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par l'agent contractuel, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

Enfin, le juge précise que pour l'application de ces dispositions, la rémunération antérieure et la rémunération proposée doivent être comparées en prenant en considération, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions, dans le cadre de son ancien comme de son nouveau contrat.

## A SAVOIR

### **4. Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes**

L'importance de la prévention, de la lutte et du traitement des violences sexuelles, du harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes a été réaffirmée dans l'accord relatif entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018. Afin de renforcer la portée de cette disposition et d'assurer un traitement égal de l'ensemble des agents publics, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif dans l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ. Un décret d'application précisera les conditions d'application de cette obligation en début d'année 2020.

Les employeurs se doivent en effet d'être exemplaires dans le traitement et la sanction des violences sexuelles et sexistes, ainsi que des harcèlements sexuel et moral et des discriminations.

La présente Charte de fonctionnement a pour objet d'accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, de discrimination, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Elle précise les attendus du dispositif en termes opérationnels (périmètre, contenu et articulation avec les autres acteurs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles), les objectifs poursuivis, ainsi que les garanties nécessaires afin d'assurer un traitement juste et rapide des situations tout respectant les règles de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, d'importants changements impactant votre quotidien s'opèrent en matière de commande publique. Petit rappel des changements à prendre en compte

## 5. L'application de nouveaux seuils de procédure

Les seuils de procédure formalisée applicables du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022 sont en baisse. Ils sont désormais de :

- 139 000 euros HT pour les marchés de fournitures et services des pouvoirs adjudicateurs centraux ;
- **214 000 euros HT** (contre 221 000 € HT auparavant) pour les marchés de fournitures et services des autres pouvoirs adjudicateurs (collectivités territoriales...) et pour les marchés de fournitures et services des pouvoirs adjudicateurs centraux dans le domaine de la défense ;
- **428 000 euros HT** (contre 443 000 € HT auparavant) pour les marchés de fournitures et services des entités adjudicatrices et pour les marchés de fournitures et services de défense ou de sécurité ;
- **5 350 000 euros HT** (contre 5 548 000 € HT auparavant) pour les marchés de travaux et les contrats de concessions.

## 6. Le seuil de transmission au contrôle de légalité est réévalué

Le seuil à partir duquel les contrats publics passés par les collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics doivent être transmis au contrôle de légalité change, pour les marchés dont la consultation est engagée ou l'avis d'appel public à la concurrence est envoyé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il s'agit désormais, du seuil de procédure formalisée applicable aux marchés publics de fournitures et de services passés par ces entités, **soit 214 000 euros HT**.

Ce seuil de transmission était auparavant fixé directement en valeur, à 209 000 euros HT (ce qui correspondait au même seuil européen mais pour la période 2016-20217), et n'avait pas été actualisé.

Sont concernés les conventions relatives aux emprunts, les marchés et les accords-cadres, les marchés de partenariat ainsi que les contrats de concession, dont les délégations de service public, et les concessions d'aménagement.

## 7. Le seuil de dispense de publicité et mise en concurrence des marchés publics est relevé de 25 000 € HT à 40 000 € HT

Le plafond de dispense de publicité et de mise en concurrence des marchés est relevé à 40 000 € HT. Par cohérence, le seuil mentionné à l'article R. 2132-2 du code de la commande publique, au-delà duquel les documents de la consultation sont obligatoirement mis à disposition des opérateurs économiques sur le profil d'acheteur, est également relevé à 40 000 euros HT.

Attention, ceci dit l'acheteur doit néanmoins veiller à choisir une offre pertinente, à faire une bonne utilisation des deniers publics et à ne pas contracter systématiquement avec le même opérateur économique lorsqu'il existe une pluralité d'offres susceptibles de répondre à son besoin. La pratique des « trois devis », si elle n'est pas obligatoire, constitue en effet un outil efficace pour s'assurer que la commande est pertinente.

Il appartiendra à chaque collectivité de décider de réaliser un DCE compte-tenu notamment de l'objet du marché, de sa durée, de la technicité des prestations à réaliser. Ce relèvement du seuil ne veut pas dire que tous les achats doivent être passés sur la base de devis, certains méritent d'être encadrés par des clauses contractuelles contraignantes pour le titulaire. Il faudra être très vigilant sur les conséquences d'une mauvaise exécution exemple des marchés de maîtrise d'œuvre.

Le seuil d'application de l'obligation de mise à disposition des données essentielles des marchés publics sur le profil d'acheteur, prévue à l'article R. 2196-1 du code de la commande publique, est également relevé à 40 000 euros HT, les acheteurs sont néanmoins tenus, pour leurs marchés dont le montant se situe entre 25 000 et 40 000 euros :

- Soit de respecter volontairement cette obligation ;
- Soit de publier, au cours du premier trimestre de chaque année, sur le support de leur choix, la liste de ces marchés conclus l'année précédente

Pour plus d'informations sur le sujet, la Direction des Affaires Juridiques a publié une [fiche explicative](#).

## 8. Le récolement réglementaire post-électoral des archives

Les prochaines élections municipales se rapprochent. Il est important de comprendre et de commencer à **anticiper le récolement des archives communales**, malheureusement **trop souvent méconnu malgré son caractère obligatoire** (article 4 de l'arrêté interministériel du 31 décembre 1926 - circulaire du Service interministériel des archives de France).

À chaque élection municipale, le maire sortant doit procéder au récolement intégral des archives, et ce, même s'il est réélu.

Pour cela, quelques principes fondamentaux doivent être respectés. Soucieux de vous aider dans cette démarche, le service Archives du Centre de gestion de l'Ain a mis en ligne quelques conseils.

Il consiste en l'établissement d'un procès-verbal, avec en annexe un état sommaire ou détaillé des archives communales. Cela permet un état des lieux du fonds d'archives régulier permettant le constat et la garantie de la bonne gestion archivistique de la collectivité.

Il sert de décharge pour le maire sortant qui transfère par ce biais la responsabilité de la conservation des archives de la commune au maire nouvellement élu. De plus, il permet au maire sortant de certifier la présence en mairie des archives qui lui ont été confiées lors de son entrée en fonction ainsi que des dossiers créés pendant l'exercice de son mandat. Il permet au nouveau maire de connaître la composition des archives de la commune et le décharge des disparitions éventuelles survenues avant son arrivée.

Et s'il est réélu, il sert de preuve de la bonne gestion des fonds qui lui ont été confiés lors de la mandature précédente. Cette procédure permet également aux Archives départementales, qui assurent le contrôle technique et scientifique de l'état, de contrôler les archives d'une commune au moins tous les six ans (disparition de documents d'un récolement à l'autre, etc.).



Vous pouvez retrouver [cette fiche complète sur notre site internet](#).

Pour aller plus loin et si vous avez des interrogations,  
n'hésitez pas à faire appel au **Service Archives**

Ségolène BERARD	Blandine ESCOFFIER
Port. 06 98 98 70 08	Port. 06 68 64 00 37
Jean Marcel BOURGEAT	Jordi RUBIÓ
Port. 06 98 98 77 68	Port. 07 60 62 17 89
Aurélien MILLION	
Port : 07 86 30 99 82	
Tél : 04 74 32 13 86	
E Mail : <a href="mailto:archives@cdg01.fr">archives@cdg01.fr</a>	