

FONCTION PUBLIQUE

PRÉPA CONCOURS

CATÉGORIES A ET B

CONCOURS GREFFIER ET DIRECTEUR DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES 2022-2023

L'outil indispensable pour
s'entraîner et se préparer
efficacement au concours

Sujets d'Annales 2022 et 2021 entièrement corrigés et rédigés

Des sujets originaux de dissertation et de QRC corrigés et rédigés



Gualino un savoir-faire de
Lextenso

Suivez-nous sur    www.gualino.fr

Contactez-nous gualino@lextenso.fr



© 2022, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
EAN 9782297176859
ISSN 5496-526X

FONCTION PUBLIQUE

PRÉPA CONCOURS

CATÉGORIE A ET B

CONCOURS GREFFIER ET DIRECTEUR DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRES 2022-2023

L'outil indispensable pour
s'entraîner et se préparer
efficacement au concours

Sujets d'Annales 2022 et 2021 entièrement corrigés et rédigés

Des sujets originaux de dissertation et de QRC corrigés et rédigés

Une nouvelle collection dédiée à l'univers de la Fonction publique (État, Territoriale, Hospitalière).

Quatre thématiques de publication :

- par concours (pour préparer un concours dans son ensemble) ;
 - par type d'épreuves (avec des éléments de méthode) ;
 - par matière (les connaissances qu'il faut avoir sur la matière) ;
 - par thématique d'évolution à prendre en compte pour la préparation des concours comme pour l'exercice de son activité.
-

Dans la même collection « Fonction publique »

- Concours Greffier et Directeur des services de greffe judiciaires (*Groupe ISP, 2022-2023*)
- Concours Police - Officier et Commissaire (*Groupe ISP, 2022-2023*)
- Bien rédiger une note de synthèse (*S. Gontcharoff et A. Piot - 3^e éd., 2022*)
- Les collectivités territoriales (*P. Leprêtre - 3^e éd. 2022*)
- Gestion des Ressources humaines dans la Fonction publique (*F. Colin - 6^e éd., 2022*)
- Concours d'accès aux IRA (*F. Baude, J. Saison-Demars, D. Bajoux, C. Mondou, L. Steuve et M. Viviano - 8^e éd., 2022*)
- Concours ENM 2022 (*Groupe ISP, 2021-2022*)
- Le droit disciplinaire dans la fonction publique (*E. Aubin et N. Nivert - 2021*)
- L'Agent territorial (*F. Colin - 2021*)
- Les personnels de la Fonction publique (*E. Aubin - 2020*)
- Préparer et réussir les grands concours de la fonction publique (*E. Floret, R. Gonalons, J.-R. Pinguet - 2^e éd., 2020*)
- La déontologie dans la Fonction publique (*E. Aubin - 2019*)
- Utiliser les réseaux sociaux dans la Fonction publique (*N. Buffault - 2017*)

La Justice a depuis longtemps besoin de recruter. Jamais les recrutements n'ont été aussi conséquents : plus de 500 greffiers en 2021, plus de 120 directeurs des services de greffe judiciaires (DSGJ) en 2021.

Le présent ouvrage s'adresse à ceux, toujours plus nombreux chaque année, qui passent les concours de greffier et de directeur des services de greffe judiciaires en tant que candidats externes. Parce qu'il s'agit de concours sélectifs, les candidats doivent se préparer longuement, assidûment et intelligemment. Au cœur des clés de réussite des concours de greffier et de directeur des greffes, se trouve une maîtrise éclairée de la méthode des différentes épreuves auxquelles sont soumis les candidats. Lextenso, le fameux éditeur juridique, et la Prépa ISP, première prépa dans la formation aux concours juridiques – et notamment dans la préparation aux concours de greffe et de la magistrature –, s'associent pour réaliser un ouvrage qui va vous permettre de réussir ces concours et maîtriser cette méthodologie.

Bien que ces deux métiers soient intimement liés, bien que les deux concours donnent accès à l'École nationale des greffes (ENG), située à Dijon, et bien que de nombreux candidats tentent les deux concours chaque année, les épreuves de ces concours sont quelque peu différentes en termes d'exigences, de méthode et de difficultés. Envisageons successivement les deux concours.

Le concours externe de greffier des services judiciaires (catégorie B)

Héritier du scribe, le greffier a un rôle central, notamment au sein des juridictions ; il est le garant de la procédure. Véritable collaborateur du magistrat, il prépare les dossiers en amont de la décision de justice, permet la tenue des audiences, communique les décisions et, plus généralement, contrôle la régularité de chaque étape des différentes procédures au civil, au pénal, au social, etc. En réalité, le métier offre de nombreuses opportunités professionnelles tant l'activité de greffier peut être diversifiée (greffier audiencier, greffier chargé de la mise en état, greffier au service d'accueil unique du justiciable, greffier au bureau d'aide juridictionnelle, etc.).

Le concours externe de greffier des services judiciaires est ouvert, sans limite d'âge, aux candidats titulaires d'un diplôme bac + 2 minimum (en droit ou autres). Le concours est ainsi largement ouvert, mais il ne faut pas s'y tromper : les connaissances juridiques exigées sont importantes, comme en témoignent l'étendue des programmes et la nature des épreuves d'admissibilité, lesquelles sont au nombre de deux et d'égale importance.

Première épreuve : la note de synthèse dure 4 heures et est affectée d'un coefficient 4. Non nécessairement juridique, cette épreuve repose sur une méthodologie précise qui ne saurait se confondre définitivement avec les rapports, les notes de synthèse ou les notes administratives des autres concours de la fonction publique. L'une de ses spécificités réside dans la rigueur de la présentation, de l'organisation des idées dans le plan ou encore dans l'approche pratique des thèmes visés. À ce propos, une connaissance du service public, du monde judiciaire et de son organisation est évidemment un plus notable, ce dont témoigne le sujet de la note de 2021 :

« La formation professionnelle des agents dans la fonction publique d'État ». Même lorsque le sujet est, comme en 2022, « Mobilités et transitions professionnelles après la loi de transformation de la fonction publique », le candidat doit être préparé à passer une épreuve professionnalisante et non académique.

Seconde épreuve : les questions à réponses courtes (ou composition juridique consistant en la réponse à plusieurs questions). Elle dure 3 heures et est affectée d'un coefficient 4. Depuis 2017, l'épreuve consiste en la réponse à quatre questions. Les deux premières portent nécessairement sur l'organisation judiciaire et administrative, puis les deux autres questions portent, au choix du candidat, soit sur la procédure pénale, soit sur les procédures civiles et prud'homales. Il importe de souligner immédiatement la technicité de cette épreuve : en 2022, les candidats ont été notamment interrogés sur la question de « Les nouveaux modes de poursuite du tribunal pour enfants dans le cadre du Code de la justice pénale des mineurs ». Il apparaît évidemment que le programme n'est pas celui de la deuxième année de droit, ni même de la troisième ; les connaissances exigées sont nettement plus élevées. En outre, la méthodologie de la réponse est précise ; l'épreuve de QRC commande célérité, rigueur, synthèse, savoir juridique, qualités rédactionnelles, réflexion professionnelle et maîtrise de l'utilisation des codes (autorisés).

Le concours de directeur des services de greffe judiciaires (catégorie A)

Le directeur des greffes (son ancienne appellation, largement conservée dans la pratique) est avant tout un manager. Si son quotidien n'est pas autant axé sur la procédure que celui de greffier, il doit néanmoins en connaître les fondements et les mécanismes pour œuvrer à la direction de ses équipes de greffiers. Un directeur des services de greffe judiciaires doit donc avoir plusieurs casquettes, d'autant que, comme le greffier, il est appelé à œuvrer dans des services parfois très différents les uns des autres. Ces compétences cumulées sont exigées dès le concours, dès lors considérablement orienté par l'activité future. Le concours externe s'adresse sans limite d'âge à des candidats titulaires d'un diplôme sanctionnant au minimum 3 années d'études supérieures (en droit ou autres). Au titre de l'admissibilité, en tout état de cause, le candidat est soumis à deux épreuves d'égale importance.

*Première épreuve : **AU CHOIX**, la rédaction d'une note de synthèse en partant d'un dossier se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif **OU** la composition d'une dissertation de culture générale sur un sujet relatif aux aspects politiques, économiques, sociaux et culturels du monde contemporain.* L'épreuve dure 4 heures et est affectée d'un coefficient 4. Le candidat, soumis à un choix, doit donc faire preuve d'une certaine stratégie. Trop souvent, l'erreur consiste à ne se préparer qu'à un seul type d'exercice, au risque que le jour du concours, le sujet déplaie ou se trouve en dehors du champ des connaissances du candidat. La préparation aux deux types d'exercice est au contraire le gage d'un choix de confort et d'aisance le jour du concours. En 2021, l'épreuve de culture générale portait sur le thème « Les violences intrafamiliales en France : repérage et prise en charge ». Assurément, l'exercice de culture générale repose sur une méthodologie des plus précises. L'argument vaut également pour la note de synthèse, mais celle-ci se rapproche tout de même de l'exercice également proposé au greffier, quoique le contenu du dossier soit souvent plus technique et plus difficile à

maîtriser. En 2021, pour illustration, la note de synthèse avait pour thématique « La réforme de la justice pénale des mineurs ».

Seconde épreuve : les questions à réponse courte. L'épreuve dure 4 heures, coefficient 4, et consiste à répondre à huit questions – ce qui est, notons-le immédiatement, considérable. Ces huit questions sont ainsi réparties : deux sur l'organisation judiciaire (mais non l'organisation administrative), deux sur la procédure pénale, deux sur les procédures civiles et prud'homales et deux sur la gestion des ressources humaines. Non seulement les impasses sont impossibles tant les programmes des différentes matières sont parcourus, mais à nouveau la technicité des interrogations est certaine. L'épreuve est également exigeante du point de vue de la célérité du candidat : il doit restituer de manière organisée, synthétique et pertinente ses acquis sur une question précise, tout en prenant de la hauteur, être capable de réflexion et d'analyse, au-delà (bien au-delà) des seules restitutions et récitations des connaissances. Par exemple, en 2021, les candidats ont été interrogés sur « Les différents types de mandats délivrés dans le cadre de l'instruction préparatoire ». L'épreuve s'adresse donc à des candidats préparés à des questions de tout type.

Vous l'avez compris, les concours de greffier et de directeur des services de greffe judiciaires sont non seulement difficiles, mais recèlent également des exigences propres. *On ne peut espérer réussir ces concours sans s'y être préparé spécifiquement.*

L'objet du présent ouvrage est de vous livrer par l'exemple *les clés, les codes et les arcanes de la méthodologie des épreuves d'admissibilité de ces concours*. Ce n'est que par la pratique et l'entraînement que le candidat peut s'aguerrir et réellement s'approprier à la réussite. Alors composez, décryptez, analysez les énoncés et les corrigés réalisés par les professeurs de la Prépa ISP, ceux qui chaque année forment les futurs greffiers et directeurs des services de greffe judiciaires.

Profitez du savoir-faire de la Prépa ISP et de Lextenso pour mettre toutes les chances de votre côté.

Bonne lecture, et tous mes vœux de réussite,

Julie Haberman

Directrice de la Prépa ISP
julie.haberman@prepa-isp.fr

Sommaire

Avant-propos	5
--------------------	---

ANNALES CONCOURS GREFFIERS DES SERVICES JUDICIAIRES

ANNALES DU CONCOURS GREFFIER DES SERVICES JUDICIAIRES - 2022	13
Note de synthèse	14
QRC : Organisations administrative et judiciaire	40
QRC : Procédure civile et prud'homale	43
QRC : Procédure pénale	46
ANNALES DU CONCOURS GREFFIER DES SERVICES JUDICIAIRES - 2021	51
Note de synthèse	52
QRC : Organisations administrative et judiciaire	82
QRC : Procédure civile et prud'homale	85
QRC : Procédure pénale	88

ANNALES CONCOURS DIRECTEURS DES SERVICES DE GREFFE JUDICIAIRE (DSGJ)

ANNALES DU CONCOURS DSGJ - 2021	95
Culture générale	96
Note de synthèse	101
QRC : Organisation judiciaire	148
QRC : Procédure civile et prud'homale	150
QRC : Procédure pénale	154
QRC : Gestion des ressources humaines	158
ANNALES DU CONCOURS DSGJ - 2020	165
Culture générale	166
Note de synthèse	171
QRC : Organisation judiciaire	207
QRC : Procédure civile et prud'homale	210
QRC : Procédure pénale	213
QRC : Gestion des ressources humaines	216

ANNALES LES EXEMPLES DE L'ISP

LES EXEMPLES ISP – CONCOURS GREFFIER DES SERVICES JUDICIAIRES	222
QRC : Organisations administrative et judiciaire	222
QRC : Procédure civile et prud'homale	225
QRC : Procédure pénale	228
LES EXEMPLES ISP – CONCOURS DSGJ	233
Culture générale	233
QRC : Organisation judiciaire	240
QRC : Procédure civile et prud'homale	243
QRC : Procédure pénale	246
QRC : Gestion des ressources humaines.....	250

**ANNALES
DU CONCOURS
GREFFIER
DES SERVICES
JUDICIAIRES**

Note de synthèse.....	14
QRC : Organisations judiciaire et administrative	40
QRC : Procédure civile et prud'homale	43
QRC : Procédure pénale	46

NOTE DE SYNTHÈSE

J. 22 1100



CONCOURS EXTERNE DE RECRUTEMENT DES GREFFIERS DES SERVICES JUDICIAIRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2022

MARDI 15 MARS 2022

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ (durée : 4 heures ; coefficient 4)

Une note de synthèse à partir de documents se rapportant à des problèmes généraux d'ordre juridique ou administratif permettant d'évaluer l'aptitude du candidat à l'analyse et au raisonnement.

TRÈS IMPORTANT

Aucun document n'est autorisé.

Aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie (feuille double et intercalaire), le non-respect de l'anonymat entraînant l'annulation de la copie (exemple : signature, nom, etc.).

SUJET :

Vous synthétiserez en cinq pages maximum le dossier relatif à la mobilité professionnelle au sein de la fonction publique d'Etat en utilisant et visant l'intégralité des documents.

Document 1 : Article vie-publique.fr en date du 9 mars 2021 : « Mobilités et transitions professionnelles après la loi de transformation de la fonction publique » (pages 1 à 5) ;

Document 2 : Article capital.fr en date du 11 octobre 2021 de Léa Boluze « Mobilité dans la fonction publique : quelles sont les possibilités ? » (pages 6 à 7) ;

Document 3 : Extrait du guide du candidat issu de La Place de l'Emploi Public : « Présentation globale de l'outil » (page 8) ;

Document 4 : Intranet Secrétariat Général du ministère de la justice, fiche du conseiller mobilité carrière (page 9) ;

Document 5 : Legifrance : Article 31 du décret n°2015-1275 du 13 octobre 2015 portant statut particulier des greffiers des services judiciaires (page 10) ;

Document 6 : Legifrance : Article L511-4 du code général de la fonction publique (page 11) ;

Document 7 : Extraits du guide 2019 de la mobilité des agents de la fonction publique vocationservicepublic.fr (pages 12 à 14) ;

Document 8 : Article Le Monde en date du 10 mars 2020 de Benoît Floch : « Ruptures conventionnelles : entre 4 000 et 5 000 agents demanderaient à quitter la fonction publique » (pages 15 à 17) ;

Document 9 : Extrait des Lignes directrices de gestion 2020 du ministère de la justice (pages 18 à 19) ;

Document 10 : Extrait des Stats rapides de la direction générale de l'administration et de la fonction publique de janvier 2021 « Les agents de la fonction publique de l'Etat en position de mobilité au 31 décembre 2019 » (pages 20 à 21).

DOCUMENT 1

Mobilités et transitions professionnelles après la loi de transformation de la fonction publique

Nouveaux critères de mutation, rupture conventionnelle, détachement d'office en cas d'externalisation de services.... La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique entend "favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics". Quelles sont les principales mesures adoptées ?

Dernière modification : 9 mars 2021

Les mesures concernant la mobilité des fonctionnaires de l'État

La modification de la procédure de mutation

L'avis préalable des **commissions administratives paritaires (CAP) est supprimé en matière de mutation**. La volonté du gouvernement est de renforcer la mobilité des fonctionnaires de l'État, afin qu'elle corresponde le mieux "au besoin du service public".

Au 1er janvier 2020, les employeurs publics peuvent, au travers des nouvelles lignes directrices de gestion (LDG), **fixer des critères subsidiaires pour départager les candidats à une mutation**, et notamment "conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement".

En outre, les ministères peuvent définir, dans les conditions prévues par **le décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/11/29/CPAF1929371D/jo/texte>), **des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois**. La durée minimale requise ne peut être supérieure à cinq années et la durée maximale ne peut être inférieure à cinq années. Ces durées sont fixées en tenant compte notamment "des impératifs de continuité du service et de maintien des compétences" ou encore "des objectifs de diversification des parcours de carrières". Il s'agit de "mettre en œuvre une gestion dynamique des ressources humaines".

Les priorités légales de mutation sont conservées (rapprochement familial, etc.). Une nouvelle priorité est prévue au profit des fonctionnaires privés d'emploi à la suite d'une restructuration de service.

Il est à noter que dans les trois fonctions publiques, **le fonctionnaire proche aidant bénéficie aussi d'une priorité de mutation**.

Les autres dispositions sur la mobilité

La mobilité des agents de l'État **vers les deux autres fonctions publiques est encouragée financièrement**.

Le taux de la contribution patronale pour la constitution des droits à pension des fonctionnaires d'État détachés dans des collectivités locales ou des établissements hospitaliers peut être minoré. Le taux que verse l'État pour ses

fonctionnaires au compte d'affectation spéciale "pensions" (CAS pensions) est, en effet, plus élevé que celui dû par les employeurs locaux et hospitaliers à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Pour les fonctionnaires mis à disposition, il est dérogé au principe du remboursement de la mise à disposition par la minoration du taux de la contribution.

Par ailleurs, la loi **encadre les durées d'affectation des fonctionnaires d'État en position normale d'activité (PNA)**, c'est-à-dire une affectation auprès d'une autre administration d'État que leur administration d'origine. Au terme d'une durée d'affectation de trois ans, l'agent est réintégré dans son administration d'origine, au besoin en surnombre, à moins qu'il ne soit renouvelé dans son affectation en PNA. Auparavant, l'agent en PNA n'avait aucune garantie de retour dans son administration d'origine, sauf à demander une mutation en ce sens.

Dans la fonction publique territoriale, le double détachement sur un emploi fonctionnel et pour l'accomplissement d'un stage est désormais possible.

La situation des fonctionnaires dont le service est restructuré ou externalisé

Les restructurations de service

Un dispositif global est mis en place pour les **fonctionnaires (fonction publique d'État et fonction publique hospitalière) dont l'emploi est supprimé** à la suite d'une restructuration de service. Dans un contexte annoncé de réorganisation des services, il s'agit d'accompagner les agents vers une nouvelle affectation ou, à leur demande, vers un emploi du secteur privé.

Les agents, dont le service est restructuré, bénéficient d'un **accompagnement personnalisé en matière de formation** : mise en œuvre d'un projet professionnel, accès prioritaire à des actions de formation, congé de transition professionnelle pendant un an maximum pour exercer un nouveau métier dans l'administration ou le secteur privé.

Les fonctionnaires, dont l'emploi est supprimé, ont également droit à **de nouvelles priorités d'affectation**. Les agents de l'État disposent d'une priorité de mutation ou de détachement sur tout emploi vacant qui relève de leur ministère sur l'ensemble du territoire. S'ils ne parviennent pas à retrouver une nouvelle affectation au moyen de cette priorité, ils peuvent prétendre à une priorité d'affectation élargie à tout emploi vacant dans un autre ministère ou dans un établissement public de l'État et situé dans le département ou, à défaut, dans la région de leur résidence administrative. Les agents hospitaliers bénéficient d'une priorité d'affectation dans tout établissement hospitalier situé dans le département, ou à défaut dans la région, de leur établissement d'origine.

En outre, en vue de favoriser leur reconversion professionnelle, les fonctionnaires d'État et hospitaliers peuvent être mis à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise de droit privé pendant un an maximum.

Un **décret du 23 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/23/CPAF1931583D/jo/texte>) précise pour les agents de l'État toutes ces mesures. Un **autre décret du 23 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/23/CPAF1931741D/jo/texte>) traite de la situation spécifique des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État. Un **troisième décret du 23 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/23/CPAF1926544D/jo/texte>) crée une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle. Cette indemnité doit accompagner les personnels civils de l'État, qui en raison d'une restructuration de leur service et d'un changement de fonctions, suivent une formation permettant l'adaptation de leurs compétences à un nouvel emploi.

Les agents de l'État **qui démissionnent**, dans le cadre d'une restructuration de service, peuvent prétendre à une **indemnité de départ volontaire** et à **l'allocation de retour à l'emploi**.

Les mesures d'accompagnement des personnels hospitaliers dont l'emploi est supprimé sont précisées dans un **décret du 3 septembre 2020** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/9/3/SSAH2004355D/jo/texte>).

L'externalisation de missions de service public

Le statut général des fonctionnaires est complété pour permettre le **détachement des fonctionnaires dont l'activité est transférée vers le secteur privé ou vers un service public industriel et commercial (SPIC)**. Jusqu'ici, en cas d'externalisation, seul le transfert des agents contractuels pouvait avoir lieu.

Les fonctionnaires dont l'activité est externalisée peuvent dorénavant être **détachés d'office sur un contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** auprès de l'organisme d'accueil (personne morale de droit privé ou établissement public gérant un SPIC).

La durée du détachement correspond à la durée du contrat qui lie la personne publique à l'organisme d'accueil.

Durant son détachement, le fonctionnaire perçoit une rémunération au moins égale à celle versée auparavant par son employeur public. La rémunération du fonctionnaire ne peut être inférieure aux rémunérations dont bénéficient pour les mêmes fonctions les salariés de l'organisme d'accueil.

Les services accomplis en détachement sont assimilés à des services effectués dans le corps ou cadre d'emploi. Le fonctionnaire continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Lorsque le contrat liant l'employeur public à l'organisme d'accueil est renouvelé, le fonctionnaire est renouvelé d'office dans son détachement. Si ce contrat prend fin, le fonctionnaire dispose d'un droit d'option. Il peut demander soit à être réintégré d'office dans son administration, soit à être radié des cadres s'il désire poursuivre son contrat de travail. Dans ce dernier cas, il bénéficie d'une indemnité.

Si un nouveau contrat est conclu entre l'employeur public et un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est détaché d'office auprès de ce dernier.

Le contrat de travail peut prendre fin de manière anticipée sur demande du fonctionnaire ou de l'organisme d'accueil. Le fonctionnaire détaché licencié est réintégré de plein droit dans son administration.

Un **décret du 11 juin 2020** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/6/11/CPAF2001061D/jo/texte>) fixe les modalités de ce détachement d'office sur un CDI.

Les fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi

Le dispositif concernant les fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (en raison d'une décharge de fonctions ou de la suppression de leur emploi) n'est pas nouveau. La loi encourage toutefois leur reprise d'activité et leur sortie du dispositif de prise en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le centre de gestion.

Les possibilités de reclassement de ces fonctionnaires sont élargies. Ils doivent conclure un projet personnalisé destiné à favoriser leur retour à l'emploi dans les trois mois de leur prise en charge.

Comme les fonctionnaires d'État et hospitaliers dont le service est restructuré, ils bénéficient d'un accès prioritaire aux actions de formation longues afin d'exercer un nouveau métier dans une des trois fonctions publiques ou dans le secteur privé.

La dégressivité de leur rémunération est, par ailleurs, accrue (rémunération à 100% pendant un an au lieu de 2 ans auparavant).

Quand la période de prise en charge financière s'achève, ces fonctionnaires territoriaux sont licenciés ou, s'ils peuvent bénéficier immédiatement d'une pension à taux plein, radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite.

L'introduction de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

Toujours dans l'objectif de "favoriser la fluidité des carrières entre les secteurs public et privé", la rupture conventionnelle est introduite dans la fonction publique.

La rupture conventionnelle est mise en place à titre expérimental pour les fonctionnaires des trois versants, pendant six ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Sont toutefois exclus les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires détachés sur contrat et les fonctionnaires pouvant jouir immédiatement d'une retraite à taux plein.

Pour les agents contractuels sous CDI, un dispositif analogue à titre pérenne est prévu.

La rupture conventionnelle entraîne pour le fonctionnaire une radiation des cadres et pour l'agent contractuel la fin de son contrat. Comme dans le secteur privé, cette rupture amiable donne lieu au versement d'une indemnité.

L'indemnité et les modalités de la rupture conventionnelle doivent être prévues dans une convention entre l'employeur public et l'agent.

Un **décret du 31 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/31/CPAF1931643D/jo/texte>) définit, pour les trois fonctions publiques, la procédure à suivre. Celle-ci peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration. Un entretien doit avoir lieu. L'agent peut se faire assister par un conseiller syndical. Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation.

Un **second décret du 31 décembre 2019** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/31/CPAF1932014D/jo/texte>) fixe les règles concernant les montants plancher et plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Le montant de cette indemnité ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- 1/4 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 2/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;
- 1/2 mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans ;
- 3/5e de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Le montant de cette indemnité ne peut, par ailleurs, dépasser une somme équivalente à un 1/12e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

L'agent signataire d'une rupture conventionnelle peut bénéficier de **l'assurance chômage**. Un **décret du 16 juin 2020** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/6/16/CPAF1930769D/jo/texte>) détermine les conditions de cette indemnisation.

L'agent, qui retourne dans l'administration dans les six ans suivant son départ, doit rembourser l'indemnité.

La portabilité des droits acquis sur le CPF en cas de mobilité public/privé

Afin de faciliter l'utilisation des droits du compte personnel de formation (CPF) pour les personnes qui exercent successivement dans le secteur public et le secteur privé, et inversement, les conversions entre droits comptabilisés en heures et en euros sont dorénavant possibles.

Depuis le 1er janvier 2019, en application de **la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?sessionid=7A14258EE151CF986DD0F59B8722FB9B.tplgfr41s_2?cidArticle=JORFARTI000037367682&categorieLien=id&cidTexte=JORFTEXT000037367660&dateTexte=), les heures des salariés sont en effet comptabilisées en euros, alors que pour les agents publics, l'unité de compte est toujours fixée en heures.

La loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires est donc modifiée pour préciser que les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés. Intégrant le secteur public.

Le code du travail est, de son côté, complété pour prévoir que les droits acquis en heures dans le secteur public sont convertis en euros pour toute personne qui, lors de sa demande, est autorisée à utiliser les droits inscrits sur son CPF.

Un **décret du 17 décembre 2019, publié le 19 décembre** (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/17/CPAF1929374D/jo/texte>), précise les modalités de ces conversions.

Pour les salariés, la conversion en heures des droits acquis en euros s'effectue à raison d'une heure pour 15 euros. Inversement, pour les agents publics, la conversion en euros des droits acquis en heures s'effectue à raison de 15 euros par heure.