



## *Convention de Rupture conventionnelle et Temps non complet*

Le décret du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, précise que la convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Cet arrêté a été publié au JO du 12 février 2020.

### Modèle

## EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET

Un nouveau décret issu de la Loi de Transformation de la Fonction Publique vient de paraître. Il s'agit du décret n° 2020-132 publié au journal officiel du 19 février 2020, qui modifie 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.

Jusqu'à ce jour, le décret de 91 disposait que seules les communes de moins de 5 000 habitants et leurs établissements publics, les CCAS, les CIAS, les syndicats intercommunaux, les OPH n'excédant pas 800 logements, les Centres de Gestion Départementaux ou les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) étaient autorisés à recruter des agents à temps non complet. De plus, tous les cadres d'emplois n'étaient pas concernés.

Ce décret permet une généralisation à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet et ce à compter du **20 Février 2020**.

Le décret précise également le régime de congés des agents à temps non complet nommés dans plusieurs emplois à temps non complet et liste l'ensemble des congés qui leur est ouvert à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie. Il s'agit des congés suivants :

- congés annuels,
  - congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
  - congé de formation professionnelle,
  - congé pour validation des acquis de l'expérience,
  - congé pour bilan de compétences,
  - congé de formation syndicale,
  - congé de représentant du personnel au sein d'une formation spécialisée,
  - congé de solidarité familiale,
  - congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées,
- 
- congé de proche aidant,
  - congé pour siéger comme représentant d'une association,
  - congé d'accomplissement des activités dans la réserve opérationnelle.

En outre, pour les agents à temps non complet relevant du régime général de sécurité sociale, le décret modifie le congé pour accident de travail ou maladie professionnelle et crée un congé pour invalidité imputable au service. L'octroi de ce congé relève toujours de la CPAM dont dépend l'agent mais les règles d'indemnisation sont modifiées. En effet, l'agent bénéficie désormais du versement de son plein traitement par sa collectivité employeur jusqu'à l'expiration de son congé et non plus pendant 3 mois comme auparavant.

De plus, le décret modifie les procédures relatives à la fin de fonctions des agents à temps non complet. Il précise ainsi que toute modification à la hausse ou à la **baisse de plus de 10% du temps de travail de l'agent** équivaut à une suppression d'emploi.

Désormais, le licenciement en cas de refus de cette modification, ne peut intervenir qu'après la recherche **d'un reclassement** sur un poste qui doit répondre à certaines caractéristiques mentionnées à l'article 30 du décret n° 91-298.

Enfin, le décret redéfinit les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, notamment en supprimant le mécanisme de décote liée à la limite d'âge de 60 ans et en le corrélant avec l'âge de départ à la retraite.

**Décret no 2020-132 du 17 février 2020**