



Morbihan

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

MAJ : 24/09/2019

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Calendrier :

- Projet de loi déposé à l'Assemblée Nationale le 27 mars 2019
- Mise en œuvre par le Gouvernement de la procédure accélérée
- Rapport de Mme Émilie CHALAS, fait au nom de la commission des lois, déposé le 3 mai 2019
- *Texte adopté par l'Assemblée nationale le 28 mai 2019*
- Texte transmis au Sénat le 29 mai 2019
- Rapport de Mme Catherine DI FOLCO et M. Loïc HERVÉ, fait au nom de la commission des lois, déposé le 12 juin 2019
- *Texte adopté par le Sénat le 27 juin 2019*
- *Commission mixte paritaire le 4 juillet 2019*
- *Approbation par l'Assemblée nationale le 17 juillet et par le Sénat le 23 juillet*
- ***Loi n°2019-828 du 6 août 2019 publiée au JO le 7 août 2019***

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Un projet de loi structuré autour de 5 titres :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
- Simplifier le cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Une loi qui s'articule autour des thématiques suivantes :

- Le dialogue social et les instances
- Les contractuels et le recrutement
- La reconnaissance de la performance professionnelle
- La discipline
- La déontologie
- La protection sociale, santé et droits divers
- Le temps de travail
- L'évolution des institutions (CDG, CNFPT)
- Le droit de la fonction publique
- La formation – la mobilité
- Les transitions professionnelles
- L'égalité professionnelle
- Les concours et examens
- Le handicap



DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES

Principe de participation des fonctionnaires (art. 1)

(article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- « Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'État »
- Ces modifications ont pour objet de mettre en conformité l'expression du principe de participation avec les modifications qu'introduit la loi sur ses déclinaisons opérationnelles, telles que la fusion des CT et CHSCT et la modification des compétences des CAP

Nouvelle faculté de saisine du Conseil commun de la fonction publique (art. 2)

(article 9 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Cet article vise à permettre la saisine unique du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) lorsqu'un projet de texte comporte à la fois des dispositions communes à au moins deux fonctions publiques et des dispositions applicables à seulement l'une des trois fonctions publiques, après accord du président du CSFPT ou du CSFPH selon la fonction publique concernée et à la condition que celles-ci présentent un lien avec les dispositions communes

Représentation des EPCI dans le collèges des employeurs du CSFPT (art. 2)

(article 8 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La composition du collège des employeurs territoriaux du CSFPT est modifiée afin d'intégrer en son sein les représentants des EPCI
- En outre, la représentation des grandes communes est actée :

AVANT	APRES
Communes de - de 20.000 hab.	Communes de - de 20.000 hab.
Communes de + de 20.000 hab.	Communes de 20.000 à 100.000 hab.
/	Communes de + de 100.000 hab.

Feuille de route des décisions de l'Etat ayant un impact sur la FPT (art. 3)

(article 2-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Tous les 3 ans, le ministre en charge de la fonction publique présente au CSFPT une feuille de route indiquant les orientations en matière de GRH dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et leurs établissements publics
- Cette feuille de route est rendue publique, assortie des observations du CSFPT

Fusion du comité technique et du CHSCT (art. 4)

(article 32 à 33-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Une instance unique est créée : le comité social territorial
- Ce comité sera obligatoirement doté d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail à partir d'un effectif de 200 agents. En deçà de ce seuil, cette formation pourra être mise en place lorsqu'il existe des risques professionnels particuliers.

Compétences du comité social territorial (art. 4)

(article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Organisation et fonctionnement des services et **évolutions des administrations**
- **Accessibilité des services et qualité des services rendus**
- Orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- **Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Leur mise en œuvre fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le CST**
- Enjeux et politiques d'égalité professionnelle et lutte contre les discriminations
- Orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale, ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire

...

Compétences du comité social territorial (art. 4) (*suite*)

- Protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail et prescriptions légales afférentes
- Le principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités sociaux territoriaux est réaffirmé
- Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances (fin 2022)

Création d'un rapport social unique (art. 5)

(article 9 bis A et 9 bis B de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Le RSU est destiné à reprendre le bilan social (rapport sur l'état de la collectivité) que les autorités territoriales doivent présenter au moins tous les deux ans à leur comité technique
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics élabore chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public
- Ce RSU, présenté pour avis au CST, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité/l'établissement

Création d'un rapport social unique (art. 5)

- Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public
- Le RSU est présenté à l'assemblée délibérante
- Les éléments et données que le RSU rassemble sont notamment relatifs à la GPEEC, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, aux avancements et à la promotion interne, à la mobilité, à la mise à disposition, à la rémunération, à la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail



Morbihan

DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES

Création d'un rapport social unique (art. 5)

- Le RSU regroupe également les rapports obligatoires qui doivent être actuellement présentés chaque année aux comités techniques, à savoir :
 - le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite « Sauvadet »). *Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;*
 - le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition ;
 - le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Création d'une base de données sociales accessibles aux membres du CST (art. 5)

- Les données rassemblées dans le RSU sont renseignées dans une base de données sociales accessibles aux membres du CST
- Les CDG rendent accessibles aux collectivités et établissements publics un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale
- Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du RSU et de la base de données sociales sont précisés par décret en CE
- Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2021

➤ Réorganisation des Commissions Administratives Paritaires (art. 10)

(article 28 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Il peut être créé une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie
- Suppression du découpage en 2 groupes hiérarchiques au sein de chaque catégorie
- Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade

Réorganisation des Commissions Administratives Paritaires (art. 10)

(article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Recentrage des attributions des CAP sur les décisions **défavorables** aux fonctionnaires

- Elles restent compétentes pour :
 - les licenciements au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire *(art. 46 loi 26/01/1984)*
 - les refus opposés à une demande de travail à temps partiel *(art. 60 loi 26/01/1984)*
 - les disponibilités *(art. 72 loi 26/01/1984)*
 - les demandes de révision de compte rendu d'entretien professionnel *(art. 76 loi 26/01/1984)*
 - les sanctions disciplinaires *(art. 89 loi 26/01/1984)*
 - les licenciements pour insuffisance professionnelle *(art. 93 loi 26/01/1984)*
 - les refus de démission *(art. 96 loi 26/01/1984)*



Morbihan

DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES

Réorganisation des Commissions Administratives Paritaires (art. 10)

(article 39, 78-1 et 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Les CAP n'examineront plus notamment les décisions en matière d'**avancement de grade** et de **promotion interne**. Cette évolution s'articule avec la création des comités sociaux territoriaux qui formuleront un avis sur les lignes directrices de gestion prévues par l'article 30 de la loi dont l'objet est de fixer les critères à l'aune desquels l'administration prendra des décisions individuelles dans les domaines précités.
- Pour l'établissement des listes d'aptitude en matière de promotion interne, le président du CDG peut se faire assister du collège « employeurs » des collectivités affiliées
- Ces mesures s'appliqueront en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021, mais au 01/01/2020 pour les décisions relatives aux mutations et aux mobilités

Réorganisation des Commissions Administratives Paritaires (art. 10)

(article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La loi tend à offrir aux fonctionnaires l'opportunité de choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre certaines décisions individuelles défavorables relatives :
 - aux listes d'aptitudes (*promotion interne – art. 39 loi de 1984*)
 - aux refus d'avancement (*échelon spécial (art.78-1) et de grade (art.79)*)
 - aux mutations internes (*art.52*)

- A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle, au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion, leur sont communiqués

Réorganisation des Commissions Consultatives Paritaires (art. 12)

(article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Aujourd'hui une CCP existe par catégorie : A, B et C
- La loi prévoit la mise en place d'une CCP commune à l'ensemble des contractuels de la FPT sans distinction de catégorie
- Cette disposition entrera en vigueur au prochain renouvellement général des instances (fin 2022)

Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics locaux (art. 13)

(article 33-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article tend à créer une procédure de réorganisation des CAP et des CST en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux
- Il prévoit ainsi que des élections du personnel doivent intervenir dans un délai d'un an à la suite de la fusion, sauf si des élections générales sont organisées dans ce délai et, dans l'attente de ces élections anticipées, les CAP, CCP et CT (CST) préexistants siègeraient en formation commune
- Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances

DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES

Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique (art. 14)

- L'habilitation est sollicitée pour une durée de 15 mois à compter de la promulgation de la loi, un projet de loi de ratification devant être déposé dans un délai de 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance
- Le Gouvernement souhaiterait être autorisé à définir les autorités compétentes ainsi que les domaines de négociation. Il souhaiterait également pouvoir définir l'articulation des accords locaux et nationaux et fixer les conditions dans lesquelles un accord local peut être pris sans accord national. Enfin, le Gouvernement voudrait pouvoir définir « *les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques* »

CONTRACTUELS ET RECRUTEMENT

Publicité des créations et vacances d'emplois (art.15)

(article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- A l'exception des emplois de DGS, DGA et DGST des communes de plus de 40.000 habitants et des EPCI de plus de 40.000 habitants *(80.000 hab. auparavant)*, le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure propre à garantir l'effectivité du principe d'égal accès aux emplois publics.
- Les modalités de cette procédure, prévues par décret, peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, ainsi que de la durée du contrat
- L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois

Elargissement du recours au contrat sur les emplois de direction (art. 16)

(article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- **Abaissement des seuils** de population au-delà desquels les emplois de DGS, de DGA et de DGST des communes et des EPCI à fiscalité propre peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct (*art.47 loi 1984*)
- Ce seuil est désormais fixé, dans tous les cas, à **40 000 habitants**
- Cette extension concernerait, à l'échelle nationale, au moins 125 communes et 154 EPCI et porterait le nombre d'emplois fonctionnels ouverts aux contractuels de 1 522 à près de 2 700
- Un décret fixera les conditions d'emploi et de rémunération des agents. Il déterminera également les modalités de sélection des candidats à ces emplois, sauf ceux de DGS, afin de garantir l'égal accès aux emplois publics

Elargissement du recours au contrat sur les emplois de direction (art. 16)

(article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics
- La reconduction du contrat, au terme de celui-ci, n'ouvre pas droit à un CDI. Il doit donc être conclu pour une durée déterminée
- L'accès à ces emplois n'entraîne pas non plus titularisation dans la FPT
- Entrée en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15

Instauration d'un contrat de projet (art. 17)

(article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Possibilité pour les employeurs publics, pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, de recruter un agent par « *un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération* »
- Ouvert aux catégories A, B et C
- Durée : 1 an minimum et 6 ans maxi. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans

Instauration d'un contrat de projet (art. 17)

(article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Après 1 an, le contrat de projet 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
- Les modalités d'application du contrat de projet, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont fixées par décret

Extension du recours au contrat sur des emplois permanents (art. 21)

(art. 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Possibilité de recruter des agents contractuels sur des emplois du niveau des catégories A, B et C *(et non plus seulement de catégorie A)* lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient *(art. 3-3-2° loi 26/01/1984)* ;
- Dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants, tous les emplois peuvent désormais être occupés par des agents contractuels *(art. 3-3-3° loi 26/01/1984)* ;

Extension du recours au contrat sur des emplois permanents (art. 21)

(art. 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Idem pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 hab., pendant une période de 3 ans suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal *(art. 3-3-3° bis loi 26/01/1984)*;
- Dans toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les emplois à temps non complet dont la quotité de travail est inférieure à 50 % peuvent être pourvus par contrat *(art. 3-3-4° loi 26/01/1984)* (seules les communes de moins de 1 000 hab. disposaient jusqu'ici de cette faculté).

Formation des contractuels recrutés sur des emplois permanents (art. 21)

(art. 2 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984)

- Les agents contractuels de la FPT, recrutés pour occuper à titre permanent un emploi permanent, ont l'obligation de suivre une formation d'intégration et, le cas échéant, de professionnalisation, sauf si leur contrat est d'une durée inférieure à 1 an.
- Jusqu'à cette loi, cette obligation n'incombait qu'aux fonctionnaires.
- Entrée en vigueur des dispositions de l'article 21 : le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15

Exonération de charges sociales pour les fonctionnaires pris en charge (art. 21)

(art. 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Lorsque l'agent est recruté par une autre collectivité, ce nouvel employeur est exonéré pour 2 ans du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération
- Il verse toutefois ces charges aux organismes de sécurité sociale, mais elles lui sont remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine
- La loi prévoit cependant que ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque l'emploi a été supprimé en raison d'une décision qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public *(art.97 II alinéa 3)*

■ Fonctionnaires à temps non complet (art. 21)

(art. 104 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre d'heures de service hebdomadaire accomplies par lui
- Un décret en Conseil d'État précisera les conditions d'application de ces dispositions

Remplacement d'agents indisponibles (art. 22)

(art. 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article a pour objet de compléter la liste des causes d'indisponibilité qui justifient d'avoir recours à un agent contractuel pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel :
 - Détachement ou disponibilité de courte durée
 - Période de scolarité avant titularisation
 - Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Indemnité de fin de contrat (art. 23)

(art. 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Bénéficiaires :
 - Agents contractuels recrutés :
 - pour faire face à un accroissement temporaire d'activité
 - pour remplacer des agents indisponibles ;
 - pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ;
 - lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
 - lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
 - par les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de moins de 15 000 habitants
 - pour occuper un emploi permanent à temps non complet ;
 - par les communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à l'employeur

Indemnité de fin de contrat (art. 23) *(suite)*

- Bénéficiaires (suite) :
 - Agents contractuels bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure ou égale à un an (compte tenu des éventuels renouvellements)
 - Seuls les agents contractuels ayant perçu, pendant la durée du ou des contrats, une rémunération inférieure à un plafond fixé par voie réglementaire bénéficient de cette indemnité
- Sont exclus :
 - Les contrats saisonniers
 - Les contrats de projet
 - Seront également privés du droit à indemnisation les agents nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite d'un concours, ainsi que les agents bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la FPT
- Cet article entrera en vigueur pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021

Suppression de l'obligation de nommer stagiaire un contractuel admis à un concours (art. 24)

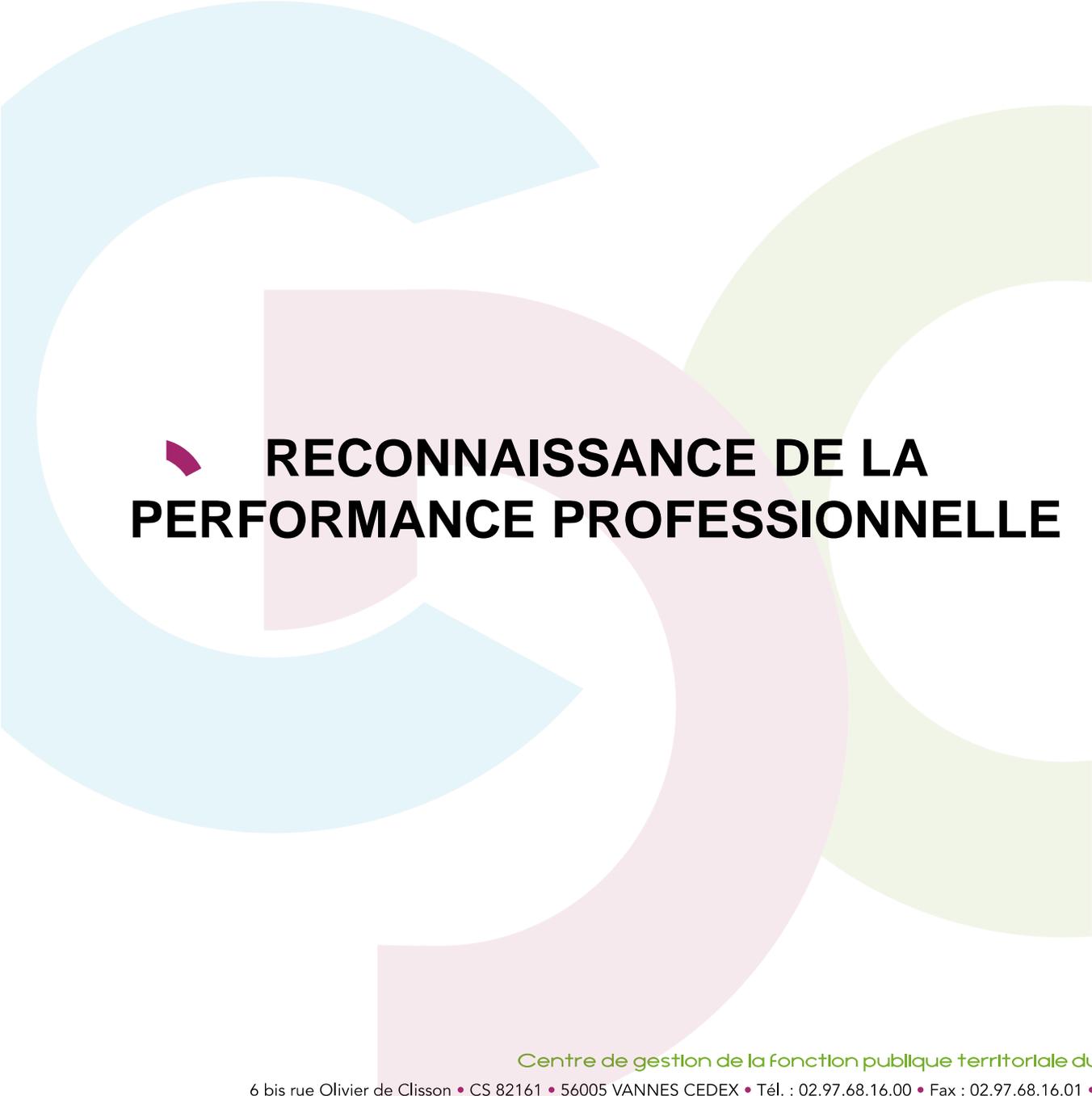
(art. 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article vise à supprimer l'obligation faite aux employeurs publics territoriaux de nommer en tant que fonctionnaires stagiaires leurs agents contractuels admis à un concours de la fonction publique territoriale et inscrits sur une liste d'aptitude.
- *Cette obligation, propre à la fonction publique territoriale, s'appliquait quel que soit le motif de recrutement de l'agent contractuel, sauf s'il avait été recruté sur un emploi non permanent ou pour remplacer temporairement un agent occupant un emploi permanent, et sans qu'il y ait lieu de distinguer entre les titulaires de contrats à durée déterminée ou indéterminée.*
- *Il ne paraissait pas justifié d'imposer à un employeur public territorial de conserver dans ses effectifs, en tant que fonctionnaire, un agent contractuel dont il avait éventuellement prévu de se défaire, soit parce qu'il n'avait pas donné satisfaction, soit parce que l'emploi occupé avait vocation à être supprimé.*

Faciliter les mutations (art. 25)

(art. 54 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- En cas de mutation, sont examinées en priorité les demandes concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un PACS et les fonctionnaires en situation de handicap
- La loi ajoute les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant



 **RECONNAISSANCE DE LA
PERFORMANCE PROFESSIONNELLE**

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

➤ Généralisation de l'entretien professionnel (art. 27)

(art. 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies, 17 et 23 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 et art. 76 et 125 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Suppression de la notation et généralisation de l'entretien professionnel aux 3 fonctions publiques comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Les termes « *Evaluation* » et « *Notation* » sont remplacés par les termes « *Appréciation de la valeur professionnelle* »
- Le compte-rendu est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations
- Lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leur compte personnel de formation (CPF)
- Entrée en vigueur le 01/01/2021 et s'applique aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels (art. 28)

(art. 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Inscription dans le titre commun aux trois versants de la fonction publique des principes régissant la rémunération des agents contractuels avec :
 - ✓ une prise en compte obligatoire des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience des agents, ce qui correspond aux dispositions réglementaires existantes ;
 - ✓ et une prise en compte facultative de « *leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service* », à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires.

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

Renforcement du régime indemnitaire dans la FPT (art. 29)

(art. 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article tend à améliorer le RIFSEEP en permettant aux collectivités territoriales de **valoriser les résultats collectifs du service**. Fixer des objectifs collectifs constitue, en effet, un levier managérial efficace, notamment pour des missions qu'il est parfois difficile d'évaluer sur le plan individuel
- Le principe de parité avec l'Etat est réaffirmé
- S'agissant notamment du RIFSEEP, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune des 2 parts (« fonctions » et « résultats ») et en fixe les critères, sans que la somme des 2 parts dépasse le plafond des primes octroyées aux agents de l'Etat
- Enfin, l'article 29 prévoit le maintien des primes pendant le congé de maternité, pour adoption et pendant le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

Suppression de l'avis préalable de la CAP en matière d'avancement et de promotion interne, création de lignes directrices de gestion (art. 30)

(art. 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CST
- Ces lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH, notamment en matière de GPEC
- Elles fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours
- L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

Suppression de l'avis préalable de la CAP en matière d'avancement et de promotion interne, création de lignes directrices de gestion (art. 30)

(art. 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

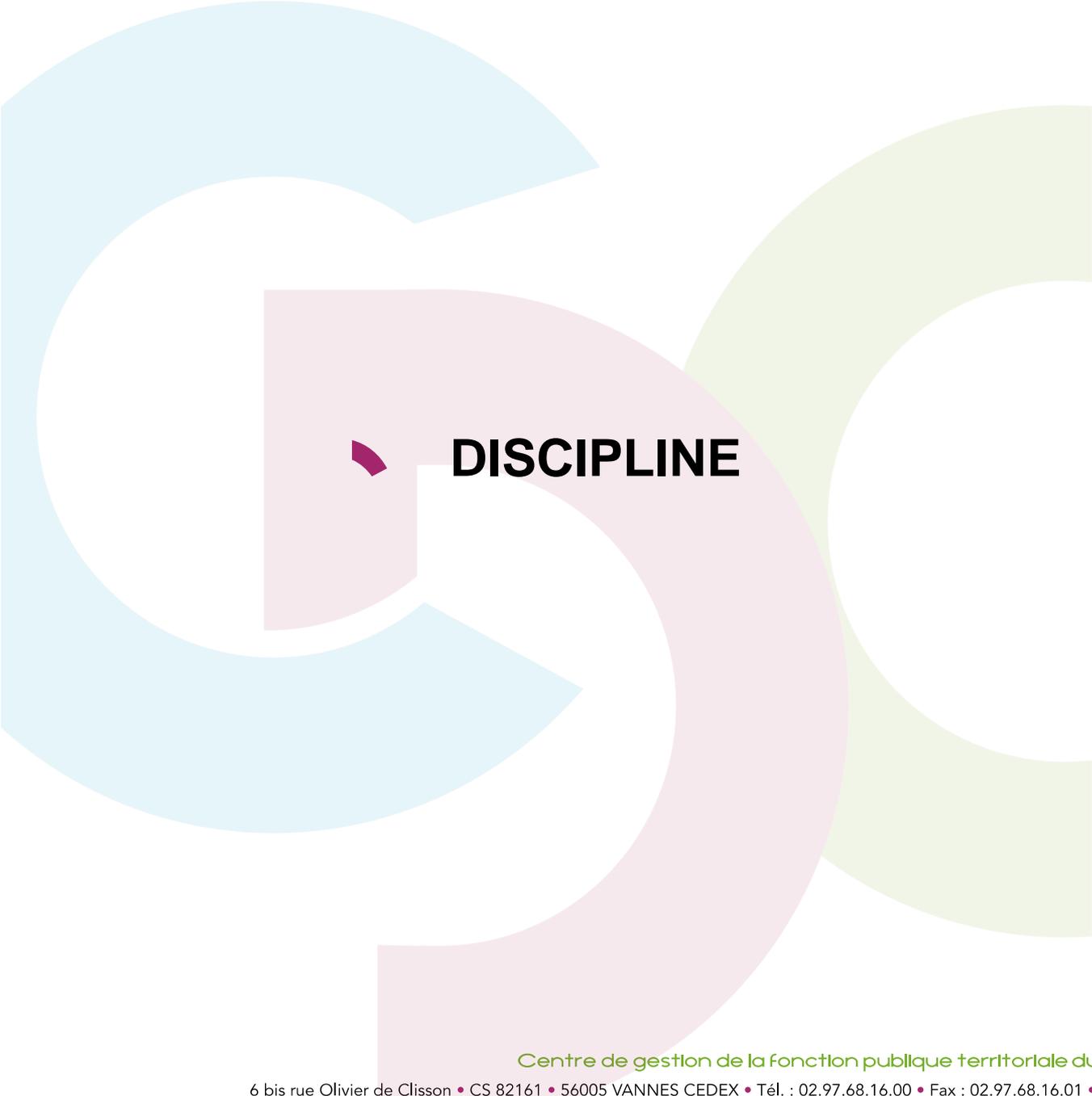
- Pour la promotion interne, le président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CST, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents, ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur CST dans un délai fixé par décret
- A défaut de transmission d'avis au président du CDG dans ce délai, les CST sont réputés avoir émis un avis favorable
- A l'issue de cette consultation, le président du CDG arrête les lignes directrices de gestion
- Un décret précisera ces dispositions

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

Suppression de l'avis préalable de la CAP en matière d'avancement et de promotion interne, création de lignes directrices de gestion (art. 30)

(art. 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- L'avis préalable de la CAP en matière de promotion interne (art.39 loi 1984) et d'avancement de grade (art.79 loi 1984) est supprimé
- Pour la promotion interne, la loi précise que « *sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du CDG assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion* ». Le collège évoqué s'entend des membres siégeant à la CAP
- Pour l'avancement de grade, la loi précise simplement que « *sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion* »
- Entrée en vigueur pour l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021



DISCIPLINE



Personne ayant qualité de témoin dans une procédure disciplinaire (art. 31)

(art. 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime de certains agissements (harcèlement, discriminations, ...) de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix



Harmonisation de l'échelle des sanctions et précisions (art. 31)

(art. 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- L'article 31 de la loi vise à harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la fonction publique
- Introduction de la **radiation du tableau d'avancement** comme sanction du 2^e groupe la moins grave applicable aux fonctionnaires territoriaux. Cette sanction est cumulable avec une des sanctions des 2^e et 3^e groupes
- L'article 31 précise, pour les trois fonctions publiques, que l'**abaissement d'échelon** doit permettre de reclasser l'agent sanctionné exclusivement à l'échelon correspondant à un indice immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent
- Il est également précisé que la **rétrogradation** doit permettre de reclasser l'agent au grade immédiatement inférieur à un échelon correspondant à un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon



Discipline et droit à l'oubli (art. 31)

(art. 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Les fonctionnaires ayant fait l'objet d'une sanction des 2^e ou 3^e groupes peut demander la suppression de toute mention de sanction dans leur dossier, passé un délai de 10 ans de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, si aucune nouvelle sanction n'est intervenue
- Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période

Composition du conseil de discipline (art. 31)

(art. 90 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

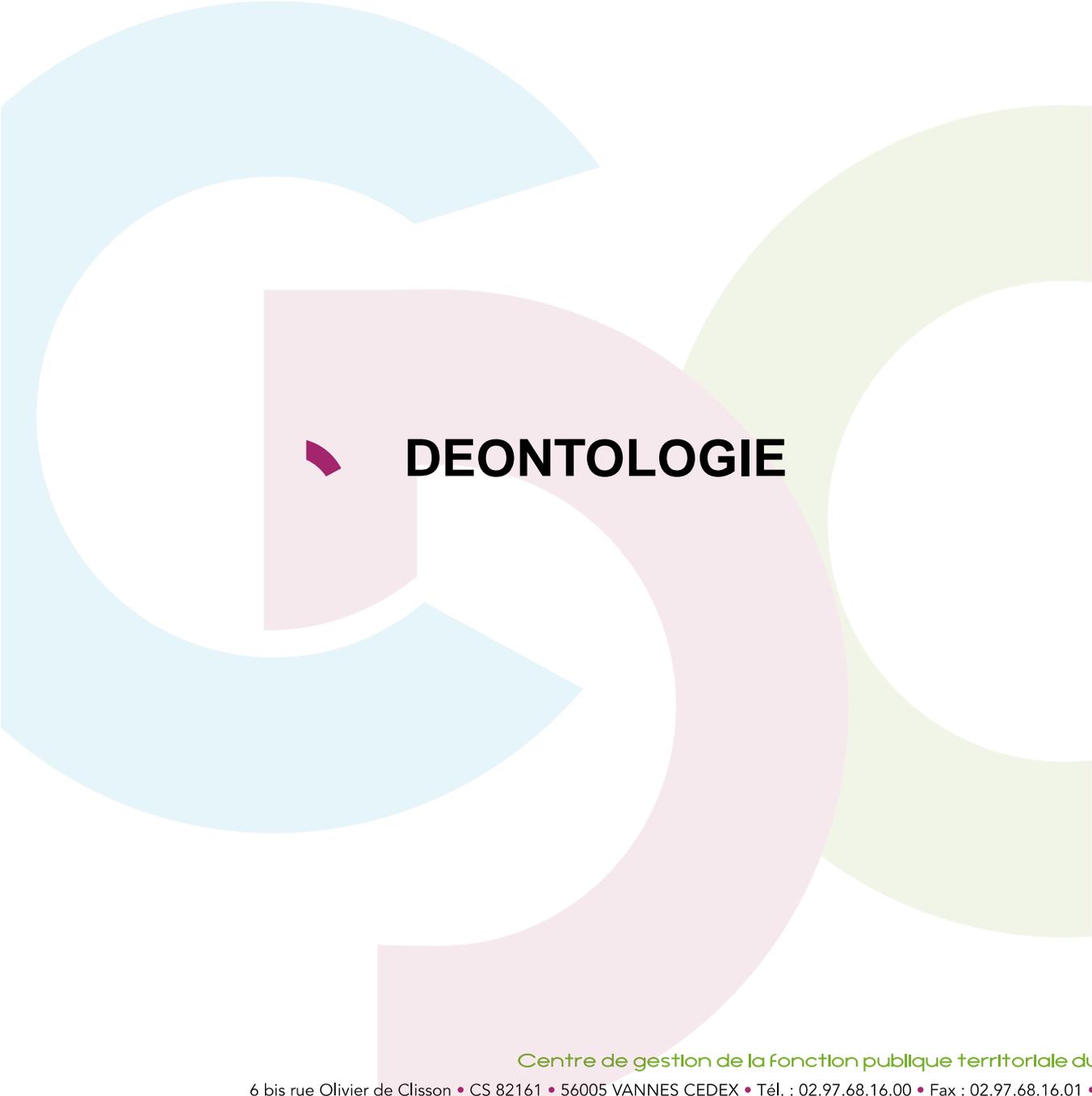
- Le conseil de discipline est une émanation de la CAP. Sa composition dépendait du grade auquel appartient le fonctionnaire qui lui est déféré. Le conseil de discipline ne pouvait comprendre des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré, mais en revanche devait comprendre au moins un fonctionnaire de son grade. La loi fait disparaître cette règle de composition par cohérence avec l'article 4 qui supprime l'organisation des CAP par groupes hiérarchiques
- Entrée en vigueur : prochain renouvellement des instances (fin 2022)
- La parité numérique entre représentants des collectivités et représentants du personnel est réaffirmée tant au sein de la CAP que de la CCP



Suppression du recours devant le conseil de discipline de recours (art. 32)

(suppression des art. 90 bis et 91 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) (art. 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article vise à supprimer les recours devant le conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours
- Les employeurs territoriaux relèvent la faible plus-value de cette procédure qui vient s'ajouter aux recours administratifs et contentieux classiques. Les conseils de recours entérinant le plus souvent la décision de premier degré, le recours ne fait alors que retarder la saisine du juge administratif
- L'article 32 n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la loi



DEONTOLOGIE



Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique (art. 34)

(Loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Cet article vise à :
 - confier les compétences de la Commission de déontologie à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) (*fusion de la Commission de déontologie et de la HATVP*) ;
 - recentrer le contrôle des départs vers le secteur privé (« pantouflage ») et des cumuls d'activités sur les cas les plus sensibles ;
 - contrôler le « rétro-pantouflage » lorsqu'un fonctionnaire revient du secteur privé ou lorsque l'administration recrute un contractuel issu du secteur privé ;
 - renforcer les prérogatives de la HATVP.

Cette réforme entrera en vigueur le 1^{er} février 2020

DEONTOLOGIE

Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique (art. 34)

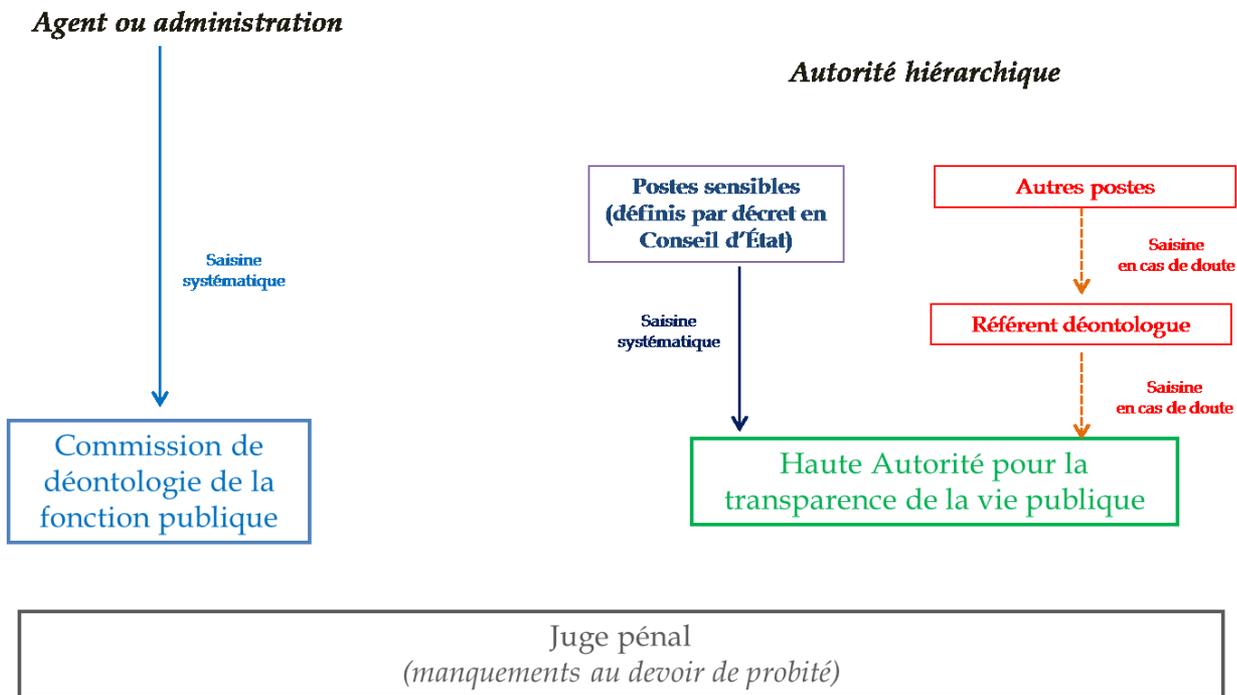
(art. 14 bis, 25 septies et 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

en cas de cumul d'activités de départ vers le secteur privé ou de retour après une expérience dans le privé

Droit en vigueur

Loi de transformation de la fonction publique

Agent



décret à venir

Dispositions en vigueur à compter du 1^{er} février 2020

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan



Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique (art. 34)

- La Haute Autorité est saisie et rend son avis dans un délai fixé par le décret lorsqu'il est envisagé de nommer une personne, qui exerce ou a exercé au cours des 3 dernières années une activité privée lucrative, à un emploi, notamment de :
 - directeur général des services des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI de plus de 40 000 habitants ;
- La Haute Autorité est saisie par l'autorité hiérarchique ou, à défaut, par la personne concernée



Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique (art. 37)

- Sont concernés : les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants (soit une soixantaine de communes (sur un total de 34 979) et les EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants (soit près de 170 EPCI (sur un total de 1 259)).
- Cet article prévoit deux nouveaux dispositifs d'information :
 - la publication, par ces employeurs, chaque année, sur leur site internet, de la somme des 10 rémunérations les plus élevées en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces 10 rémunérations les plus élevées ;
 - la remise par le Gouvernement au Parlement, avant le 1/11, d'un état annuel des hautes rémunérations dans la fonction publique.



PROTECTION SOCIALE, SANTE ET DROITS DIVERS

PROTECTION SOCIALE, SANTE ET DROITS DIVERS

- **Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances pour simplifier et moderniser divers dispositifs de protection sociale (art. 40)**
 - La demande d'habilitation du Gouvernement porte sur 5 thèmes :
 - la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - la réforme des instances médicales, de la médecine agréée et de la médecine de prévention ;
 - l'aptitude physique des agents et les congés ou positions statutaires pour maladies et les prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ;
 - le temps partiel thérapeutique et le reclassement ;
 - les congés de maternité, d'adoption, le congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, de paternité, d'accueil d'un enfant et de proche aidant.

PROTECTION SOCIALE, SANTE ET DROITS DIVERS

- **Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances pour simplifier et moderniser divers dispositifs de protection sociale (art. 40)**
 - Le délai d'habilitation est de 15 mois à compter de la publication de la loi pour les deux premiers thèmes
 - Ce délai d'habilitation est de 12 mois pour les trois autres thèmes
 - Le Gouvernement disposera de 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance pour déposer un projet de loi de ratification devant le Parlement

■ **Médecine agréée et de contrôle (art. 40)**

(art. 26-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La loi autorise la mise en place, dans les CDG, d'un **service de médecine agréée et de contrôle**
 - **Objectif : évaluer l'aptitude physique** à l'embauche des candidats à un recrutement et de **contrôler** de la justification médicale des arrêts de travail des agents
- Ces services peuvent être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique
- Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 8 août 2019

■ **Instauration d'un congé de proche aidant (art. 40)**

(art. 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Instauration par référence au Code du travail (art. L.3142-16)
- Au bénéfice d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité
- 3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur la carrière
- Le congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel
- Pendant le congé, le fonctionnaire n'est pas rémunéré
- Période assimilée à une période de service effectif, prise en compte pour la retraite

■ Période de préparation au reclassement (art. 40)

(art. 85-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Modification de l'article relatif à la PPR
- « ~~Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions~~ **le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit** à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »
- Pendant un congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du CDG pour une mission d'intérim

- **Risque d'usure professionnelle (art. 40)**

(art. 108-3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Instauration d'un entretien de carrière pour les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle
- Un décret précisera cette disposition
- Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 8 août 2019

▪ Répartition du SFT en cas de séparation des parents (art. 41)

(art. 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents :
 - soit sur demande conjointe des parents
 - soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire

PROTECTION SOCIALE, SANTE ET DROITS DIVERS

Avancement des fonctionnaires de police municipale en cas de décès ou de blessure grave en service (art. 44)

(chapitre II, titre Ier, livre IV du Code des communes)

- Cet article tend à renforcer les garanties statutaires des fonctionnaires de police municipale en cas de blessures graves ou de décès en service
- Il étend le champ des avancements de grade exceptionnels. Il tend, en pratique, à les aligner sur ceux applicables aux agents de la police nationale, qui bénéficient de possibilités de promotions plus larges en cas de blessures graves ou de décès dans le cadre de leurs fonctions

▪ **Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains évènements familiaux (art. 45)**

(art. 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Cet article tend à introduire dans le statut général de la fonction publique la reconnaissance d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains événements familiaux (notamment le décès de parents)
- Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas dans le calcul des congés annuels
- Leur bénéfice est étendu aux contractuels
- Un décret déterminera la liste de ces autorisations et leurs conditions d'octroi et précisera celles qui sont accordées de droit

- **Droit à l'allaitement sur le lieu de travail (art. 46)**
 - Cet article tend à modifier la loi « Le Pors » du 13 juillet 1983 pour y introduire le droit de disposer d'une heure par jour maximum, sous réserve des nécessités de service, afin d'allaiter son enfant, au besoin sur son lieu de travail, pour les fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique.
 - Ce droit est limité à la 1^{ère} année suivant la naissance du ou des enfants concernés. Les modalités d'application de ces nouvelles dispositions seront déterminées un décret.
 - Elles ont pour objet d'aligner les droits des mères travaillant dans le secteur public sur ceux octroyés aux mères salariées du secteur privé.



TEMPS DE TRAVAIL

Suppression des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la FPT (art. 47)

- Cet article a pour objet de supprimer, dans un délai d'un an suivant le prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales, les dérogations à la durée annuelle de travail de 1 607 heures dans la FPT, sans préjudice d'éventuelles adaptations pour tenir compte de sujétions particulières
- *La date à compter de laquelle le délai d'un an commence à courir est :*
 - *pour les collectivités territoriales, leurs groupements, ainsi que les établissements publics qui y sont rattachés, celle du renouvellement général des conseils des collectivités ;*
 - *pour les autres établissements publics (syndicats mixtes « ouverts », CNFPT, centres de gestion, etc.), la date de publication de la loi.*

■ **Télétravail ponctuel (art. 49)**

(art. 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012)

- Le télétravail dans la fonction publique est encadré par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2016-151 du 11 février 2016
- Faute de précision dans la loi, le décret a restreint les possibilités de télétravail à une organisation régulière et durable. Or les employeurs publics reçoivent une demande grandissante de télétravail ponctuel à laquelle ils seraient potentiellement favorables dans l'intérêt du service
- La loi ouvre ainsi à l'employeur la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail



EVOLUTIONS DES INSTITUTIONS

Précision sur les missions des CDG (art. 21)

(art. 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Alors que les CDG peuvent aujourd'hui assurer, à la demande des employeurs publics territoriaux, « *toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques* », la loi les autorise désormais explicitement à exercer leur mission de conseil en organisation « *notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines* ».
- Entrée en vigueur des dispositions de l'article 21 : le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15

Mise à disposition par le CDG d'agents contractuels affectés à des missions permanentes (art. 21)

(art. 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 est modifié afin d'élargir aux agents contractuels le dispositif de mise à disposition d'agents mis en œuvre par les CDG en faveur des collectivités et de leurs établissements afin d'accomplir des missions permanentes en leur sein, à temps complet ou incomplet
- Le texte n'évoquait, jusque là, que les fonctionnaires
- Entrée en vigueur des dispositions de l'article 21 : le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15

▪ **Rapport annuel du CNFPT (art. 50)**

(art. 12-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article prévoit que le CNFPT remette chaque année au Parlement, avant le 30 septembre, un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources
- Ce rapport présente, notamment, les actions de formation menées, tant initiales que continues, en matière de déontologie

■ Organisation territoriale du CNFPT (art. 50)

(art. 12 II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Actuellement, le CNFPT compte 29 délégations interdépartementales ou régionales en métropole et dans les collectivités d'outre-mer. Ces délégations correspondent aux anciennes régions administratives
- Le Sénat a souhaité que la carte des délégations territoriales du CNFPT soit modelée sur la nouvelle carte des régions (13 en métropole et 5 en outre-mer). La loi acte cette répartition géographique
- Le siège est fixé par le conseil d'administration

■ Fusion de CDG (art. 50)

(art. 18-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Par délibérations concordantes de leur CA et après avis de leur CST, des CDG de départements limitrophes (mais n'appartenant pas nécessairement à la même région administrative) peuvent décider de constituer un centre interdépartemental unique, qui se substituerait à eux.
- Dans ce nouveau périmètre, les conditions d'affiliation des collectivités territoriales et établissements publics locaux restent inchangées.
- Les délibérations doivent mentionner le siège du nouveau CIG et, dans le cas où les centres appelés à fusionner appartiendraient à des régions différentes, elles doivent désigner le centre coordonnateur auquel le nouveau centre est rattaché.
- Il est prévu le transfert de plein droit des agents des centres de gestion qui décideraient de fusionner au centre de gestion issu de leur fusion.

▪ **Renforcement de la mutualisation au niveau régional des CDG (art. 50)**

(art. 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La charte conclue entre CDG, au niveau régional ou interrégionale, devient un « schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation »
- Les CDG désignent parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination. A défaut, il s'agira du CDG chef-lieu de région
- Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les CDG gèrent en commun, ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes
- L'exercice d'une mission peut être confié par ce schéma à un ou plusieurs centres pour le compte de tous
- Le schéma est transmis au préfet de région, à l'initiative du CDG coordonnateur

▪ Renforcement de la mutualisation au niveau régional des CDG (art. 50)

(art. 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La liste des compétences devant être exercées à un niveau au moins régional a été complétée :

- Liste actuelle :

- 1° L'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B ;
- 2° La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A, B **et C (nouveau) (entrée en vigueur après élections de mars 2020)**;
- 3° La prise en charge des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emploi ;
- 4° Le reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- 5° Le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 bis ;
- 6° La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

▪ Renforcement de la mutualisation au niveau régional des CDG (art. 50)

(art. 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

▪ Nouvelles thématiques :

(A compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux)

7° La mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités, des agents territoriaux en relevant, ainsi que des candidats à un emploi public territorial

8° La publicité des listes d'aptitude promotion interne et concours

9° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;

10° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue

11° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

■ **Convention CDG coordonnateur / CNFPT (art. 50)**

(art. 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Pour améliorer la coordination entre les deux réseaux, une convention est conclue entre chaque CDG coordonnateur et le CNFPT visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière :
 - d'organisation des concours et des examens professionnels,
 - de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE),
 - de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
 - d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial.

- Un bilan annuel de cette convention est établi et présenté à la conférence régionale de l'emploi et de la formation (CREF)

- **Délégation de pouvoirs au sein des CDG (art. 51)**

(art. 13 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La loi autorise le président du conseil d'administration des CDG à donner délégation à un membre du conseil d'administration.

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

- **Habilitation donnée au Gouvernement afin de créer par ordonnance un code général de la fonction publique (art. 55)**
 - En application de l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé par le Parlement à prendre, par ordonnance, les mesures législatives nécessaires à la création d'un code général de la fonction publique « *afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit* ».
 - L'ordonnance est prise dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi
 - Le projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'ordonnance

■ Encadrement du droit de grève (art. 56)

(art. 7-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La loi encadre le droit de grève dans la FPE et dans la FPH. Restait à définir un cadre pour la FPT
- Dans les collectivités territoriales et les établissements publics, l'**autorité territoriale** et les **organisations syndicales** peuvent engager des **négociations** en vue de la signature d'un **accord** visant à assurer la continuité des services publics :
 - de collecte et de traitement des déchets des ménages ;
 - de transport public de personnes ;
 - d'aide aux personnes âgées et handicapées ;
 - d'accueil des enfants de moins de trois ans ;
 - d'accueil périscolaire ;
 - de restauration collective et scolaire ;dont l'interruption, en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution, contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

▪ **Encadrement du droit de grève (art. 56)**

(art. 7-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Afin de garantir la continuité du service public, l'accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables, ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.
- Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.
- À défaut de conclusion d'accord dans un délai de 12 mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

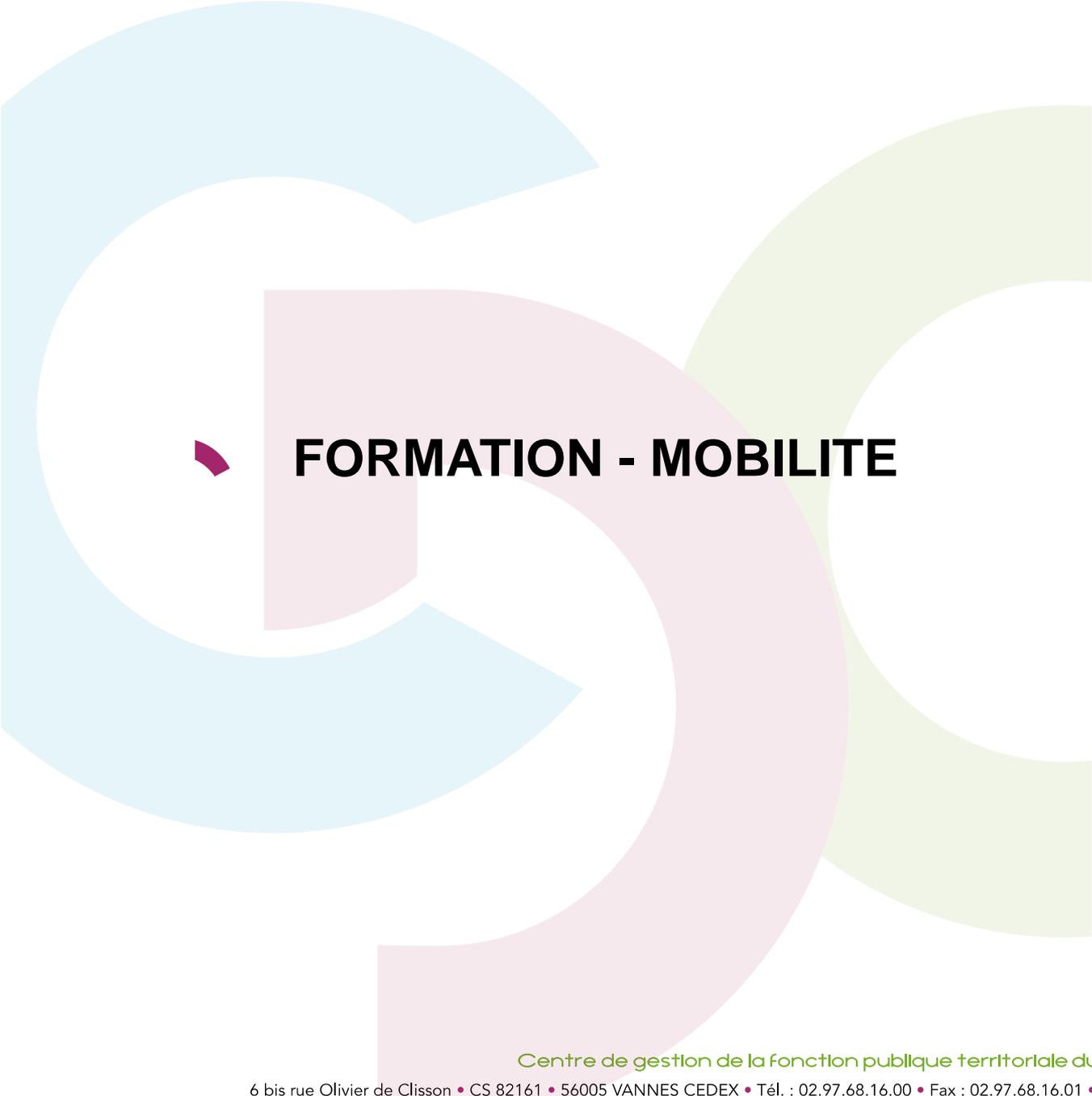
▪ **Encadrement du droit de grève (art. 56)**

(art. 7-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Les limitations autorisées sont les suivantes :
 - un délai de prévenance de 48 heures, comprenant au moins 1 jour ouvré ;
 - l'agent qui renonce finalement à prendre part à la grève en informe l'autorité territoriale au plus tard 24h avant, afin que l'autorité territoriale puisse l'affecter ;
 - l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard 24h avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter ;
 - cette obligation d'information n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève ;

▪ Encadrement du droit de grève (art. 56)

- Les limitations autorisées sont les suivantes (*suite*) :
 - une cessation du travail dès la prise de service, comme l'autorise la jurisprudence du Conseil d'État (*CE, 6 juillet 2016, Syndicat CGT des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux et autres, n° 390031*) et jusqu'à son terme.
 - Est passible d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions précitées
 - Idem pour l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service



FORMATION - MOBILITE

- **Garantie de la portabilité des droits liés au compte personnel de formation en cas de mobilité entre secteur public et secteur privé (art. 58)**

(art. 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et art. 2-1 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984)

- Cet article vise à permettre la portabilité des droits liés au CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé
- Afin de permettre cette portabilité, l'article 58 modifie certaines dispositions afin :
 - de prévoir la conversion des droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail ;
 - de faire passer du domaine législatif au domaine réglementaire la détermination du niveau maximal d'alimentation annuelle du CPF et du niveau de son plafond.
- L'article 58 modifie également l'article L. 6323-3 du code du travail afin de prévoir la conversion des droits à formation acquis dans le secteur public.

- **Habilitation à légiférer par ordonnances pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires (art. 59)**
 - Le délai d'habilitation est fixé à 18 mois à compter de la publication de la loi, le Gouvernement disposant ensuite de 3 mois pour déposer un projet de loi de ratification devant le Parlement.
 - Cette habilitation à légiférer par ordonnances constitue le fondement des travaux de la mission de réflexion confiée le 14 mai 2019 à M. Frédéric THIRIEZ, avocat aux conseils

- **Habilitation à légiférer par ordonnances pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires (art. 59)**
 - L'habilitation à légiférer par ordonnances couvre 3 thématiques :
 - les acteurs de la formation : organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements et services qui concourent à la formation des agents publics (donc le CNFPT)
 - le recrutement et la formation des agents de catégorie A
 - la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap, ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle

- **Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle (art. 60)**

(art. L.511-7 du code de la sécurité intérieure)

- Cet article tend à permettre aux agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale d'être dispensés, en tout ou partie, de leur obligation de formation initiale à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures

■ **Contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans la FPT (art. 62)**

(art. 12-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Auparavant, les régions finançaient directement les CFA et subventionnaient le recrutement d'apprentis dans la fonction publique territoriale
- Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ce montage financier n'est désormais plus possible : les entreprises financent directement les CFA, sans l'intermédiation des régions

- **Contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans la FPT (art. 62)**
 - En 2016, le législateur a reconnu la compétence du CNFPT pour mettre en œuvre des actions « visant au développement de l'apprentissage » et pour contribuer aux frais de formation des apprentis dans le versant territorial
 - Ces compétences devaient s'exercer dans le cadre de plusieurs conventions :
 - une convention annuelle d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et le CNFPT ;
 - des conventions entre le CNFPT, l'employeur territorial, le CFA et la région pour fixer le montant de la contribution du CNFPT.

- **Contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans la FPT (art. 62)**
 - Trois ans plus tard, aucune de ces conventions n'a été conclue. Considérant qu'il ne disposait pas des ressources nécessaires, le CNFPT n'a pas assuré cette nouvelle mission.
 - Dans ce contexte, l'article 62 de la loi vise à définir, au niveau législatif, le montant de la contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage.

- **Contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans la FPT (art. 62)**
 - Le CNFPT s'acquittera d'une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis
 - Montant estimé par les parlementaires : 38 M€ (30 à 50 M€ par le CNFPT)
 - Le président du CNFPT souhaite que cette question soit abordée lors du projet de loi de finances pour 2020. Piste évoquée : réinterroger les flux financiers entre le CNFPT et les CDG coordonnateurs au titre du transfert des concours (environ 20 M€)
 - Le reste sera à la charge des collectivités, l'Etat ayant refusé de participer
 - Cette mesure s'applique aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020

■ **Coût de l'apprentissage dans la fonction publique (art. 63)**

(abrogation de l'article L.6227-7 du code du travail)

- Les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur le droit privé (article L.6222-27 du code du travail)
- La rémunération des apprentis sera désormais fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Elle ne tiendra plus compte du niveau de diplôme préparé.
- Cette mesure a pour effet d'aligner le coût de l'apprentissage dans la fonction publique, par rapport au secteur privé, en supprimant les majorations de 10 points et de 20 points

- **Rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique (art. 65)**
 - Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'État, des collectivités territoriales et des établissements publics
 - Ce rapport identifie les mesures envisageables pour lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis au sein de la fonction publique

■ **Formation des agents publics aux fonctions de management (art. 64)**

(art. 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Cet article tend à préciser que les fonctionnaires bénéficient de formations au management lorsqu'ils accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement
- Cette disposition s'adresse à toutes les catégories : A, B et C

▪ **Pensions en cas de mise à disposition ou de détachement d'un fonctionnaire de la fonction publique de l'État (art. 66)**

(art. 46 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984)

- Cet article tend à permettre la réduction de la contribution employeur versée ou remboursée par les employeurs territoriaux et hospitaliers dans le cadre de la constitution des droits à pension de retraite d'un fonctionnaire de la fonction publique de l'État, lorsque ce dernier est mis à disposition ou détaché auprès de ces employeurs *(taux de 74,28 % pour les fonctionnaires de l'Etat contre 30,65 % pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers)*
- L'objectif de cette disposition est de favoriser la mobilité des fonctionnaires de la fonction publique de l'État vers les deux autres versants de la fonction publique
- Entrée en vigueur : 01/01/2020



Morbihan

FORMATION - MOBILITE

▪ **Double détachement sur emploi fonctionnel pour accomplir un stage (art. 70)**

(art. 66 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article prévoit, pour la seule FPT, lorsqu'un fonctionnaire est détaché, dans un cadre d'emplois ou un emploi, bénéficie d'une promotion interne et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, que l'autorité investie du pouvoir de nomination, nonobstant ce détachement, le place en détachement pour l'accomplissement de ce stage, dès lors que son premier détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans son nouveau cadre d'emplois.

Ex : Lorsqu'un attaché hors classe était détaché en tant que DGS d'une commune de 40 000 habitants, s'il accède au cadre d'emplois des administrateurs territoriaux par voie de promotion interne (après avoir réussi un examen professionnel), il ne pouvait effectuer son année de stage sur l'emploi fonctionnel qu'il occupe. Pendant son stage, en effet, il devait être détaché dans un grade de son nouveau cadre d'emplois, et le double détachement était prohibé. Cette interdiction s'appliquait alors même qu'une fois titularisé dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, le même fonctionnaire pouvait être à nouveau détaché sur le même emploi.

- **Recrutement initial par CDI pour pourvoir des emplois permanents de la FPT (art. 71)**

(art. 3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article prévoit d'instaurer une « *portabilité inter-versants* » en autorisant les employeurs publics à maintenir le bénéfice de la durée indéterminée aux agents qu'ils recrutent lorsque ceux-ci étaient déjà titulaires d'un CDI, y compris auprès d'un employeur d'une des deux autres fonctions publiques

- **Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public (art. 72)**
 - Cet article prévoit d'expérimenter, pendant une durée de 6 ans (du 01/01/2020 au 31/12/2025), l'extension de la rupture conventionnelle au secteur public.
 - Les grandes lignes de la procédure sont inscrites dans la loi en ce qui concerne les fonctionnaires des trois versants et la loi renvoie à un décret en Conseil d'État en ce qui concerne les agents contractuels en CDI et les ouvriers de l'État.
 - Pour ce qui est des fonctionnaires, la rupture conventionnelle devient un nouveau cas de cessation définitive de fonctions entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.
 - La cessation définitive de fonctions résulte, dans ce cas, d'une convention entre l'administration et le fonctionnaire concerné.

- **Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public (art. 72)**
 - La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité de rupture, qui ne peut être inférieur à un montant fixé par décret
 - Durant la procédure, le fonctionnaire pourrait se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.
 - Sont exclus du dispositif :
 - les fonctionnaires stagiaires ;
 - les fonctionnaires ayant atteint l'âge légal de la retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension au pourcentage maximum
 - les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel

- **Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public (art. 72)**
 - La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties
 - Une disposition « anti-abus » est prévue pour qu'un ancien fonctionnaire qui aurait bénéficié d'une rupture conventionnelle soit tenu de rembourser l'indemnité perçue dans le cas où il serait recruté en tant qu'agent public (titulaire ou non titulaire) dans les 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle
 - Ce remboursement a lieu au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement
 - Les modalités d'application de ces dispositions, notamment l'organisation de la procédure, seront définies par décret
 - Une évaluation de cette expérimentation, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, est présentée devant le Parlement un an avant son terme

- **Extension de l'allocation chômage aux agents publics en cas de rupture conventionnelle ou de démission (art. 72)**
 - Cet article prévoit d'étendre le bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics (fonctionnaires, contractuels et ouvriers de l'État) privés de leur emploi :
 - 1° Soit que la privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire ;
 - 2° Soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle ;
 - 3° Soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

▪ **Encadrement des disponibilités pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS (art. 74)**

(art. 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La loi durcit le dispositif de réintégration
- Le fonctionnaire mis en disponibilité de droit, sur demande, pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS n'est réintégré, à l'expiration de sa période de disponibilité, soit sur son poste, soit sur un poste correspondant à son grade, soit en étant maintenu en surnombre, puis pris en charge par le CDG, que si la disponibilité n'a pas excédé 3 ans
- Au-delà de cette durée, une des trois premières vacances de poste doit être proposée au fonctionnaire
- Dans les autres cas, si la disponibilité n'a pas excédé 3 ans, une des trois premières vacances de poste doit être proposée au fonctionnaire
- Entrée en vigueur au 01/01/2020. La durée des disponibilités antérieures est prise en compte.

TRANSITIONS PROFESSIONNELLES



Morbihan

TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

- **Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés (art. 76)**

(art. 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Ce détachement s'applique dans le cas d'un transfert d'activité d'une personne morale de droit public à une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC).
- La durée du détachement d'office correspond à la durée du contrat transférant les activités concernées, les organismes d'accueil devant toutefois recruter les fonctionnaires sur un contrat de travail à durée indéterminée
- Le champ d'application du détachement d'office a été étendu aux fonctionnaires exerçant leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, dans le cadre de dispositions législatives qui leur sont propres, en dehors de dispositions prévues par le statut général.

■ **Garanties apportées aux emplois fonctionnels lorsqu'ils quittent leurs fonctions (art. 77)**

(art. 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Le « délai de 6 mois », pendant lequel il ne peut être mis fin aux fonctions de l'agent détaché sur emploi fonctionnel, s'appliquera dorénavant comme une période de préavis préalable à l'enclenchement de la procédure
- Cela permet à l'agent d'engager les démarches en vue d'une mobilité en mobilisant à cette fin , le cas échéant, les moyens de la collectivité
- Un protocole négocié entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire peut organiser cette période de transition
- Ce protocole prend acte du principe de la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel
- Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité

■ **Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) (art. 78)**

(art. 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article vise à limiter dans le temps la prise en charge des FMPE par le CNFPT ou les CDG
- La loi offre possibilité d'un reclassement dans les autres versants de la fonction publique
- S'agissant de la rémunération, l'agent perçoit 100 % la première année; elle est ensuite réduite de 10 % chaque année
- À l'issue de ce délai de 10 ans, les FMPE sont licenciés de la FPT ou radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite s'ils peuvent bénéficier d'une pension à taux plein

■ **Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) (art. 78)**

(art. 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, l'agent et le CDG/CNFPT élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi
- Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre
- A ce titre, l'agent bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'une des 3 fonctions publiques ou dans le secteur privé
- Enfin, la loi sécurise les modalités de rémunération des FMPE lorsqu'ils sont amenés à exercer des missions temporaires

- **Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) (art. 79)**

(art. 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article a pour objet de faire cesser la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi au moment où ils remplissent les critères nécessaires à l'admission à la retraite à taux plein
- Les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de la loi et qui remplissent déjà les conditions prévues ci-dessus, ou qui les remplissent dans les 6 mois suivant la publication de la loi, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite 6 mois après cette même publication



EGALITE PROFESSIONNELLE

EGALITE PROFESSIONNELLE

- **Mise en place d'un dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place d'un plan d'action obligatoire pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes (art. 80)**
- Cet article vise à créer deux obligations à la charge des employeurs publics :
 - la mise en place d'un dispositif de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
 - l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- **Le dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (art. 80)**

(art. 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et art.26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Le dispositif de signalement a pour objectif de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes de tels actes
- Il a également pour objet d'orienter les agents victimes de tels actes vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement de faits signalés
- Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements

- **Le dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (art. 80)**
 - Un décret précisera les conditions d'application de ces dispositions, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé, ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif
 - Le CDG met en place ce dispositif pour le compte des collectivités et leurs établissements publics qui en font la demande

▪ **Elaboration d'un plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (art. 80)**

(art. 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 hab. ont l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel d'une durée maximale de 3 ans renouvelables
- L'absence d'élaboration du plan d'action, ou son non renouvellement au terme de sa durée, peut être sanctionné par une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel
- Le CST est consulté sur le plan d'action et informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre

- **Elaboration d'un plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (art. 80)**
 - Le plan d'action comporte au moins 4 grands axes :
 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération ;
 - Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

- **Elaboration d'un plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (art. 80)**
 - Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique (RSU)
 - Un décret précisera les conditions d'application de ces dispositions
 - Le plan d'action doit être élaboré au plus tard le 31 décembre 2020

- **Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires (art. 81)**

(art. 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Cet article tend à ajouter l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires dont la liste figure à l'article 6 du statut général des fonctionnaires applicable aux trois versants
- Il complète ainsi la liste des discriminations interdites qui comprend notamment les opinions, l'origine, l'orientation sexuelle, l'âge, le patronyme, la situation de famille, la situation de santé

- **Extension de l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique (art. 82)**

(art. 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- L'obligation de nominations équilibrées (au moins 40% de personnes de chaque sexe) est sanctionnée par le versement d'une contribution obligatoire par l'administration défaillante égale au nombre de nominations manquantes, multiplié par un montant fixé par décret qui est actuellement de 90 000 euros
- Le projet de loi étend le dispositif au(x) :
 - CNFPT ;
 - communes et EPCI de 40 000 habitants *(80 000 habitants auparavant)*.
- Sont exclus du dispositif les collectivités et EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels

- **Extension de l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique (art. 82)**
 - La loi prévoit également de ne pas intégrer dans le décompte des nominations la nomination, sur un emploi de direction d'une collectivité ou d'un EPCI issu d'une fusion, d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction dans l'un des EPCI ou l'une des collectivités fusionnés. Cette précision permet de faire entrer dans le « stock » les collaborateurs renommés et d'éviter de pénaliser les collectivités et EPCI qui reprennent les équipes en place, souvent les mieux à même de gérer la fusion.
 - La loi abaisse à 4 (contre 5 à ce jour) le nombre de nominations dans un cycle, ce qui permet l'application de l'obligation de nominations équilibrées plus tôt. La loi précise également que ce cycle s'apprécie entre deux renouvellements généraux des organes délibérants, ce qui évite de rendre le nouvel exécutif responsable d'une situation passée.
 - Un décret précisera ces dispositions
 - Entrée en vigueur : prochain renouvellement général des assemblées délibérantes

- **Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse (art. 84)**

(art. 115 de la loi n°2017-1837 du 31 décembre 2017 de finances pour 2018)

- Cet article vise, dans les trois versants de la fonction publique, à supprimer le jour de carence en cas de congé maladie lié à l'état de grossesse

- **Maintien des droits à l'avancement/promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant (art. 85)**

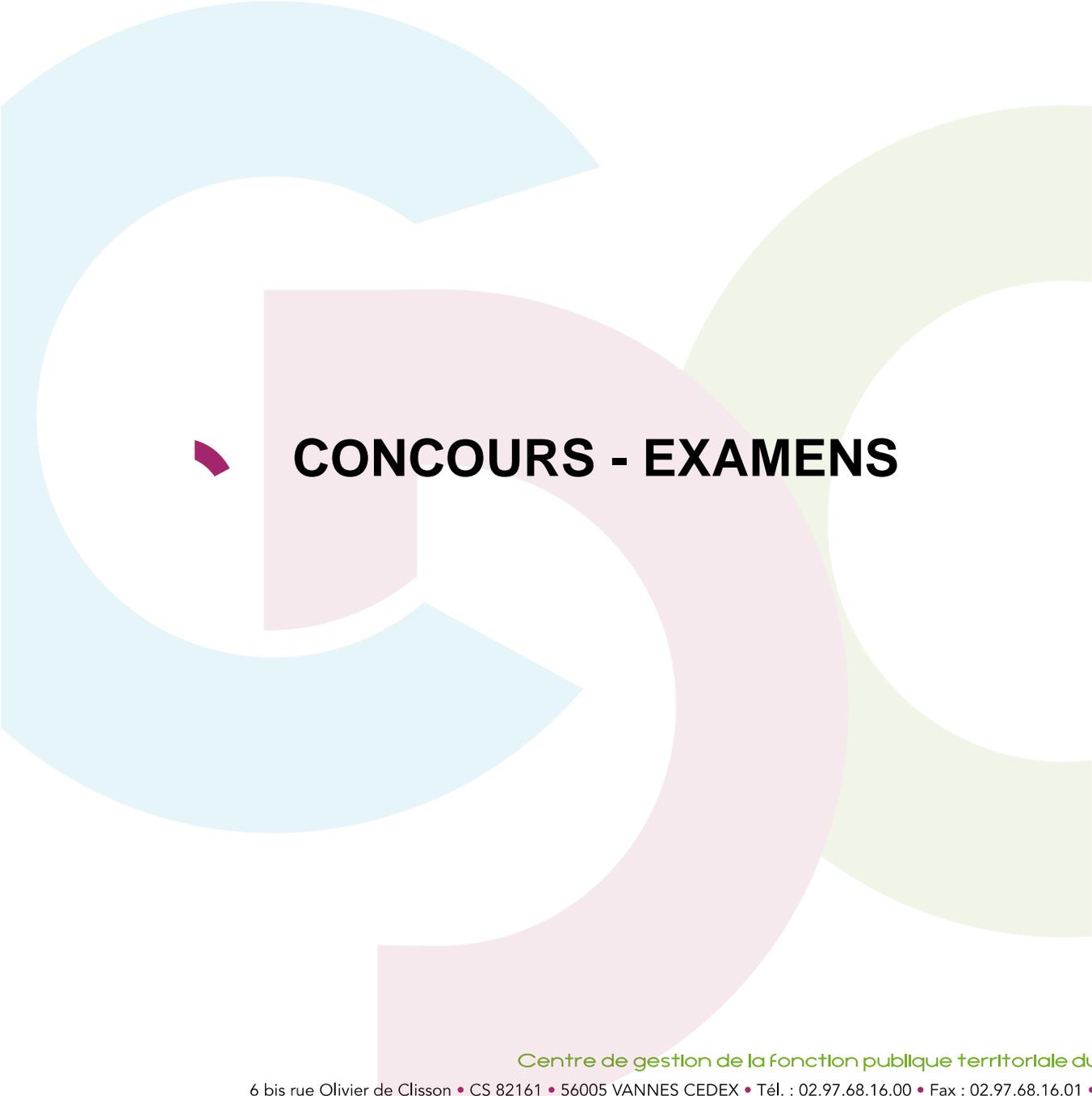
(art. 72, 75, et 75-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La loi maintient les droits à avancement des fonctionnaires ayant pris un congé parental ou une disponibilité pour élever un enfant.
- Les droits à avancement n'étaient maintenus qu'en cas de congé parental et de manière partielle. Le dispositif proposé intègre en plus la disponibilité pour élever un enfant et maintient les droits à avancement en totalité, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière.

▪ **Égal accès des femmes et des hommes dans les procédures d'avancement (art. 85)**

(art. 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- La loi ajoute un troisième alinéa à l'article 79 de la loi de 1984 permettant la prise en compte de la situation des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés, dans le cadre des nouvelles lignes directives de gestion
- Ainsi, le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau



CONCOURS - EXAMENS

▪ **Jurys de concours et comités de sélection (art. 83)**

(art. 16 ter et 16 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Cet article rassemble et précise les règles de composition équilibrée des jurys et instances de sélection, actuellement fixées dans différents textes
- Il assouplit notamment le mécanisme de la présidence alternée en donnant la possibilité aux employeurs publics de conserver un même président pour quatre sessions consécutives, chacun conservant la possibilité de fixer une périodicité plus brève
- Pour la désignation des membres des jurys et instances de sélection, l'organisateur du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe
- Dans le cas de jurys composés de 3 personnes, il doit y avoir au moins une personne de chaque sexe
- Un décret fixera les conditions d'application de ces dispositions

▪ **Conditions d'organisation des concours dans la FPT (art. 89)**

(art. 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Cet article tend à élargir la possibilité d'organiser des concours sur titres à l'ensemble de la fonction publique territoriale et non plus seulement dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique
- Il vise également à lutter contre les multi-inscriptions. Les candidats ont l'interdiction de se présenter simultanément à plusieurs concours permettant l'accès à un emploi de même grade
- Les dispositions relatives à la lutte contre les multi-inscriptions seront précisées par décret

- **Clarification et modernisation du droit du handicap dans la fonction publique (art. 90)**

(nouveau chapitre V et art. 33 à 40 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

- Cet article redéfinit la liste des administrations soumises à l'obligation d'emploi
- Il apporte des précisions quant au calcul du taux d'emploi
- Il précise que les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement, bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité sont notamment pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- **Gouvernance du FIPHFP (art. 90)**

- La loi précise que le FIPHFP a pour mission de :

1° Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information ;

2° Conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

- **Gouvernance du FIPHFP (art. 90)**
 - Afin de favoriser le partage d'expériences et les synergies entre le FIPHFP et le service public de l'emploi, des représentants de Pôle emploi et de Cap emploi siègeront au comité national du fonds.
 - En outre, les associations représentant les personnes en situation de handicap seront mieux associées à la définition et à l'évaluation des aides du FIPHFP
 - Pour plus de transparence, le FIPHFP publiera, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics
 - La loi apporte également des précisions quant à la contribution des employeurs publics pouvant être versée pour s'acquitter de leur obligation d'emploi

- **Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap (art. 91)**
 - A l'issue de leur contrat, les travailleurs handicapés ne peuvent pas être titularisés dans leur poste. Cette voie d'accès à la fonction publique offre donc moins d'opportunités que les contrats ad hoc, qui permettent aux personnes en situation de handicap d'intégrer la fonction publique après un an de service
 - A titre expérimental et pour une durée de 5 ans, il est ainsi prévu d'autoriser les employeurs publics à titulariser les agents handicapés à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupent.

- **Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap (art. 91)**
 - Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après un entretien avec celui-ci
 - Un décret en Conseil d'État définira les modalités de cette expérimentation, en précisant les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage
 - Une évaluation de cette expérimentation est présentée au Parlement un an avant son terme

- **Parcours professionnel des agents en situation de handicap (art. 92)**
 - Sauf charges disproportionnées, les employeurs publics ont aujourd'hui l'obligation de prendre les mesures appropriées pour permettre aux agents handicapés :
 - de développer un parcours professionnel
 - d'accéder à des fonctions de niveau supérieur
 - de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

- **Parcours professionnel des agents en situation de handicap (art. 92)**
 - La loi permet de mieux associer les associations représentant les personnes en situation de handicap en prévoyant la saisine du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) sur les projets de texte relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique
 - Elle permet aux agents publics de consulter un référent handicap afin de les accompagner tout au long de leur carrière professionnelle et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

- **Parcours professionnel des agents en situation de handicap (art. 92)**
 - L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions
 - La loi consacre un « droit à la portabilité » pour que les travailleurs handicapés puissent conserver leur aménagement de poste lorsqu'ils changent d'employeur
 - Un décret précisera ces dispositions

- **Aménagement des concours administratifs (art. 92)**
 - Le statut général de la fonction publique faisait référence aux candidats orientés vers le milieu ordinaire par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et ayant obtenu une reconnaissance de la qualité de personne handicapée (RQTH)
 - Ce point faisait l'objet d'une divergence d'appréciation entre les organisateurs des concours administratifs : certains demandaient au candidat de produire une RQTH, d'autres se contentaient d'un certificat médical
 - En conséquence, la loi tend à supprimer toute référence aux MDPH afin qu'un certificat médical puisse justifier, à lui seul, un aménagement d'épreuves

- **Aménagement des concours administratifs (art. 92)**
 - De même, le statut général de la fonction publique disposait que les aménagements d'épreuves devaient être sollicités « au moment » de l'inscription au concours
 - Manquant de souplesse, certaines administrations « n'acceptent plus les demandes d'aménagement d'épreuves formulées après la date d'envoi » des dossiers d'inscription
 - Dès lors, la loi adopte une formulation plus large pour mieux respecter les droits des candidats en situation de handicap : les demandes d'aménagement devraient être transmises « préalablement au déroulement des épreuves »
- Un décret précisera ces dispositions

- **Aménagement des concours administratifs (art. 92)**
 - En outre, conformément au statut général de la fonction publique, les épreuves de concours devaient être adaptées aux « *moyens physiques des candidats* ».
 - Dans les faits, les administrations tentaient également de répondre aux besoins des candidats souffrant d'un handicap psychique ou de troubles dyslexiques
 - La loi tend à consacrer cette pratique en élargissant l'aménagement des concours à l'ensemble des candidats en situation de handicap, non aux seuls candidats atteints d'un handicap physique

- **Introduction, à titre expérimental, d'un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap (art. 93)**
 - Cet article vise à créer, à titre expérimental, un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap
 - Il s'agit de faciliter la progression de carrière des agents handicapés, en cohérence avec l'article 34. Une voie de promotion ad hoc est créée, par dérogation au statut général de la fonction publique
 - Concrètement, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent être détachés dans un « *corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure* » entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2025

Calendrier de mise en œuvre des textes d'application

Conseil Supérieur de la FPT du 16 octobre 2019

- Projets de décrets relatifs à :
 - *Développement du recours aux contractuels sur les TNC*
 - *Réforme des compétences et du fonctionnement du CSFPT*

Conseil Commun Fonction Publique du 17 octobre 2019

- Projets de décrets relatifs à :
 - *Commissions administratives paritaires (CAP)*
 - *Lignes directrices de gestion*
 - *Procédures de recrutement des contractuels*
 - *Portabilité du compte personnel de formation (CPF)*

Calendrier de mise en œuvre des textes d'application

CCFP du 14 novembre 2019

- Projets de décrets relatifs à :
 - *Ruptures conventionnelles*
 - *Droits aux allocations chômage*
 - *Nominations équilibrées*

CSFPT du 27 novembre 2019

- Projets de décrets relatifs à :
 - *Recours aux contractuels sur les emplois de direction*
 - *Développement de l'apprentissage*
 - *Organisations des CDG et du CNFPT*

Calendrier de mise en œuvre des textes d'application

CCFP du 10 décembre 2019

- Projets de décrets relatifs à :
 - *Cadre déontologique des agents publics*
 - *Contrat de projet*
 - *Mesures relatives à l'égalité professionnelle*
 - *Parentalité*
 - *Harmonisation des autorisations spéciales d'absence*

En 2020

- Projets de décrets relatifs à :
 - *Handicap*
 - *Détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation*
 - *Fusion CT-CHSCT*
- Projets d'ordonnances

Calendrier de mise en œuvre des textes d'application

Groupes de travail préalables aux réunions du CCFP et du CSFPT

- 19 septembre 2019 :
 - *Lignes directrices de gestion*
 - *Commissions administratives paritaires (CAP)*
- 24 septembre 2019 :
 - *Procédures de recrutement des contractuels*
- 30 septembre 2019 :
 - *Droits nouveaux relatifs à l'ARE*
- 8 octobre 2019 :
 - *Autorisations spéciales d'absence*
- 24 octobre 2019 :
 - *Rupture conventionnelle*
- 6 novembre 2019 :
 - *Egalité professionnelle*
- 9 décembre 2019 :
 - *Télétravail*
- 17 décembre 2019 :
 - *Handicap*

ENTRÉE EN VIGUEUR DIFFÉRÉE DE LA LOI

THEME	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	ARTICLE DE LA LOI
Représentation des communes et EPCI au CSFPT	Prochain renouvellement des assemblées délibérantes	2
Fusion des instances de dialogue social	Prochain renouvellement des instances de dialogue social	4
Simplification des commissions consultatives paritaires	Prochain renouvellement des instances	12
Réforme des CAP	Élaboration des décisions individuelles au titre de l'année 2021, mais 01/01/2020 pour mutations et mobilités	10
Extension du recours aux contractuels	Lendemain de la publication des mesures réglementaires	16 et 21

ENTRÉE EN VIGUEUR DIFFÉRÉE DE LA LOI

THEME	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	ARTICLE DE LA LOI
Réforme de la notation	Entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020 (à compter du 1 ^{er} janvier 2021)	27
Lignes directrices de gestion - promotion et avancement	Décisions individuelles prises au titre de l'année 2021	30
Modification de la composition des conseils de discipline dans les versants territorial et hospitalier	Prochain renouvellement général des CAP	31

ENTRÉE EN VIGUEUR DIFFÉRÉE DE LA LOI

THEME	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	ARTICLE DE LA LOI
Discipline (recours)	Après publication de la loi	32
Déontologie	1 ^{er} février 2020	34
Missions des centres de gestion	Prochain renouvellement des conseils municipaux	50
Monétisation des droits dans le compte personnel de formation	Au plus tard le 1 ^{er} janvier 2020	58
Nouvelle position d'activité (fonctionnaires d'Etat)	Mise à disposition ou détachement prononcé ou renouvelé à compter du 1 ^{er} janvier 2020	66
FMPE	6 mois, 1 an et 2 ans après la publication de la loi selon les dispositions	78

ENTRÉE EN VIGUEUR DIFFÉRÉE DE LA LOI

THEME	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	ARTICLE DE LA LOI
Plan d'action « égalité - professionnelle »	Élaboration au plus tard le 31 décembre 2020	80
Renforcement du dispositif de nominations équilibrées	Prochain renouvellement des assemblées délibérantes pour les collectivités territoriales et EPCI Prochain renouvellement du conseil d'administration après les élections municipales pour CNFPT	82

MERCI DE VOTRE ATTENTION ET PLACE AUX QUESTIONS