Novembre 2019

Morbihan

Les Cahiers

#16

Magazine d'information du Centre de gestion
de la fonction publique territoriale du Morbihan

SPECIAL

Loi de transformation de la Fonction Publique

En 5 axes, 48 points

Sommaire

3 **Axe I**
Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

4 **Axe II**
Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

5 **Axe III**
Simplifier le cadre de gestion des agents publics

6 **Axe IV**
Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

8 **Axe V**
Renforcer l'égalité professionnelle

10 **Repère**
Calendrier

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Axe I : promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

- **1.** Création du comité social territorial (CST) par fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- **2.** Création du rapport social unique (RSU)
- **3.** Réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP)

Axe II : Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

- **4.** Elargissement du recours au contrat
- **5.** Entretiens professionnels annuels
- **6.** Prise en compte possible des résultats collectifs dans l'attribution du régime indemnitaire
- **7.** Maintien des primes pendant certains congés
- **8.** Création des lignes directrices de gestion et suppression de l'avis des CAP en matière d'avancement et de promotion

Directeur de la publication :
Joseph Brohan
Photos : Adobe Stock
Rédaction, relecture : services du CDG du Morbihan
ISSN : 2274 - 7419

Les Cahiers sont édités par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan

6 bis rue Olivier de Clisson
CS 82161
56005 Vannes Cedex
Tél. 02 97 68 16 00

Axe III : simplifier le cadre de gestion des agents publics

10. Renforcement des contrôles déontologiques
11. Publication annuelle des hautes rémunérations
12. Nouveau rôle des CDG dans le domaine de la médecine agréée et de contrôle
13. Instauration du congé de proche aidant
14. Préparation au reclassement
15. Usure professionnelle
16. Répartition du supplément familial de traitement en cas de séparation des parents
17. Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux
18. Harmonisation des autorisations d'absence pour raisons familiales
19. Droit à l'allaitement sur le lieu de travail
20. Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures
21. Introduction du télétravail ponctuel
22. Rapport annuel et organisation territoriale du CNFPT
23. Possibilité de fusions de centres de gestion
24. Extension des missions des CDG exercées au moins au niveau régional
25. Création d'un schéma régional pour les CDG
26. Délégation de pouvoir au sein des CDG
27. Encadrement du droit de grève dans certains services publics locaux

Axe IV : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

28. Portabilité du compte personnel de formation
29. Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle
30. Financement de l'apprentissage et rémunération des apprentis
31. Formations systématiques au management
32. Introduction du double détachement pour accomplir un stage
33. Portabilité du CDI entre les 3 versants de la fonction publique
34. Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public
35. Ajustement des conditions de réintégration entre disponibilité pour suivre son conjoint et disponibilité pour raisons familiales au-delà d'un délai de 3 ans
36. Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés
37. Garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel lorsqu'ils sont déchargés de fonctions
38. Encadrement de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Axe V : Renforcer l'égalité professionnelle

39. Création d'un dispositif de signalement
40. Adoption d'un plan pluriannuel relatif à l'égalité femmes-hommes
41. Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires
42. Nominations équilibrées au sein des emplois de direction
43. Jurys et instances de concours
44. Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse
45. Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit
46. Généralisation des concours sur titre
47. Interdiction des multi-inscriptions
48. Handicap

AXE 1

Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

1. Création du comité social territorial (CST) par fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents (article 3). Compétente notamment sur les questions d'organisation, de fonctionnement des services et d'évolutions des administrations, cette instance unique de concertation se substitue au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant 200 agents au moins, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial. En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée, pour tout ou partie des services, par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.
Dispositions applicables après les élections professionnelles (fin 2022).

2. Création du rapport social unique (RSU)

À partir de 2021, les collectivités et établissements publics élaborent chaque année un rapport social unique regroupant notamment les éléments de trois documents existants : le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition, le rapport sur l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.
Le rapport social unique est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.
Les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sont établies à partir de ce rapport.
Dispositions applicables au 1er janvier 2021.

3. Réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP)

L'organisation et les attributions des CAP sont revues. Les prérogatives des CAP sont recentrées sur les situations individuelles défavorables. Les groupes hiérarchiques sont supprimés *(Dispositions applicables après les prochaines élections professionnelles (fin 2022))*. Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables rendues par leur employeur.
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.

4. Elargissement du recours au contrat

▸ Instauration d'une procédure de recrutement des contractuels

Sauf pour une liste d'emplois - notamment certains emplois de direction dans les collectivités territoriales - le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé dans le respect d'une «procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.» Un décret en Conseil d'État précisera les modalités de cette procédure. L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.
Nécessite un décret d'application.

▸ Ouverture aux contractuels des postes de direction

Les possibilités offertes aux employeurs publics de recruter des agents contractuels pour occuper des emplois fonctionnels (DGS, DGA, DGST) sont élargies. Cela concerne les communes et les EPCI à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants.
Un décret en Conseil d'État déterminera les conditions d'emploi et de rémunération des agents recrutés dans le cadre de ces nouvelles possibilités.
Ce recrutement direct n'entraine ni titularisation dans la FPT, ni, au terme du contrat, la reconduction de celui-ci en CDI.
Les personnes nommées ainsi devront suivre une formation les préparant à ces nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.
Décret à paraître. Dispositions applicables le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828.

▸ Le contrat de projet

Pour «mener à bien un projet ou une opération identifié», les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent recruter par le biais d'un «contrat de projet» un agent sur un emploi de catégorie A, B ou C. Il s'agit d'un CDD prenant fin avec «la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.» Mais sa durée ne peut être inférieure à un an et supérieure à six ans. Il est renouvelable dans la limite de six ans.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019. Décret à paraître.

▸ Elargissement du recours au contrat sur emploi permanent et modification des conditions de recrutement sur emploi à temps non complet

Les possibilités pour les employeurs territoriaux de déroger au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires sont élargies. Elles s'appliquent :
• aux emplois de toutes les catégories, dans le cas où les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (faculté réservée aujourd'hui pour la seule catégorie A) ;
• à tous les emplois des communes de moins de 1.000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15.000 habitants ;
• dans toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics, à tous les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
• à tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1.000 habitants (jusqu'au premier renouvellement du conseil municipal suivant leur création).
Dispositions applicables le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828.

4. Elargissement du recours au contrat

▸ Formation des contractuels recrutés sur des emplois permanents

L'obligation de suivre une formation d'intégration et, le cas échéant, de professionnalisation est étendue aux agents contractuels de la FPT, recrutés pour occuper à titre permanent un emploi permanent, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an. Actuellement, cette obligation n'incombe qu'aux fonctionnaires.
Dispositions applicables le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828.

▸ Elargissement des missions des CDG en matière d'aide à l'emploi

Les centres de gestion peuvent mettre à disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics des agents contractuels pour les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.
En outre, les CDG sont autorisés explicitement à exercer leur mission de conseil en organisation «notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines».
Dispositions applicables le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828.

▸ Instauration d'une indemnité de fin de contrat

A l'instar de la prime de précarité connue dans le secteur privé, une indemnité de fin de contrat est instituée au bénéfice de certains agents contractuels, titulaires de contrats d'une durée inférieure ou égale à un an et ayant perçu au cours de leur embauche une rémunération inférieure à un plafond (qui pourrait être de deux Smic).
Elle s'appliquera aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

▸ Suppression de l'obligation faite aux employeurs de nommer stagiaire un contractuel admis à un concours

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 est supprimée. Les employeurs ont la faculté de procéder à cette nomination, sans avoir à assurer la publicité de la vacance de l'emploi au terme du contrat.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

5. Entretiens professionnels annuels

La transmission systématique aux CAP des comptes rendus des évaluations réalisées lors des entretiens professionnels annuels est supprimée. L'autorité territoriale est autorisée à porter des observations sur ces comptes rendus. Lors de l'entretien professionnel, les fonctionnaires doivent recevoir une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits en matière de compte personnel de formation (CPF).
Dispositions entrant en vigueur le 01/01/2021 et s'appliquant aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

6. Prise en compte possible des résultats collectifs dans l'attribution du régime indemnitaire

Le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est facilité. Ce dernier permet aux collectivités territoriales de valoriser les résultats collectifs du service.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

7. Maintien des primes pendant certains congés

Les primes sont maintenues pendant les congés pour maternité et pour adoption, ainsi que durant les congés de paternité et d'accueil de l'enfant.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

8. Création des lignes directrices de gestion et suppression de l'avis des CAP en matière d'avancement et de promotion

L'autorité territoriale arrête des lignes directrices de gestion déterminant «la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.» Ces dernières fixent, «sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente», les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'avis préalable de la CAP en matière d'avancement et de promotion interne est supprimé.
Ces mesures s'appliqueront en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021

9. Harmonisation de l'échelle des sanctions et suppression de la procédure disciplinaire d'appel

L'échelle des sanctions dont disposent les employeurs territoriaux à l'encontre des agents territoriaux est élargie (nouvelle sanction : la radiation du tableau d'avancement) et harmonisée entre les trois versants de la fonction publique.
Les conseils de discipline de recours sont supprimés.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

Simplifier le cadre de gestion des agents publics

10. Renforcement des contrôles déontologiques

Les contrôles déontologiques sont renforcés. La commission de déontologie de la fonction publique est supprimée : ses prérogatives sont confiées à la Haute Autorité de la transparence de la vie publique (HATVP). En plus des situations de pantouflage (mobilité d'un fonctionnaire vers le secteur privé), cette autorité administrative indépendante contrôle le «rétro-pantouflage» (cas d'un agent qui réintègre la fonction publique après avoir effectué une mobilité dans le secteur privé ou du recrutement dans la fonction publique d'un agent contractuel issu du secteur privé). Ses prérogatives sont renforcées et le suivi de la mise en œuvre de ses avis est amélioré.
L'agent à temps complet qui souhaite créer ou reprendre une entreprise est autorisé à accomplir un service à temps partiel pendant trois ans, au lieu de deux ans actuellement.
Dispositions applicables à compter du 1er février 2020.

11. Publication annuelle des hautes rémunérations

Les régions, les départements, ainsi que les collectivités territoriales et les EPCI à fiscalité propre de plus de 80.000 habitants ont l'obligation de publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre. Le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées doit être précisé.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

12. Nouveau rôle des CDG dans le domaine de la médecine agréée et de contrôle

La loi autorise la mise en place, dans les CDG, d'un service de médecine agréée et de contrôle ayant pour objectif d'évaluer l'aptitude physique à l'embauche des candidats à un recrutement et de contrôler la justification médicale des arrêts de travail des agents.
Ces services peuvent être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

13. Instauration du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant, dont bénéficient les salariés du secteur privé, est étendu aux agents publics. Ce congé d'un an maximum est attribué aux personnes souhaitant venir en aide à un proche souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie «d'une particulière gravité».
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

14. Préparation au reclassement

Durant son 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 centre de gestion pour exercer une mission de remplacement.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

15. Usure professionnelle

La loi crée une nouvelle disposition selon laquelle les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions qui seront fixées par décret.
Décret à paraître.

16. Répartition du supplément familial de traitement en cas de séparation des parents

Lorsqu'ils sont séparés, les membres d'un couple ayant un ou des enfants, peuvent percevoir, tous deux, la moitié du montant du supplément familial de traitement.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

17. Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux

L'engagement professionnel des agents de police municipale est mieux reconnu lorsque ceux-ci décèdent, ou sont victimes de blessures graves dans le cadre de leurs fonctions. Le régime des avancements et promotions dont ceux-ci bénéficient dans ces situations est aligné sur celui des agents de la police nationale.
Décret à paraître.

18. Harmonisation des autorisations d'absence pour raisons familiales

Un décret en Conseil d'État déterminera la liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux et leurs conditions d'octroi et précisera celles qui sont accordées de droit. L'objectif sera d'harmoniser les conditions d'attribution qui sont aujourd'hui variables d'un versant à un autre de la fonction publique, ainsi qu'au sein du même versant.
Décret à paraître.

19. Droit à l'allaitement sur le lieu de travail

Les femmes exerçant leur activité dans le secteur public disposent d'un nouveau droit à l'allaitement sur leur lieu de travail. Jusqu'au premier anniversaire de leur enfant, les femmes - fonctionnaires ou contractuelles - allaitant ce dernier, peuvent bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

20. Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dans lesquels la durée du travail est inférieure à 1.607 heures par an disposent d'une année à compter du prochain renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour revenir sur ces dérogations.
Pour les autres établissements publics (syndicats mixtes ouverts, CNFPT, CDG), ce délai d'un an court à compter de la publication de la loi.
Ce qui signifie, pour les communes, une application au 1er janvier 2022 au plus tard.

21. Introduction du télétravail ponctuel

Les agents publics peuvent demander à leur employeur la possibilité de recourir au télétravail pour une période ponctuelle. Jusqu'à présent, ils ne pouvaient demander à pratiquer le télétravail que de manière régulière et durable.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

Simplifier le cadre de gestion des agents publics

22. Rapport annuel et organisation territoriale du CNFPT

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est tenu de remettre tous les ans au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources.
Une délégation du CNFPT est établie dans chaque région administrative, contre 29 délégations à ce jour.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

23. Possibilité de fusions de centres de gestion

La fusion de centres départementaux de gestion limitrophes en un centre interdépartemental unique est facilitée, y compris de CDG n'appartenant pas à la même région administrative.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

24. Extension des missions des CDG exercées au moins au niveau régional

La liste des missions que les centres de gestion exercent en commun au niveau régional ou inter-régional est étendue.
Dispositions en vigueur après le renouvellement général des conseils municipaux, prévu les 15 et 22 mars 2020.

25. Création d'un schéma régional pour les CDG

La loi instaure une obligation pour les centres de gestion d'élaborer un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.
Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres 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.
Les CDG exerceront en commun, à un niveau au moins régional, six nouvelles missions :
- publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie C ;
- mission générale d'information sur l'emploi pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial ;
- publicité des listes d'aptitude ;
- aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue ;
- assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Cette dernière disposition entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux des 15 et 22 mars 2020.

26. Délégation de pouvoir au sein des CDG

Le président du conseil d'administration du CDG est autorisé à accorder une délégation à un membre du conseil d'administration de l'établissement.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

27. Encadrement du droit de grève dans certains services publics locaux

Le droit de grève des agents territoriaux est encadré. L'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent élaborer un accord pour assurer la continuité d'un certain nombre de services publics en cas de grève des agents publics.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

FORMATION

28. Portabilité du compte personnel de formation

La portabilité des droits liés au compte personnel de formation (CPF) est permise en cas de mobilité entre les secteurs public et privé. Elle se heurtait à une différence d'unité de compte (heures dans le public et euros dans le privé).
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

29. Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle

Les agents de la police nationale ou les gendarmes qui sont nommés dans un cadre d'emplois de la police municipale peuvent être dispensés de tout ou partie de leurs obligations de formation initiale ou de professionnalisation par la reconnaissance de leurs expériences professionnelles.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

30. Financement de l'apprentissage et rémunération des apprentis

Pour les contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020, le CNFPT versera aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements publics locaux. Les 50 % restants devront être financés par ces collectivités et établissements publics.
Les modalités de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur celles qui s'appliquent dans le secteur privé.
Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020

31. Formations systématiques au management

La loi fixe comme principe que les agents bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

32. Introduction du double détachement pour accomplir un stage

Le double détachement est autorisé sur des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale, dans le but de permettre au lauréat d'un examen professionnel d'accomplir son stage de formation.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

MOBILITE

33. Portabilité du CDI entre les 3 versants de la fonction publique

Un agent ayant un CDI dans un versant de la fonction publique peut bénéficier d'un CDI s'il est recruté par un employeur public d'une autre fonction publique. Jusqu'à présent, la portabilité du CDI n'existait qu'à l'intérieur d'un même versant.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

34. Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public

La procédure de rupture conventionnelle en vigueur dans le secteur privé sera expérimentée dans le secteur public sur 6 ans entre début 2020 et fin 2025. Le fonctionnaire intéressé pourra se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Les modalités d'application de la rupture conventionnelle, notamment l'organisation de la procédure, seront définies par décret.
Le droit à l'assurance chômage est étendu aux bénéficiaires de la rupture conventionnelle et à certains agents démissionnaires.
Application du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

35. Ajustement des conditions de réintégration entre disponibilité pour suivre son conjoint et disponibilité pour raisons familiales au-delà d'un délai de 3 ans

La période au cours de laquelle un fonctionnaire territorial mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé, bénéficie de la possibilité d'être réintégré à tout moment dans sa collectivité est restreinte à trois ans. Aujourd'hui, cette faculté n'est pas limitée.
Dispositions applicables à compter du 1er janvier 2020. La durée des disponibilités antérieures est prise en compte.

36. Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés

Une procédure de détachement d'office est créée pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisées. La durée du détachement d'office correspond à la durée du contrat transférant les activités concernées, les organismes d'accueil devant recruter les fonctionnaires sur un contrat de travail à durée indéterminée.
Décret à paraître.

37. Garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel lorsqu'ils sont déchargés de fonctions

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.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

38. Encadrement de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Le régime de prise en charge par le CNFPT et les CDG des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) est modifié. Cette prise en charge est limitée dans le temps (10 ans). S'agissant de la rémunération, l'agent perçoit 100 % la première année; elle est ensuite réduite de 10 %, à partir de la 2ème année. Dans le cadre d'un projet personnalisé établi avec le CNFPT ou le CDG dont il relève, l'agent concerné bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé. La prise en charge des FMPE cesse au moment où ils remplissent les critères nécessaires à l'admission à la retraite à taux plein.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019, mais application différenciée selon la durée de prise en charge des FMPE.

39. Création d'un dispositif de signalement

Les employeurs publics sont tenus de mettre en place un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

40. Adoption d'un plan pluriannuel relatif à l'égalité femmes-hommes

Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20.000 habitants ont pour obligation d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019. Plan d'action à réaliser au plus tard le 31 décembre 2020.

41. Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires

Cette disposition complète la liste, définie à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, relative aux discriminations prohibées afin d'y intégrer « l'état de grossesse ».
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

42. Nominations équilibrées au sein des emplois de direction

L'obligation de nominations équilibrées est étendue aux collectivités et EPCI de 40 000 habitants et au CNFPT (toutefois si le nombre d'emplois fonctionnels est inférieur à 3 l'obligation ne s'applique pas).
Pour les collectivités territoriales et les EPCI, cette obligation entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux des 15 et 22 mars 2020 et, s'agissant du CNFPT, à compter du renouvellement de son conseil d'administration.

43. Jurys et instances de concours

Les règles de composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires et de l'alternance de la présidence de ces instances, qui étaient éparses, sont précisées et réunies dans un même texte.
Décret à paraitre. Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

44. Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse

Le jour de carence ne s'applique plus dans le cas où une femme employée dans le secteur public est en congé maladie en raison d'une grossesse.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

45. Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit

Cette disposition prévoit, au bénéfice de tout fonctionnaire territorial placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

46. Généralisation des concours sur titre

La possibilité pour les centres de gestion d'organiser des concours sur titres, qui actuellement ne s'applique que pour les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, est élargie à l'ensemble de la fonction publique territoriale.
Dispositions applicables à compter du 8 août 2019.

47. Interdiction des multi-inscriptions

Les candidats auront l'interdiction de se présenter à des concours organisés par les CDG, permettant l'accès à un emploi d'un même grade et dont les épreuves ont lieu simultanément. Le dispositif, qui vise à lutter contre le phénomène de multi-inscriptions, sera précisé par décret.
Décret à paraître.

48. Handicap

La gouvernance du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et le calcul de la contribution due en cas de manquement à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont modifiés.
Entrée en vigueur le 1er janvier 2020. Pour les CDG, cette disposition entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, le 1er janvier 2022.

Une expérimentation de la titularisation des personnes handicapées à l'issue de leur contrat d'apprentissage est autorisée pour une période de cinq ans, *à compter de la publication de la loi.*

Une expérimentation de la titularisation des personnes handicapées à l'issue de leur contrat d'apprentissage est autorisée pour une période de cinq ans, *à compter de la publication de la loi.*

La mise en œuvre des aménagements en faveur des candidats handicapés est facilitée lors du déroulement des épreuves des concours et examens.
Décret à paraître.

Les agents publics peuvent consulter un référent handicap destiné à répondre à leurs questions et à les accompagner tout au long de leur carrière professionnelle.
Décret à paraître.

Un «droit à la portabilité» permet aux travailleurs handicapés de conserver leur aménagement de poste lorsqu'ils changent d'employeur.
Décret à paraître.

Un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap fera l'objet d'une expérimentation pendant cinq ans.
Applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

CALENDRIER

Mise en oeuvre des textes d'application

Octobre

CSFPT du 16 octobre 2019

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

CCFP 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)

Novembre

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

Décembre

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

Ordonnances à venir

- Simplifier et moderniser divers dispositifs de protection sociale (art. 40)
  - Participation des employeurs à la protection sociale complémentaire de leurs agents (ordonnance sous 15 mois)
  - Réforme des instances médicales, de la médecine agréée et de la médecine de prévention (ordonnance sous 15 mois)
  - Aptitude physique des agents et congés ou positions statutaires pour maladies et prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels (ordonnance sous 12 mois)
  - Temps partiel thérapeutique et reclassement (ordonnance sous12 mois)
  - Congés de maternité, d'adoption, 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 (ordonnance sous 12 mois)

- Conclusion d'accords négociés dans la fonction publique (art. 14)
  - Développement du recours aux contractuels sur les temps non complets Favoriser au niveau local la conclusion d'accords négociés, accords majoritaires *(ordonnance sous 15 mois)*

- Réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires (art. 59)
  - Acteurs de la formation : organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements et services qui concourent à la formation des agents publics (CNFPT)
  - Recrutement et formation des agents de catégorie A
  - 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 *(ordonnance sous 15 mois)*

- Un code général de la fonction publique *(ordonnance sous 2 ans)*

Morbihan

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan

Expertise et conseil

en ressources humaines
au service des
collectivités territoriales

Conseil et accompagnement aux collectivités

Parcours professionnels

Qualité de vie au travail

Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale du Morbihan

6 bis rue Olivier de Clisson
CS 82 161
56005 VANNES Cedex

Tél. 02 97 68 16 00
Fax 02 97 68 16 01

Site Web : www.cdg56.fr

Rejoignez le CDG 56 sur :

Horaires d'ouverture

Du lundi au vendredi
8h30 – 12h
13h30 – 17h30
Fermeture le vendredi à 17h