



16/09 & 23/09

LES RENDEZ-VOUS PRATIQUES



Association
Maires
Présidents E.P.C.I.
Morbihan



LOI DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION
PUBLIQUE





Morbihan

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- Loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique a été promulguée le 7 août 2019
 - 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



Morbihan

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les thématiques évoquées :

- 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

Certaines dispositions entrent en vigueur le 8 août 2019, d'autres en 2020, d'autres en 2021, d'autres en 2022. De nombreuses dispositions doivent être complétées par décret



DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES

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, uniquement si risques professionnels particuliers.

décret à venir

Dispositions applicables après les prochaines élections professionnelles (2022)

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
- **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**

décret à venir



Morbihan

DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES

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

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

- Le RSU annuel est destiné à reprendre le bilan social avec ajout d'autres rapports présentés en comité technique (situation comparée des hommes et des femmes, handicap, fonctionnaires mis à disposition)
- Les éléments et données que le RSU devra rassembler : GPEC, parcours professionnels, recrutements, formation, avancements et promotion interne, mobilité, mise à disposition, rémunération, santé et sécurité au travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, diversité, lutte contre les discriminations, handicap, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

décret à venir

Dispositions applicables au 1^{er} janvier 2021

Réorganisation des Commissions Administratives Paritaires (art. 10)

(articles 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

Dispositions applicables après les prochaines élections professionnelles (2022)



Morbihan

DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES

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 qui ne sont pas de droit *(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)*

➤ 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**, 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 collègue « 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

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

Création de lignes directrices de gestion (art. 30)

- 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 **les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**
- Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents

Dispositions applicables au titre de l'année 2021

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

Création de lignes directrices de gestion pour les collectivités affiliées (art. 30)

(Article 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

décret à venir

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

LDG et promotion interne pour les collectivités affiliées

Lignes directrices de gestion

- Stratégie pluriannuelle de pilotage des RH
- Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels
- **Pour la promotion interne**

Collectivités de – de 50 agents

- LDG définies par le CDG
- Avis du Comité social territorial départemental

Collectivités de + de 50 agents et volontairement affiliées

- Projet du Président du CDG
- Avis du CST départemental
- Projet transmis aux collectivités et établissements
- Consultation de leur CST
- Le Président du CDG arrête les LDG

➤ Réorganisation des Commissions Administratives Paritaires (art. 10)

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

- La loi offre 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

CONTRACTUELS ET RECRUTEMENT

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

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

- Recrutement de contractuel en CDD pour la réalisation d'un projet ou d'une opération
- Ouvert aux catégories A, B et C
- Durée : **1 an minimum et 6 ans maxi.**
- Renouvellement possible dans la limite d'une durée totale de 6 ans
- Fin du contrat à la réalisation du projet ou de l'opération
- **Rupture possible** après 1 an sur décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,

Décret à venir relatif notamment aux modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

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

(art. 3-3 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.
- 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.

Entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828

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

(art. 3-3 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
- 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 *(seules les communes de moins de 1 000 hab. disposaient jusqu'ici de cette faculté)*.

Entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828

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

(art. 2 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.

Entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828

Remplacement d'agents indisponibles (art. 22)

(art. 3-1 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)

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

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

(art. 3-4 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.

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

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

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

- **Abaissement des seuils** de population pour le recrutement possible de contractuels sur les emplois de DGS, de DGA et de DGST des communes et des EPCI à fiscalité propre
- Ce seuil est fixé à **40 000 habitants** (au lieu de 80 000 habitants)
- **Formation adaptée**
- **Pas de CDI, ni de titularisation**, à l'issue du contrat
- 125 communes et 154 EPCI potentiellement concernés,
- De 1 522 à près de 2 700 emplois ouverts aux contractuels .

décret à venir

Entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828

■ 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

décret à venir

Entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828

Indemnité de fin de contrat (art. 23)

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

Les bénéficiaires sont les agents contractuels recrutés :

- pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (mais NON pour faire face à un accroissement saisonnier)
- pour remplacer des agents indisponibles ;
- pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ;
- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires 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



Morbihan

CONTRACTUELS ET RECRUTEMENT

Indemnité de fin de contrat (art. 23)

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

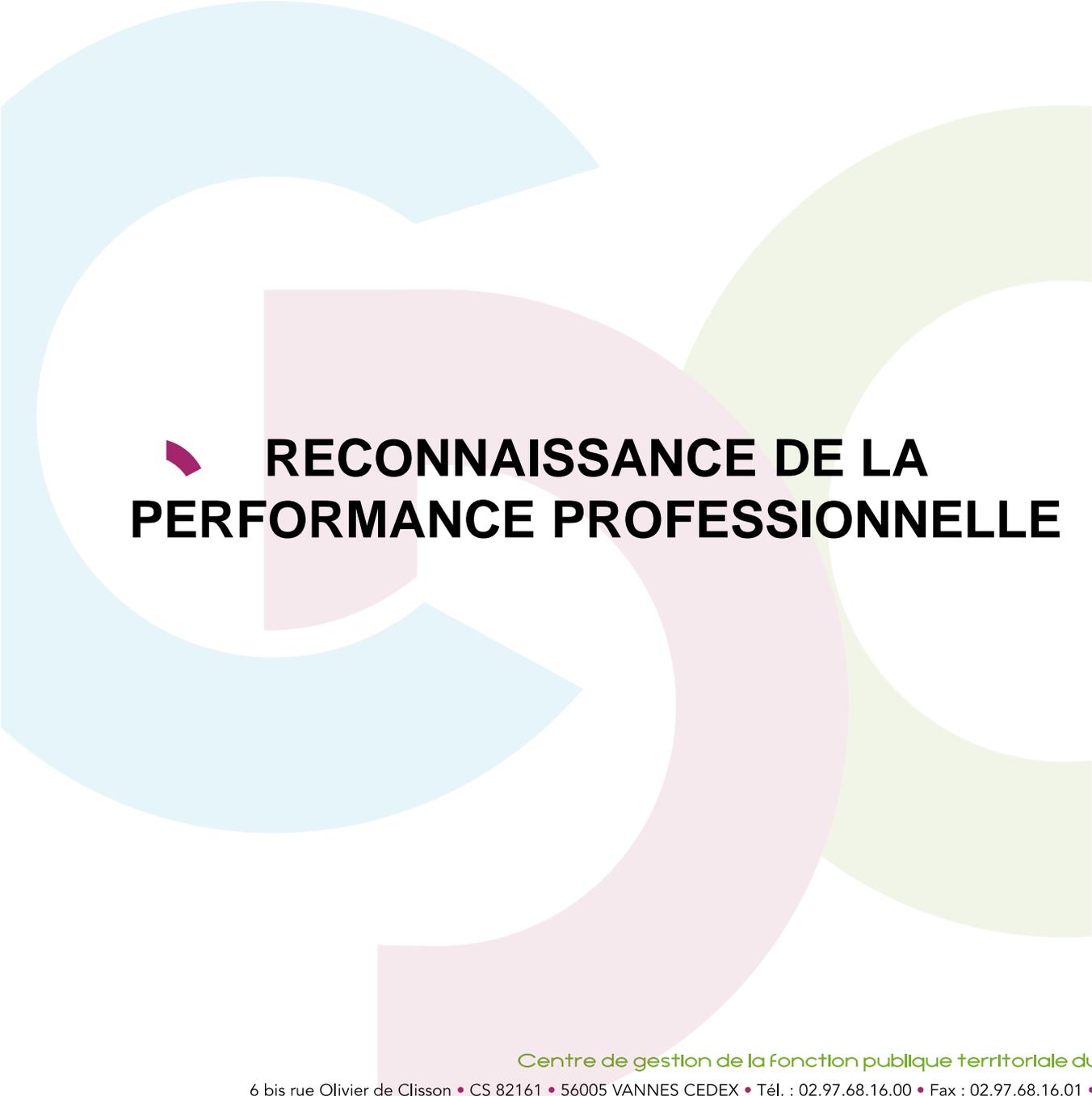
- Conditions :
 - Agents contractuels bénéficiaires **d'un contrat d'une durée inférieure ou égale à un an** (compte tenu des éventuels renouvellements)
 - Seuls les agents contractuels ayant perçu, pendant la durée du ou des contrats, une rémunération inférieure à un plafond fixé par voie réglementaire bénéficient de cette indemnité
 - 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

décret à venir

Ces dispositions entreront en vigueur pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021

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 • Fax : 02.97.68.16.01 • www.cdg56.fr



 **RECONNAISSANCE DE LA
PERFORMANCE PROFESSIONNELLE**

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

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

- 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 (*article 76 de la loi n°84-53*)
- Lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leur compte personnel de formation (CPF) (*article 76 de la loi n°84-53*)

Entrée en vigueur le 01/01/2021 et s'applique aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020

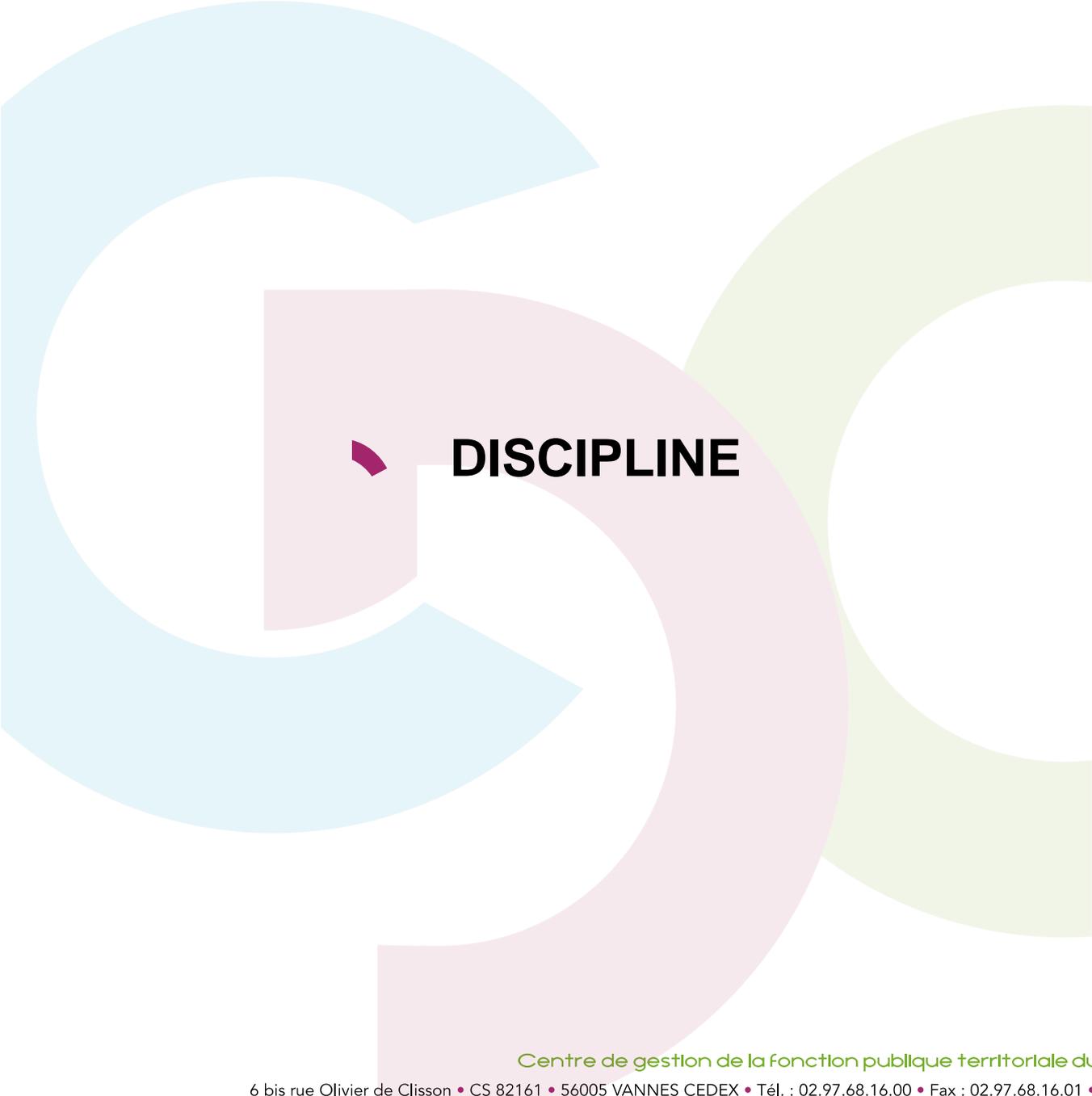
RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

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

(art. 88 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**.
- Le principe de parité avec l'Etat est réaffirmé
- Le **maintien** des primes **pendant le congé de maternité**, pour adoption et pendant **le congé de paternité** ou d'accueil de l'enfant est désormais prévu.

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019



DISCIPLINE



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

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

- Nouvelle sanction : **radiation du tableau d'avancement** (2^e groupe)
 - sanction cumulable avec l'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes

- Précisions sur:
 - **l'abaissement d'échelon** : reclassement à un échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent

 - **la rétrogradation** : reclassement au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

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

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

- Le fonctionnaire, ayant fait l'objet d'une sanction des 2^e ou 3^e groupes, peut demander la suppression de toute mention de sanction dans son 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 la condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période

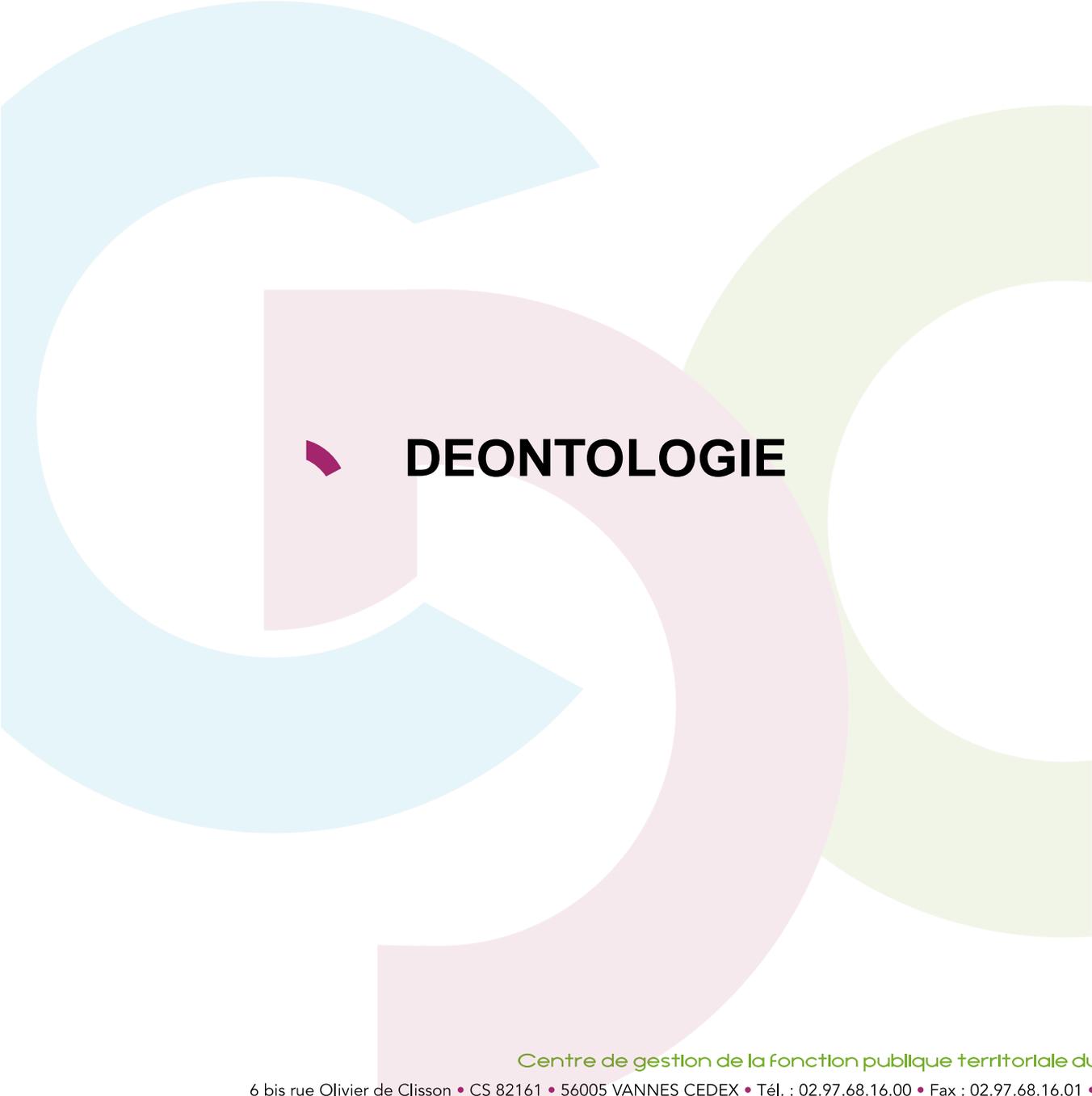
Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

DISCIPLINE

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

- Suppression des recours devant le conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours
- Inapplicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la loi

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019



DEONTOLOGIE

DEONTOLOGIE

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

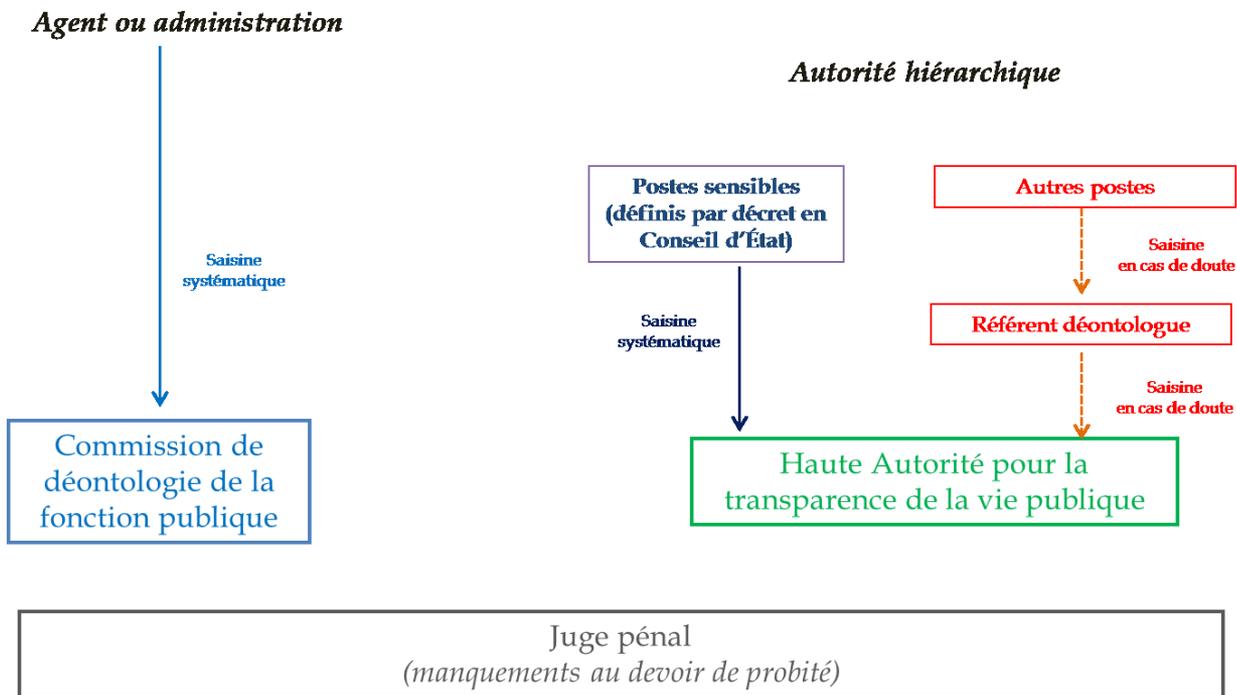
(art. 14 bis, 25 septies et 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

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



PROTECTION SOCIALE, SANTE ET DROITS DIVERS

■ Médecine agréée et de contrôle (art. 40)

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

- Possibilité de créer 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 (FPE, FPH)

Dispositions 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

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

■ 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 pourra désormais:
 - Se former ou bénéficier d'un bilan de compétences
 - 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)

- **Entretien de carrière** pour les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle

décret à venir

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

PROTECTION SOCIALE, SANTE ET DROITS DIVERS

- **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)

- Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas dans le calcul des congés annuels
- Leur bénéfice est étendu aux contractuels

décret à venir

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

- **Répartition du SFT en cas de séparation des parents (art. 41)**
 - En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents fonctionnaires, 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

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019



TEMPS DE TRAVAIL

▪ **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
- Possibilités de télétravail restreintes à une organisation régulière et durable (faute de précision dans les textes)
- La loi ouvre à l'employeur la possibilité d'autoriser, à la **demande de l'agent**, une période **ponctuelle** de télétravail

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019



EVOLUTIONS DES INSTITUTIONS



Morbihan

EVOLUTION DES INSTITUTIONS

Les centres de gestions (CDG) (art. 21 et art. 50)

(art. 14 et 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Possibilité de fusion de CDG limitrophes en un CDG unique (*art. 50*)
- Mutualisation renforcée au niveau régional par le biais :
 - d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation » (à transmettre en Préfecture) (*art. 50*)
 - de la désignation « d'un CDG coordinateur » (*art. 50*)
 - de l'élargissement de la liste des compétences exercées au niveau régional (*art. 50*)
- En outre
 - La Mission de conseil en organisation « notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines » précisée (*art. 21*)
 - Possibilités d'affectations pour la réalisation de missions temporaires élargies (*art. 21*)

*Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019
(sauf pour l'extension de la liste des missions exercée au niveau régional, en
vigueur après le renouvellement général des assemblées délibérantes et
l'article 21 entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions
réglementaires prises pour l'application de l'article 15.*

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) (art. 50 et 62)

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

- Modification de l'organisation géographique : **une organisation régionale**
- Élaboration d'un **rapport annuel** remis chaque année au parlement retraçant l'activité et l'utilisation des ressources du CNFPT
- Amélioration de la coordination territoriale : **une convention** doit être conclue entre les CDG coordinateurs au niveau régional et le CNFPT (concours et examens, à la prise en charge des FMPE au reclassement, à l'accompagnement à la mobilité).
- **Financement de l'apprentissage** : le CNFPT prendra en charge, dès la conclusion des contrats d'apprentissage signés par les collectivités et leurs groupements après le 1er janvier 2020, le coût de ces frais à hauteur de 50 %.

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019 (sauf pour le financement de l'apprentissage au 1^{er} janvier 2020)

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

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

- La loi prévoit la possibilité de conclure **un accord** entre **l'autorité territoriale** et les **organisations syndicales** pour assurer **une continuité de service** pour certains services publics, sous certaines conditions (collecte des ordures ménagères, transports publics, aide aux personnes âgées et handicapées, crèches, accueil périscolaire, restauration scolaire)
- Cet accord détermine les fonctions, le nombre d'agents indispensables et les conditions d'organisation du travail. Il est approuvé par l'assemblée délibérante. A défaut d'accord après 12 mois de négociation c'est l'assemblée délibérante qui fixe directement les mesures applicables.
- **Des délais de prévenance sont introduits:**
 - les agents doivent indiquer leur intention de participer à la grève, **48 heures à l'avance**
 - Ils doivent indiquer au moins **24 heures** à l'avance leur décision de renoncer à participer à la grève ou leur reprise du travail
 - Sous conditions, l'autorité territoriale peut imposer que le droit de grève soit exercé dès la prise de service
 - L'agent qui ne s'acquitte pas de ses obligations d'information ou qui n'exerce pas son droit de grève dès la prise de service peut être sanctionné.

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan



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°84-53 du 26 janvier 1984 et art. L6323-3 du code du travail)

- Afin de permettre cette portabilité :
 - possibilité de **conversion des droits acquis en euros** au titre d'une activité relevant du code du travail ;
 - le niveau maximal d'alimentation annuelle et le plafond du CPF peuvent être déterminés par décret

décret à venir

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

- **Coût de l'apprentissage dans la fonction publique (art. 63)**
 - Modalités de rémunération des apprentis 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.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020

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

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

- Obligation pour tout agent public accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement
- Cette disposition s'adresse à toutes les catégories : A, B et C

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

- **Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public (art. 72)**
 - Pour une période **de 6 ans**
 - Pour les fonctionnaires, la rupture conventionnelle devient **un nouveau cas de cessation définitive de fonctions** entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire

décret à venir

Dispositions applicables du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025

- **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'agents contractuels

Dispositions applicables du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025

- **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
 - Une évaluation de cette expérimentation sera présentée devant le Parlement un an avant son terme

décret à venir

- **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**.

décret à venir

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

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

Entrée en vigueur au 01/01/2020.

La durée des disponibilités antérieures est prise en compte.

TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

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**

décret à venir

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019



Morbihan

TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

▪ **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

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

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 • Fax : 02.97.68.16.01 • www.cdg56.fr

■ **Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) (art. 78 et 79)**

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

- La prise en charge des FMPE par le CNFPT ou les CDG, **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 2^{ème} 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
- La prise en charge cesse également lorsque les FMPE remplissent les critères d'admission à la retraite à taux plein
- La loi offre possibilité d'un reclassement dans les autres versants de la fonction publique
- Elle prévoit l'élaboration d'un projet personnalisé qui fixe des actions de formation et d'orientation que l'agent est tenu de suivre

*Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019 **mais** application différenciées selon la durée de prise en charge des FMPE*



 **EGALITE PROFESSIONNELLE**

EGALITE PROFESSIONNELLE

- La loi prévoit **un dispositif de signalement** pour les agents victimes de violences, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes (art 80)
décret à venir
- 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 relatif à l'égalité hommes/femmes** d'une durée maximale de 3 ans renouvelables. Une sanction financière est prévue en cas de carence. *1er plan d'action élaboré au plus tard au 31 décembre 2020*
décret à venir
- 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) *applicable au 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)

- 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
- A noter : la grossesse est ajoutée à la liste des discriminations interdites *(art. 6 de la loi n°83-634)*

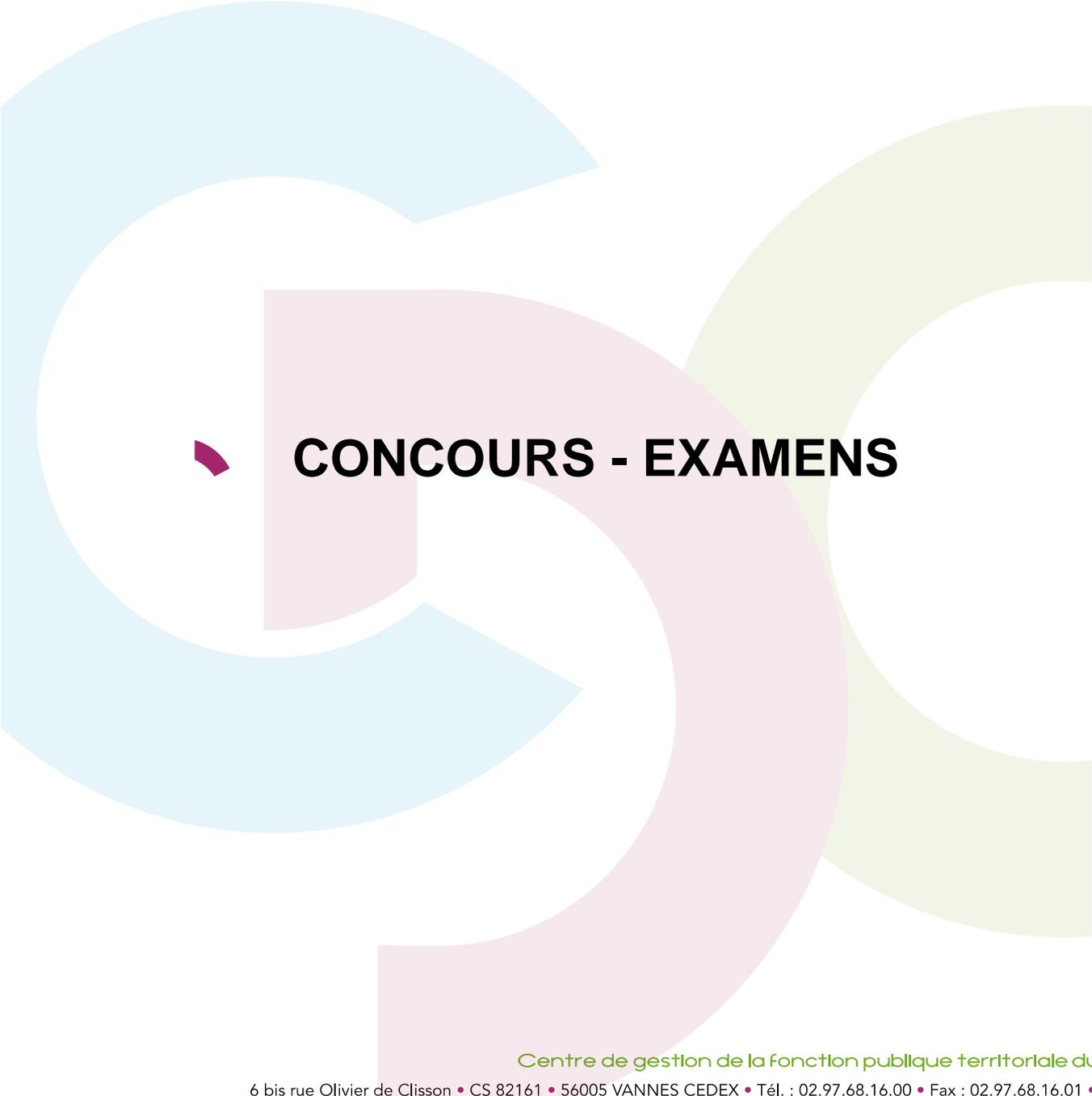
Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019

- **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 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 5 ans** pour l'ensemble de la carrière.

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019



CONCOURS - EXAMENS

▪ **Jurys de concours et comités de sélection (art. 83 et 89)**

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

- Possibilité d'organiser **des concours sur titres** étendue à l'ensemble de la fonction publique territoriale
- **Les multi-inscriptions sont interdites.** Les candidats ont l'interdiction de se présenter simultanément à plusieurs concours permettant l'accès à un emploi de même grade
- 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**

décret à venir

Dispositions en vigueur à compter du 8 août 2019



Handicap

- **Clarification et modernisation du droit du handicap dans la fonction publique (art. 90)**
 - **Précisions sur l'obligation d'emploi** : notamment sur la liste des administrations concernées, et les catégories d'agents pris en compte pour le calcul (art. 90) *décret à venir*
 - **Dispositif expérimental de promotion interne spécifique** de nature à favoriser l'évolution de carrière des travailleurs handicapés (art. 93)
 - Possibilité à titre expérimental pendant 5 ans de **titulariser** des agents handicapés à l'issue d'un **contrat d'apprentissage** (art. 91) *décret à venir*
 - « Portabilité des aménagements de poste » pour les travailleurs handicapés (art. 92) *décret à venir*
 - **Les aménagements d'épreuves de concours facilités** (art. 92) *décret à venir*
 - FIPHFP : les missions sont précisées, la gouvernance revue (art. 90) *Dispositions en vigueur au 1^{er} janvier 2020*

Ordonnances à venir



Morbihan

Ordonnances à venir

▪ **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 (*ordonnance sous 15 mois*)
 - la réforme des **instances médicales**, de la médecine agréée et de la médecine de prévention (*ordonnance sous 15 mois*)
 - **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 (*ordonnance sous 12 mois*)
 - **le temps partiel thérapeutique** et **le reclassement** (*ordonnance sous 12 mois*)
 - **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 (*ordonnance sous 12 mois*)



Morbihan

Ordonnances à venir

La conclusion d'accords négociés dans la fonction publique (art. 14)

- 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)

(ordonnance sous 18 mois)

- 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

Un code général de la fonction publique (art. 55)

(ordonnance sous 2 ans)

Calendrier de mise en œuvre des textes d'application

CSFPT 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*

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)*

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
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
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