



**LOI DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE**
PANORAMA DES PRINCIPALES MESURES

Journée d'actualité animée par
Hugues Fourage

*Formateur indépendant – Chargé d'enseignement à
la Faculté de droit de Poitiers*

et

Aurélie Viot-Landais

MCF – Faculté de droit de l'Université de Poitiers



CO-ORGANISÉ PAR :



Programme de la journée d'actualité

- Présentation d'ensemble des grandes lignes de la loi TFP
- Présentation détaillée des titres 1 à 5 de la loi TFP

Présentation d'ensemble des grandes lignes de la loi TFP

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE IER PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS : Article 1er à Article 14

TITRE II TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : Article 15 à Article 33

TITRE III SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS: Article 34 à Article 57

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS : Article 58 à Article 79

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE : Article 80 à Article 93

TITRE VI DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENTREE EN VIGUEUR: Article 94 à article 95

Lignes de fond sous-jacentes:

= Continuité et accentuation des démarches législatives antérieures

Sources d'influence:

- ✓ Harmonisation du cadre légal entre les 3 versants de la fonction publique
- ✓ Rapprochement avec le droit du travail

Poursuite de l'évolution du modèle français de la fonction publique

- ✓ Affaiblissement de la logique de carrière
- ✓ Renforcement de la dimension collective dans le dialogue social
- ✓ Promotion d'un management public fondé sur la responsabilisation (projet de service, déontologie), l'efficacité, une vigilance accrue portée à l'égalité professionnelle, une prise en compte accrue des expériences professionnelles plurielles
- ✓ Dans la FPT: renforcement du rôle du CDG, renforcement du rôle de l'autorité territoriale...

Propositions non retenues dans la version définitive de la loi TPF

- Absence de précisions relatives aux **missions des DGS**
- Absence de reconnaissance législative de la **catégorie A+**
- Absence de consécration législative de l'**obligation de réserve**
- Absence de reconnaissance du **droit à la déconnexion**

☞ Attention, cela ne préjuge pas nécessairement d'une éventuelle consécration légale à l'occasion de l'adoption des ordonnances.

Loi TFP: Loi de réforme et d'habilitation

➤ Loi de réforme : 1^{ère} étape de la réforme

- La majorité des dispositions tendant à modifier, compléter ou abroger des dispositions des 4 lois constituant le statut général de la fonction publique (titres 1 à 4)
- Points de vigilance:
 - Date d'entrée en vigueur?
 - Applicabilité immédiate ou conditionnée par l'édition d'un décret d'application?
 - Quid des situations légalement constituées avant l'entrée en vigueur (ex. recours disciplinaires...)?

➤ Loi d'habilitation du gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance: 2^e étape à venir de la réforme

- Adopter la partie législative du code général de la fonction publique; délai de 24 mois (art. 55)
- Favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique; délai de 15 mois (art. 14)
- Simplifier les règles en matière de protection sociale; délai de 12 ou 15 mois (art. 40) :
- Réformer en matière de formation ; délai 18 mois (art. 59)
- Réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A ; délai 18 mois (art. 59)

👉 **L'étendue réelle et précise de la réforme ne pourra être mesurée qu'après adoption des dispositions réglementaires d'application et des ordonnances annoncées.**

👉 **Mais d'ores et déjà pour les employeurs publics, un impact financier significatif de certaines dispositions et un impact organisationnel et managérial d'ensemble.**

Présentation détaillée des titres 1 à 5 de la loi TFP

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE IER PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS : Article 1er à Article 14

TITRE II TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : Article 15 à Article 33

TITRE III SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS: Article 34 à Article 57

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS : Article 58 à Article 79

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE : Article 80 à Article 93

TITRE VI DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENTREE EN VIGUEUR: article 94 à article 95

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE IER PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE
RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS :
Article 1er à Article 14

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE IER PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS : **Articles 1^{er} à 3**

Article 1 :

- Représentation réaffirmée des organisations syndicales dans le dialogue social
- Liste des décisions qui seront examinées : réduite , fixée par un décret en Conseil d'Etat

CSFPT:

Article 2 :

➤ **Consultation unique du CCFP sur les projets de texte comportant des dispositions propres à la FPT**

Conditions: dispositions spécifiques à la FPT présentant un lien avec les dispositions communes ; accord préalable du président du CSFPT

Loi n° 83-634, art. 9 ter modifié; entrée en vigueur le 08/08/2019; décret en Conseil d'Eta requis - présentation du projet au CSFPT le 16/10/2019

➤ **Extension du collège des employeurs: intégration des présidents des EPCI à fiscalité propre**

Loi n° 84-53, art. 8 modifié; applicable à compter du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique (déc. 2022); nécessaire modification du décret n° 84-346 relatif au CSFPT - présentation du projet au CSFPT le 16/10/2019

Article 3 :

➤ **Présentation au CSFPT d'une feuille de route triennale du Gouvernement qui indique:**

Objet: 1) orientations en matière de gestion des RH ; 2) leur impact prévisionnel sur les CT et leurs groupements.
Cette feuille de route sera rendue publique et assortie des observations du CSFPT.

Loi n° 84-53, art. 2-1 nouveau ; entrée en vigueur le 08/08/2019

Création du CST

➤ Fusion des CT et CHSCT en une instance unique : Conseil social territorial

Loi n° 84-53, art. 32 à 33-2 modifiés ; entrée en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique (déc. 2022) ; décret en Conseil d'Etat – concertation à compter de février 2020

•Création:

- Dans chaque CT/EP employant au moins 50 agents
- Auprès de chaque CDG pour les CT/EP affiliés employant moins de 50 agents (ce
- **Mutualisation possible**, sous réserve d'un effectif global d'au moins 50 agents: entre une CT et un/des EP rattachés; entre un EPCI et tout ou partie de ses membres et tout ou partie de leurs EP.
- **Particularisation possible**: CST pour des services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie.

•Présidence: par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local

Formation spécialisée en matière de santé au sein du CST

➤ **Formation spécialisée dédiée aux questions d'hygiène, de santé et de conditions de travail** (Loi n° 84-53, art. 32-1 modifié)

•**Création:**

- CT/EP employant au moins 200 agents et SDIS sans condition d'effectifs : création obligatoire
- CT/EP employant moins de 200 agents: possible sur décision de l'organe délibérant, à condition que risques professionnels particuliers.
- En principe pour l'ensemble de la CT/de l'EP; mais possible d'en créer une spécifique à une partie des services ou un site donné, si risques professionnels particuliers.

☞ Constitutionnalité des dispositions conditionnant la création d'une telle formation à un seuil démographique (déc. n° 2019-790 DC, 1^{er}/08/2019)

•**Compétences:**

- Exercer les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CST.
- Par exception, les questions de réorganisation de service et les questions propres à la formation spécialisée doivent être traitées directement au sein du CST.
- La formation spécialisée ou, à défaut, le comité est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Compétences du CST:

Loi n° 84-53, art. 33 modifié ; Décret en Conseil d'Etat requis – concertation à compter de février 2020



1° **Organisation, fonctionnement** des services et **évolutions des administrations** ;

2° **Accessibilité** des services et la **qualité** des services rendus ;

3° Orientations stratégiques sur les **politiques de RH** ;

4° Lignes directrices de gestion en matière de **promotion et valorisation des parcours professionnels**

- *Avis préalable à l'édiction de diverses LDG.*
- *Bilan devant le CST de la mise en œuvre des LDG, sur la base des décisions individuelles.*

5° Enjeux et politiques **d'égalité professionnelle** et de lutte contre les discriminations

- *Notamment, pour les CT/EP concernés par la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité hommes/femmes: avis préalable à l'adoption et information annuelle sur l'état de sa mise en œuvre.*

6° Orientations stratégiques en matière de **politique indemnitaire** et d'**action sociale** ainsi que les aides à la **PSC** ;

7° Protection de la **santé** physique et mentale, **hygiène, sécurité** des agents dans leur travail, organisation du travail, **télétravail**, enjeux liés à la **déconnexion** et dispositifs de régulation de l'utilisation des **outils numériques**, amélioration des conditions de travail et prescriptions légales y afférentes ;

8° **Autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.**

+ Avis préalable à l'adoption du **Rapport social unique** (RSU). *Le projet de RSU doit indiquer les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la CT/l'EP ou le service concerné.*



➤ **Représentants du personnel au sein du CST**

Loi n° 84-53, art. 33-2 modifié

➤ **Elections :**

- Dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
 - Pour la formation spécialisée:
 - Désignation des représentants du personnel titulaires : parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST.
 - Désignation des suppléants : librement par les organisations syndicales siégeant au CST.
- Modalités: soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des CST, soit après une consultation du personnel

➤ **Crédit de temps syndical** nécessaire à l'exercice de son mandat :

- accordé par l'employeur public au profit de chaque représentant des organisations syndicales membre du CST ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat.
- Dans les CT/EP de moins de 50 agents, attribué aux représentants du personnel siégeant au CST mis en place auprès du CDG d'affiliation.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE IER PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS

PUBLICS: **Article 4. Le Comité social territorial**

➤ Dispositif transitoire dans l'attente de la création des CST

Loi n° 2019-828, art. 94

À compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi **et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances** en décembre 2022 :

- **CT:**
 - compétence exclusive pour l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
 - compétence pour examiner les LDG et le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle.
- **Formation conjointe CT-CHSCT:** possibilité de constituer pour l'examen des questions communes.
 - ☞ Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du CT et du CHSCT.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE IER PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS

PUBLICS: **Article 5. le Rapport social unique annuel**

Loi n° 83-634, art. 9 bis A nouveau ; entrée en vigueur le 1^{er}/01/2021 (RSU & base de données) ; décret en Conseil d'Etat – présentation du projet au CCFP le 06/02/2020.



- Présentation annuelle par l'autorité territoriale à l'organe délibérant après présentation au CST
 - Devant le CST (CT en attendant) : le RSU, qui doit indiquer les moyens budgétaires et en personnel, sert de support au débat relatif à l'évaluation des politiques des RH.
 - Rendu public.
 - ☞élaboration au sein de chaque CT/EP, y compris ceux affiliés à un CDG qui sera compétent pour adopter les LDG en matière de promotion et parcours professionnels
- Objet:**
 - Passer d'un document fait pour nourrir le dialogue social à un document destiné au pilotage stratégique des RH.
 - Éléments et données relatives à la **GPEC**, aux **parcours professionnels**, aux **recrutements**, à la **formation**, à la **mobilité**, la **promotion**, à la **rémunération**, à l'**égalité professionnelle**, à la **diversité**, à la **lutte contre les discriminations**, au **handicap**, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail (**QVT**).
 - Etat de la situation comparée des femmes et des hommes.**
 - ☞Déjà obligation de présenter un rapport sur la situation sur cette thématique, préalablement au débat sur le projet de budget (loi 4/08/2014) ET à articuler, pour les CT et EPCI de plus de 20 000 habitants, avec l'obligation d'élaborer un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle femme/homme : les données du RSU servent à son élaboration.
- Remplace notamment** les rapports relatifs à l'état de la collectivité, à l'égalité professionnelle, aux mises à disposition, au handicap...
- Données: renseignées dans une **base de données sociales** accessibles aux membres du CST (en attendant aux CT et CHSCT) structurée dans un portail numérique mis à disposition des CT et EP par les CDG

➤ **Réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP)**

Loi n° 84-53, art. 28 modifié ; entrée en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique (déc. 2022)

○ **Suppression des groupes hiérarchiques** : les fonctionnaires d'une catégorie examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie mais sans distinction de cadres d'emplois et de grade.

☞ Remise en cause du principe même de la composition des CAP en formation restreinte.

○ Possibilité de créer une **CAP commune à plusieurs catégories hiérarchiques** en cas d'insuffisance des effectifs.

Alors garantir la parité numérique entre représentants des CT et du personnel (au besoin par tirage au sort).

○ Mutualisation possible des CAP entre un EPCI et seulement une partie des communes membres et les EP qui y sont rattachés (dès lors que pas obligatoirement affiliées à un CDG)

☞ Facilitation de la remise en cause de la compétence du CDG sur ce point précis en cas d'affiliation volontaire.

➤ **Recentrage des compétences des CAP sur les décisions défavorables**

Loi n° 84-53, art. 30 modifié.

○ **Champ des compétences légalement définies (loi n° 84-53, art. 30) à compter du 1^{er}/01/2021:**

-Art. 46: refus de titularisation (*saisine obligatoire de la CAP*)

-Art. 46: licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute (*saisine obligatoire de la CAP*).

-Art. 60: refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ; litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel (*saisine de la CAP à l'initiative de l'agent*).

-Art. 72: licenciement en cas de refus successifs de 3 postes pour le fonctionnaire mis en disponibilité en vue de sa réintégration (*saisine obligatoire de la CAP*).

-Art. 76: Demande de révision du compte rendu d'entretien professionnel (*désormais saisine de la CAP à la demande de l'agent concerné*).

-Art. 89: Sanctions disciplinaires (Cf art. 19 du titre Ier du statut général) (*saisine obligatoire de la CAP siégeant en conseil de discipline*).

-Art. 93 : Licenciement pour insuffisance professionnelle (*saisine obligatoire de la CAP*)

-Art. 96 : Refus de démission (*saisine de la CAP à l'initiative de l'agent concerné; avis motivé de la CAP*)

➤ **Recentrage des compétences des CAP sur les décisions défavorables**

Loi n° 84-53, art. 30 modifié.

- **Champ des compétences définies par décret en Conseil d'Etat (projet de décret en Conseil v. 19/09/2019 – présentation au CCFP le 17/10/2019) :**



Refus du bénéfice de certaines formations:

- Dès le 1^{er} refus, s'agissant des congés pour :
 - congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de 12 jours ouvrables par an (loi n° 84-5, art. 57, 7°)
 - congé de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail prévu pour le représentant du personnel au sein du CST ou de la formation spécialisée lorsqu'elle est créée (loi n° 84-53, art. 57, 7° créé).
- Double refus successifs s'agissant des formations prévues aux 2° à 5° de l'art. 1 (erreur projet de décret: art. 2) de la loi n° 84-594 du 12/07/2984 relative à la formation des agents de la FPT
 - Formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent
 - Formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
 - Formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;
 - Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

➤ **Recentrage des compétences des CAP sur les décisions défavorables**

Loi n° 84-53, art. 30 modifié.

Synthèse des Compétences consultatives supprimées :

- Mutation et mobilité : à compter du 1^{er}/01/2020 (*Loi n° 2019-828, art. 10*)
- Avancement de grade et promotion interne: à compter du 1^{er}/01/2021 (*Loi n° 2019-828, art. 10*)

Remplacement
par le mécanisme
des LDG

Décisions au titre de l'année 2021, en matière de relations EPCI-communes membres :

- En matière de restitution d'une compétence par un EPCI aux communes membres (= mettre fin de plein droit à la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux), 1) lorsque l'agent ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions précédemment exercé et 2) pour la conclusion de la convention de répartition des fonctionnaires entre les communes et EPCI (que le CST) (*CGCT, art. L. 5211-4-1-IV bis*):
- En matière de mise en place d'un service commun: transfert de plein droit, à l'EPCI à fiscalité propre ou à la commune chargée du service commun, des agents titulaires et contractuels qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun.
- En cas de dissolution d'un syndicat, d'une cté de communes ou d'agglomération, la répartition des agents peut donner lieu à un dégagement des cadres, mais avis de la CAP plus requis.
- *Détachement, sur demande, vers la FPE ou FPH ou Intégration directe (projet décret en CE: v. 19/09/2019)*

Loi n° 84-53, art. 30 modifié.

➤ **Etablissement par le président du CDG des listes d'aptitudes prévues à l'article 39 de la loi n° 84-53**

Possibilité pour le président du CDG de se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des CT affiliés.

➤ **Possibilité de se faire accompagner par un représentant syndical dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables**

○ *Liste des décisions individuelles défavorables visées:* refus d'inscription sur une liste d'aptitude dans le cadre de la promotion interne (art. 39), refus de mutation ou mutation d'office (art. 52), avancement à l'échelon spécial (art. 78-1), avancement de grade (art. 79).

○ Représentant syndical désigné par l'organisation représentative choisie par l'agent

☞ *Projet de décret (v. 19/09/2019): critère de représentativité: au moins 1 siège au CST de l'administration employeur.*

○ Communication à la demande de l'agent des éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion.

☞ *Applicabilité: décisions individuelles défavorables relatives aux mutations internes prises à compter de l'année 2020 et celles à l'avancement de grade et à la promotion interne prises à compter de l'année 2021*



LOI de transformation de la fonction publique

TITRE IER PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS: **Articles 12 et 13**

➤ Article 12: **Mise en place d'une commission paritaire unique par employeur public local**

Loi n° 84-53, art. 136 modifié; entrée en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique (déc. 2022)

Compétence à l'égard de l'ensemble des agents contractuels de la CT ou de l'EP

= Examen des questions relatives à la situation individuelle et à la discipline « sans distinction de catégorie ».

➤ Article 13. **Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de CT ou d'EP locaux**

Loi n° 84-53, art. 33-4 nouveau; entrée en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique (déc. 2022)

- **Principe: organisation de nouvelles élections**, dans un **délai maximal d'1 an** à compter de la création de la CT/de l'EP issu(e) de la fusion.
 - Soit attendre les élections générales prévues dans ce délai; soit, à défaut, organiser des élections spécifiques à la nouvelle entité.
 - En attendant : chaque instance consultative du personnel « en place » siège respectivement en formation commune, en réunissant celles de chaque CT/EP existant à la date de la fusion (*ex. CT commun de l'entité issue de la fusion = CT de chaque CT/EP existant à la date de la fusion*) .
- **Dérogation**: pas de nouvelles élections, en cas de fusion de CT/EP affiliés au même CDG et si l'entité issue de la fusion y est également affiliée.

➤ **Article 14. Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances afin de favoriser:**

- Délai de 15 mois à compter du 7/08/2019 – *négociation à compter de février 2020*
- Finalité: favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique:
 - Définir les autorités compétentes pour négocier mentionnées au II de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et les domaines de négociation ;
 - Fixer les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les **conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;**
 - Définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les **modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.**

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE I^{ER} – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

CHAPITRE II – RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE III - DISCIPLINE

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 15: procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent

Loi n° 83-634 du 13/07/1983, art. 32 modifié; décret en Conseil d'Etat requis - présentation du projet au CCFP le 17/10/2019 (v. 27/09/2019)



Encadrement du recrutement de contractuels sur les emplois permanents pour favoriser la transparence et garantir l'égal accès aux emplois publics.

- Recrutement de contrat à l'issue d'une procédure permettant « de garantir l'égal accès aux emplois publics »
 - Modalités précisées par voie réglementaire.
 - Possibilité d'adaptation selon le niveau hiérarchique, la nature des fonctions ou la taille de la CT ou de l'EP, ou encore la durée du contrat.
- &**
- **Publicité de la vacance et de la création** de ces emplois à effectuer par l'autorité compétente
 - **Exclusion:** contrats de DGS et de DGA des départements, régions, collectivités exerçant les compétences de ces derniers et contrats de DGS, de DGA et de DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (Loi n° 84-53, art. 47 modifié; 1° et 2°).
- ☞ Pour autant, contrôle « déontologique préalable » si la personne recrutée vient du secteur privé (cf infra).

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 15: procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent

Projet de décret v. 2/10/2019: Précisions relatives à la procédure de recrutement de contractuels dans la FPT:



- Possibilité pour l'autorité de recrutement de fixer des modalités complémentaires.
- Publicité préalable par tout moyen approprié des modalités de la procédure de recrutement et mise en œuvre dans des conditions identiques
- Critères d'appréciation: compétences, aptitudes, expérience professionnelle, capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.
- Champ d'application :
 - *Recrutements concernés*: remplacement d'un agent indisponible (art. 3-1), vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. 3-2), hypothèses d'occupation permanente d'un emploi permanent (art. 3-3).
 - *Exclusion*: renouvellement d'un CDD sur le même emploi (sauf si emploi relevant de l'art. 3-3, 2°)
 - ☞ Exclusion également du contrat de projet (art. 3)

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 15: procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent

Projet de décret v. 2/10/2019: Précisions relatives à la procédure de recrutement de contractuels dans la FPT:



➤ Procédure standard:

- Offre d'emploi précise (missions du poste, compétences attendues, conditions d'exercice, liste des pièces requises pour déposer sa candidature, date limite de dépôt)
- Dépôt des candidatures dans un délai d'au moins 1 mois, sauf urgence, à compter de la publication de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique commun aux 3 versants de la fonction publique
- Accusé de réception et examen de l'ensemble des candidatures – établissement d'une liste de candidats convoqués à l'entretien (possibilité de confier ces étapes à un organisme extérieur à l'autorité territoriale ou aux CDG).
- Entretien individuel conduit par l'autorité territoriale ou son représentant – PV récapitulatif des appréciations portées sur chaque candidat
 - si CDD de moins de 6 mois: entretien que si prévu dans l'offre d'emploi;
 - au moins 2 personnes représentant l'autorité territoriale dans les CT de plus de 40 000 hab
- Notification par tout moyen approprié aux candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 16. Elargissement et encadrement des hypothèses de recrutement direct sur les emplois fonctionnels de direction

Loi n° 84-53, art. 47 modifié; décret en Conseil d'Etat requis; Entrée en vigueur conditionnée par l'édition des dispositions réglementaires organisant la procédure de recrutement prévue à l'article 32-I de la loi n° 83-634.

➤ **Elargissement des hypothèses de recrutement direct pour les emplois de direction**

- Abaissement significatif et unicité du seuil démographique plancher pour le recrutement de DGS, DGAS, DGA, DGST des communes et EPCI: **40 000 habitants**.
- Extension au profit des collectivités exerçant les compétences des départements et des régions.

Contreparties:

- Explicitation législative de l'absence de possibilité de titularisation
- Nécessaire un CDD, y compris en cas de reconduction

☞ Remise en cause de la jurisprudence laissant la liberté de choix entre le CDD et le CDI dès le 1^{er} contrat (CE, 30/09/2015, n° 375730)

☞ Impossibilité de CDIation

➤ Fixation par décret en Conseil d'Etat des **conditions d'emploi et de rémunération**

➤ **Formation de préparation** à l'exercice des nouvelles fonctions : *notamment, déontologie; organisation et fonctionnement des services publics.*

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 17. **Création du contrat de projet** au sein des trois versants de la fonction publique pour les catégories A, B et C

Loi n° 84-53, art. 3-II modifié; décret en Conseil d'Etat requis - présentation du projet au CCFP le 10/12/2019.

Caractéristiques du **contrat de projet**:

- Emploi non permanent
- Ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques.
- Finalité: mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations.
 - ☞ Permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet.
- Durée: entre 1 et 6 ans (renouvellement inclus), fixée par les parties.
- Impossibilité de CDIation (*Loi n° 84-53, art. 3-4 modifié*)
- Terme :
 - Terme » normal »: lors de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance qui sera fixé par décret en Conseil d'État.
 - Terme anticipé: - après l'expiration d'un délai d'1 an, sur décision de l'autorité territoriale lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser du fait d'un événement étranger à la volonté des parties. Dans ces cas, l'agent pourra percevoir une indemnité de rupture anticipée.
 - démission ou de licenciement.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 21. **Assouplissement des hypothèses de recrutement mentionnées à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 et modification des conditions de recrutement sur emploi à temps non complet**

➤ **Elargissement du recrutement pérenne d'un agent contractuel sur un emploi permanent**

Loi n° 84-53, art. 3-3 modifié; entrée en vigueur conditionnée par l'édition des dispositions réglementaires organisant la procédure de recrutement prévue à l'article 32-I de la loi n° 83-634. Très probablement à compter du 1^{er} /01/2020.

- Extension aux catégories B et C de l'hypothèse de recrutement pour répondre aux besoins des services ou à la nature des fonctions le justifiant et sous réserve d'une procédure infructueuse d'un fonctionnaire (art. 3-3, 2^o modifié)
- Généralisation à tous les emplois du recrutement de contractuels dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants) (art. 3-3, 3^o modifié)
 - ☞ Avant : uniquement l'emploi de secrétaire de mairie
- Extension de l'hypothèse précédente, au profit des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création (art. 3-3, 3^o bis nouveau)
- Généralisation aux autres CT et EP locaux de l'hypothèse de recrutement sur des emplois à temps non complet lorsque la quotité de travail est inférieure à 50% (art. 3-3, 4^o modifié)

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 21. **Assouplissement des hypothèses de recrutement mentionnées à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 et modification des conditions de recrutement sur emploi à temps non complet**

➤ **Elargissement des hypothèses de mise à disposition de contractuels par les centres de gestion**

Loi n° 84-53, art. 25 modifié; décret en Conseil d'Etat requis.

Mise à disposition désormais possible pour les « affecter » à des missions permanentes à temps complet ou non complet

➤ **Exception au principe du remboursement des charges sociales au profit de l'employeur recrutant un FMPE pris en charge par un CDG ou le CNFPT**

Loi n° 84-53, art. 97 modifié

Hypothèse d'exemption au profit de la CT ou l'EP d'origine : décision de suppression d'emploi s'étant imposée à elle à la suite de la création, du changement de périmètre ou de la suppression d'un service public relevant d'une autre administration

➤ **Obligation de formation renforcée**

Au bénéfice des agents contractuels recrutés en application de l' :

- **article 3-3 de la loi n° 84-53**: si contrat conclu pour une durée égale ou supérieure à 1 an: **formations d'intégration et de professionnalisation**. *Loi n° 84-594 du 12/07/1984 relative à la formation, art. 2 modifié; entrée en vigueur conditionnée par la publication des dispositions réglementaires précisant la procédure de recrutement des agents contractuels.*
- **article 47 de la loi n° 84-53** : emplois fonctionnels de direction : formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de **déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics**.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 21. Assouplissement des hypothèses de recrutement mentionnées à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 et modification des conditions de recrutement sur emploi à temps non complet

➤ Réécriture de l'article 104 de la loi n° 84-53 relatif aux fonctionnaires nommés sur les emplois permanents à temps non complet (EPTNC)

Entrée en vigueur au lendemain de la publication du décret en Conseil d'Etat organisation la procédure de recrutement des agents contractuels; modification requise du décret n° 91-298

Dispositions applicables jusqu'à la publication des dispositions réglementaires prévues à l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - article 94-V V

Art. 104 - Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations prévues par décret en Conseil d'Etat rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

Le même décret détermine :

1° Les catégories de collectivités, notamment en fonction de leur population et les caractéristiques des établissements publics pouvant recruter des agents à temps non complet qui ne remplissent pas les conditions pour être intégrés dans un cadre d'emplois conformément à la règle définie par l'article 108, en précisant le cas échéant le nombre d'agents permanents à temps non complet susceptibles d'être recrutés et en arrêtant la liste des emplois concernés ;

2° Les conditions dans lesquelles 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 hebdomadaire d'heures de service accomplies par lui.

Dispositions en vigueur à compter du lendemain de la publication des dispositions réglementaires prévues à l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019
(modification de l'article 32-I de la loi n° 83-634)
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - article 94-V

Art. 104 - Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

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'Etat précise les conditions d'application du présent article, notamment les dérogations à la présente loi rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

- Article 104 abrogé par l'article 43-I de la loi n° 87-529 du 13 juillet 1987 et remplacé par l'article 109

- Article 104 complété par l'article 9 de la loi n° 89-19 du 13 janvier 1989

- Article 104, 1°) remplacé par l'article 43 de la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994

- Article 104 remplacé par l'article 21-I (5°) de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 22. Élargissement des recrutements de contractuels en remplacement d'agents momentanément absents pour une courte durée Modifie l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

➤ **Extension des situations justifiant** le recrutement d'un agent contractuel **pour remplacer** un agent occupant un emploi permanent

Loi n° 84-53, art. 3-2 modifié, entrée en vigueur le 8/08/2019, applicabilité immédiate.

- congé régulièrement octroyé parmi les suivants: congé pour invalidité temporaire imputable au service (loi n° 83-634, art. 21 bis-I), congés prévus aux articles 57, 60 sexies et 75 de la loi n° 84-53 ou tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.
- +
 - détachement de courte durée
 - disponibilité de courte prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales
 - détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation.

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 23. Instauration d'une indemnité de précarité à compter du 1er janvier 2021

➤ **Indemnité de fin de contrat (« prime de précarité »)**

Loi n° 84-53, art. 136 modifié; dispositions réglementaires requises –présentation au CSFPT début 2020

Finalité: compenser la précarité de la situation des agents contractuels de droit public, répondant aux conditions suivantes:

- Pour les contrats sur **emplois permanents ou non des articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53** du 26 janvier 1984, à l'exclusion des recrutements sur emplois saisonniers ou sur contrat de projet)
- Conclut à **compter du 1^{er} janvier 2021**
- Courte durée : **inférieure ou égale à 1 an** (renouvellement inclus)
- **Rémunération brute globale prévue inférieure à un plafond** fixé par décret en Conseil d'Etat
- **Exclusion:** agents contractuels nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, ou bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau CDD ou CDI au sein de la FPT.

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Article 24.

Article 24.

➤ **Stagiarisation facultative d'un contractuel admis à un concours**

Loi n° 84-53, art. 3-4 modifié; entrée en vigueur le 8/08/2019; applicabilité immédiate

Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours.

Désormais, cette obligation ne s'impose plus à l'autorité territoriale.

➤ **Exemption de l'obligation de publicité de la vacance d'emploi au CDG (art. 41), en cas de nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire**

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE IER – DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANOEUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

SECTION 2- MUTATIONS

Art. 25. **Priorité de mutation au profit des proches aidants**

- **Prise en compte de la qualité de proche aidant** dans les **règles de priorité régissant les mobilités** entre CT et EP locaux

Loi n° 84-53, art. 54 modifié; entrée en vigueur le 8/08/2019

- Notion de proche aidant au sens du code du travail
- *Objet des demandes*: mobilité entre CT et changement de position administrative (détachement, intégration directe, mise à disposition).
- Règle s'appliquant nonobstant toute disposition statutaire contraire.

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE II – RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

Chapitre II Reconnaissance de la performance professionnelle

Art. 27. **Appréciation de la valeur professionnelle**

➤ **Modification terminologique**: parler d' « appréciation de la valeur professionnelle » et non plus d' « évaluation ».

➤ Réécriture de l'article 17 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983:

« La valeur professionnelle des fonctionnaires fait l'objet d'une appréciation qui se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui leur est communiqué ».

➤ Modifications relatives à l'entretien professionnel :

*Loi n° 84-53, art. 76 modifiée; **applicable au 1^{er}/01/2021 aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020***

- Compétence de **l'autorité territoriale** pour **viser** le compte-rendu et y formuler **des observations**
- Obligation de procéder à une **information sur le CPF durant l'entretien professionnel**
- **Saisine de la CAP uniquement à la demande du fonctionnaire**, en vue d'obtenir la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.

👉 La CAP n'est plus automatiquement destinataire des comptes rendus.

➤ Critères légaux de détermination de la rémunération

Loi n° 83-634, art. 20 modifié; entrée en vigueur le 8/08/2019; applicabilité immédiate

Mise en cohérence des critères retenus pour la détermination de la rémunération des agents publics, titulaires ou contractuels:

- fixation par l'autorité compétente,
- en tenant compte **nécessairement** des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents;
- **facultativement** de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

👉 *Rappel:* Réévaluation au moins tous les 3 ans de la rémunération des agents publics en CDI, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus ou de l'évolution des fonctions (décret n° 88-145, art. 1-2).

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : Chapitre II Reconnaissance de la performance professionnelle

Article 29. **Précisions relatives au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale**

Loi n° 84-53, art. 88 modifié, application immédiate.

Régimes indemnitaires établis par les organes délibérants locaux:

➤ Possible prise en compte des résultats collectifs du service pour leur fixation.

☞ En sus de la prise en compte des conditions d'exécution des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

➤ maintien dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés à la parentalité, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs

☞ Mesure d'harmonisation avec la FPE. Les CT n'ont plus à délibérer pour maintenir le versement des primes aux agents concernés.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : Chapitre II Reconnaissance de la performance professionnelle

Article 30. **Création des lignes directrices de gestion**

Loi n° 84-53, nouveau chapitre II bis, art. 33-5 nouveau; entrée en vigueur le 08/08/2019 ; décret en Conseil d'Etat – présentation du projet au CCFP le 17/10/2019

- **Objet:**
 - LDG fixant la **stratégie pluriannuelle de pilotage des RH** de la CT ou de l'EP, notamment en matière de GPEC
 - LDG fixant les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**
- ☞ *Projet de décret v. 3/10/2019: possibilité de prévoir des orientations propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.*

- **Pluriannualité:** durée maximale de 6 ans; révision totale ou partielle possible en cours de période (projet décret v. 3/10/2019)
 - ☞ *Début d'application: en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.*

- **Communication obligatoire** à l'ensemble des agents de la CT, par l'autorité territoriale
 - ☞ *Publication sur l'espace numérique des services, CT ou EP ou communication aux agents par tout autre moyen (projet décret v. 3/10/2019)*

- **Appui à l'édiction et Bilan:** RSU annuel.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : Chapitre II Reconnaissance de la performance professionnelle

Article 30. **Création des lignes directrices de gestion**

➤ **LDG fixant la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH de la CT ou de l'EP, notamment en matière de GPEC**

- *Contenu:*

Précisions apportées par le projet de décret (v. 03/10/2019):

👉 **Définition des enjeux et objectifs** de la politique de RH à conduire au sein de la CT/de l'EP, **compte tenu** des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

👉 Notamment, détermination des orientations générales en matière de **recrutement et de mobilité:**

- adaptation des effectifs et des compétences aux évolutions des missions et des métiers;
- diversité des profils et parcours professionnels;
- politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...

- *Elaboration/Révision:*

arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CST

👉 Avis consultatif du CST: élaboration et révision; compétence du CT dans l'attente de la création du CST.

Article 30. **Création des lignes directrices de gestion**

➤ **LDG fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**

• **Contenu: Précisions apportées par le projet de décret (v. 03/10/2019)**

👉 Définition :

- **des critères généraux** pris en compte pour les promotions de cadre d'emploi et de grade réalisées par la voie du choix;
- **des mesures favorisant l'évolution professionnelle** des agents et leur accès à **des responsabilités supérieures**.

👉 Objectifs à intégrer :

- **Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents**. (prise en compte des activités professionnelles exercées auprès de leur employeur, mais aussi à l'extérieur).
- **Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion** en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emploi et grades concernés.

• **Elaboration/révision:**

- CT/EP non affiliés à un CDG: **arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CST**
- CT/EP affiliés à un CDG (obligatoirement ou volontairement en ayant confié l'établissement des listes d'aptitude): **arrêtées par le président du CDG, après avis du CST du CDG**
- + **avis des CST des CT/EP obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents et CT/EP volontairement affiliés**

• **Mise en œuvre :**

- **Articulation nécessaire avec le pouvoir d'appréciation** de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt générale
- **Bilan : devant le CST, sur la base des décisions individuelles.**

Article 30. **Création des lignes directrices de gestion**

➤ Finalités affichées:

- Rationaliser et projeter, sur du moyen terme, la gestion des RH
- Objectiver les critères de décision
- Promouvoir une approche managériale rénovée: valorisation de l'expérience professionnelle acquise; égalité homme/femme...
- ☞ Généralisation d'une démarche pratiquée dans les grands CT et EP.

➤ Impacts organisationnels et managériaux:

- Renforcement du rôle de l'autorité territoriale en tant que gestionnaire des RH et supérieur hiérarchique
- Enjeu: **articulation avec le pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.**
- Suppression à venir de l'avis consultatif de la CAP en matière de mutation et de mobilité et d'avancement de grade et de promotion interne
 - ☞ Privilégier une approche collective et en amont du dialogue social.
- Nouvelle garantie d'accompagnement syndical en cas de contestation d'une décision défavorable.

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE II TRANSFORMER et SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

CHAPITRE III – DISCIPLINE

Article 31. **Disciplinaire**

➤ Protection des témoins

Loi n° 83-634, art. 29 al. 2 modifié : « Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements mentionnés aux articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies ou 6 sexies 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. »

➤ Suppression des conseils de discipline de recours (CDR) pour les sanctions des 2^e à 4^e groupes

Loi n° 2019-828, art. 32-II et 94-XI; dans les 3 versants de la Fonction publique. FPT: Loi n° 84-53, art. 90 bis et 91 abrogés

- Application aux sanctions prononcées à compter du 7 août 2019
 - ☞ Le fonctionnaire qui souhaiterait contester une sanction disciplinaire des 2, 3 ou 4^{èmes} groupes, prononcée à son encontre à partir du 7/08/2019, conserve la possibilité d'exercer un recours gracieux auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ou de saisir le juge administratif.
- Possibilité pour les sanctions déjà prononcées à cette date, de faire l'objet d'un CDR dans les conditions jusqu'alors en vigueur.

➤ Suppression des groupes hiérarchiques

= Suppression de la règle de la prise en compte du grade du fonctionnaire déféré.

Loi n° 84-53, art. 90 modifié; application après le prochain renouvellement général des instances de la fonction publique (déc. 2022).

Article 31. **Disciplinaire**

➤ **Echelle de sanctions : harmonisation dans les 3 versants de la fonction publique**

Loi n° 84-53, art. 89 modifié, applicabilité immédiate

- Introduction de la **radiation du tableau d'avancement** dans les sanctions du 2^e groupe

Prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2^e et 3^e groupes.

☞ Drogation au principe de non cumul de sanctions disciplinaires pour les mêmes faits.

- Précisions relatives à la portée des sanctions de rétrogradation et d'abaissement d'échelon

- **Abaissement à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent**

☞ Jusqu'alors, le juge avait estimé, qu'à défaut d'une disposition législative ou réglementaire précisant que la sanction de l'abaissement d'échelon devait être limitée à un seul échelon, le pouvoir d'appréciation du nombre d'échelons appartenait à l'employeur sous le contrôle du juge (CE, 19 juin 1989, no 68976, *Benhamou*, inédit).

- **Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenue par l'agent**

☞ *Etat du droit antérieur*: rétrogradation pouvant aller, le cas échéant, au-delà du grade immédiatement inférieur à condition que soient mentionnés les nouveaux grade et échelon, sans pour autant pouvoir le reclasser dans un cadre d'emplois inférieur.

☞ Confirmation de la nécessité de veiller à ce que la rétrogradation se fasse à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

Article 31. **Disciplinaire**

➤ **Révocation du sursis**

Une exclusion temporaire de fonctions du 1^{er} groupe (3 jours maximum) peut désormais entraîner la révocation du sursis d'une exclusion temporaire de fonctions prononcée précédemment avec sursis.

loi n° 84-53, art.89 modifié

➤ **Effacement du dossier administratif des sanctions des 2^e et 3^e groupes**

Loi n° 84-53, art. 89, application immédiate.

☞ *Le législateur n'ayant pas précisé la procédure à suivre, il convient d'attendre les éventuelles modifications procédurales lors de l'actualisation des dispositions de l'article 31 du décret no 89-667 précité.*

Redéfinition des conditions et simplification de la procédure

- Consécration d'un **droit à l'oubli conditionné** au profit des agents ayant fait l'objet d'une sanction des 2^e ou 3^e groupes
- **Conditions:** absence de nouvelle sanction survenue durant un laps de temps long (10 ans de services effectifs à compter du prononcé de la sanction); formulation d'une demande de suppression auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont l'agent relève.
- Objectiver la décision de suppression de la mention dans le dossier: **obligation de faire droit** à la demande en cas de respect des conditions précitées

☞ Un comportement fautif caractérisé, factuellement établi, ne saurait désormais suffire à justifier le refus de la demande de suppression, il faut qu'il ait été disciplinairement sanctionné.

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE III SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS:
Article 34 à Article 57

Article 34. Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique

Modifie les articles 14 bis, 25 ter, 25 septies, et 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Entrée en vigueur le 1^{er}/02/2019 ; décrets d'application requis – présentation du projet au CCFP du 10/12/2019.



➤ **Suppression de la Commission de déontologie et transfert de ses compétences à la HATVP**

• Période transitoire:

- Demandes formulées jusqu'au 31/01/2020: examen par la Commission de déontologie, selon les dispositions actuelles
- Demandes formulées à compter du 1^{er}/02/2020: examen par la HATVP, selon les nouvelles dispositions.

➤ **Modifications concernant les hypothèses contrôlées:**

- Temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise: **allongement de la durée maximale autorisée de cumul** (3 ans au lieu de 2 ans)
 - ☞ *un renouvellement d'1 an maximum étant déjà rendu possible par les textes; l'agent pourra être autorisé à cumuler ces activités pour une durée totale maximale de 4 ans.*
- Nouvelle hypothèse de contrôle: **réintégration ou recrutement** dans la fonction publique **après avoir exercé une activité privée lucrative au cours des 3 dernières années** (« rétro-pantouflage »)

➤ Procédure de contrôle différenciée selon la nature de l'emploi

À compter du 1^{er}/02/2020



• Emplois et fonctions **les plus sensibles** : saisine de la **HATVP**

Saisine par l'autorité territoriale (transmission de la demande d'autorisation); à défaut par le fonctionnaire, voire auto-saisine.

☞ *Recentrer la compétence directe de la HATVP sur les hypothèses les plus sensibles*

Liste des emplois et fonctions les plus sensibles:

-Demande de départ vers le secteur privé (cessation temporaire ou définitive) ou de cumul d'activités: **fixée par décret en Conseil d'Etat**

-Demande de réintégration dans le secteur public : emplois de **DGS** des **régions, départements**, collectivités exerçant leurs compétences et des **communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants**

• **Autres** emplois: « déconcentrer », au niveau de l'**autorité territoriale** = contrôle de proximité.

En cas de **doute sérieux**, obligation de **saisir** en premier lieu le **réfèrent déontologue**. Saisine de la **HATVP dans un second temps**, si l'avis du réfèrent déontologue ne permet pas de lever le doute.

☞ *Responsabilisation accrue de l'autorité territoriale et du supérieur hiérarchique direct.*

☞ *Renforcement du rôle du réfèrent déontologue*

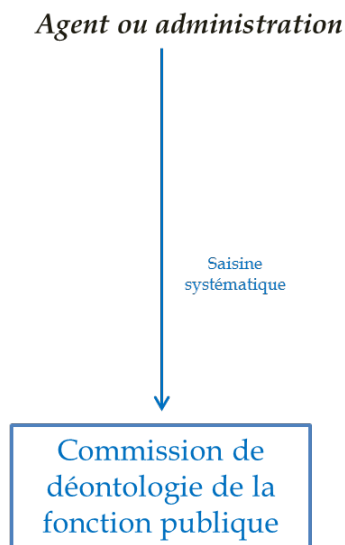
à noter : possibilité pour lui d'assister aux séances de la HATVP (Loi n° 2013-907, art. 19 modifié)

➤ Procédure de contrôle différenciée selon la nature de l'emploi

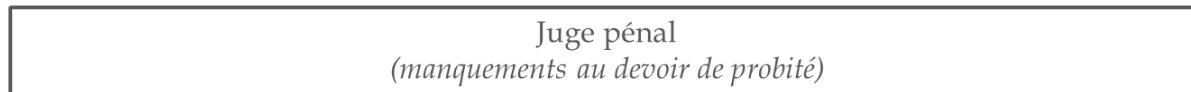
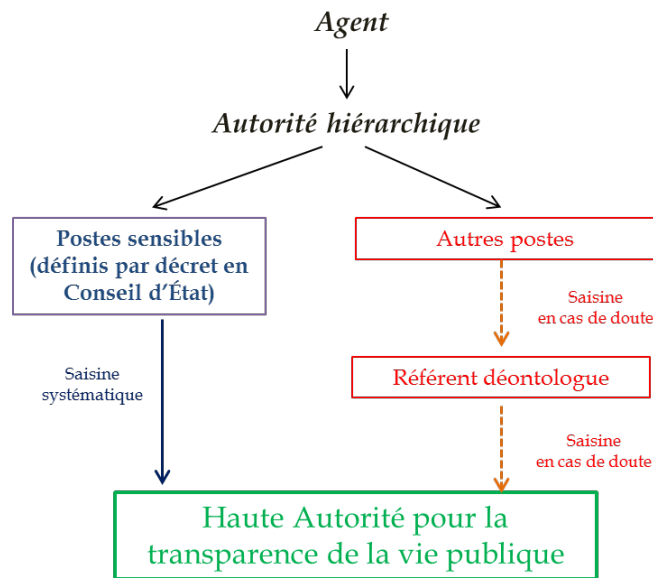
Le contrôle du pantouflage

À compter du 1^{er}/02/2020

Droit en vigueur



Projet de loi



Article 34. Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique

Entrée en vigueur le 1^{er}/02/2019 ;décrets d'application requis – présentation du projet au CCFP du 10/12/2019.



➤ **Renforcement des modalités de contrôle:**

- **Référentiel de contrôle:** ajout de la nécessité pour la HATVP de s'assurer que l'agent ne soit pas en situation de commettre un **délit « général » de prise illégal d'intérêt** (C. pén., art. 432-12)
 - ☞ *Avant: mention du seul délit de prise illégale d'intérêts par un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire en disponibilité (C. pén, art. 432-13)*
- **Hypothèse supplémentaire d'auto-saisine par le président:** dans un délai de 3 mois à compter du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable
 - ☞ *Hypothèse déjà existante: auto-saisine dans le délai de 3 mois à compter de la création ou de la reprise par un fonctionnaire d'une entreprise ou du début de l'activité de l'intéressé.*
- **Portée des avis confortée** (Loi n° 83-634, art. 25 octies):
 - **Extension de la durée des réserves** pouvant accompagner un avis de compatibilité (création ou reprise d'une entreprise ou pantouflage): **3 ans** (au lieu de 2 ans)
 - Possibilité pour la HATVP de rendre un **avis d'incompatibilité** lorsqu'elle estime **ne pas avoir obtenu, après demande, les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.**
 - **Extension des destinataires de la notification** de l'avis de la HATVP: entreprise ou organisme de droit privé d'accueil de l'agent



➤ **Elargissement des hypothèses de publicité des avis de la HATVP:**

Loi n° 83-634, art. 25 octies modifié; entrée en vigueur le 1^{er}/02/2019 ;décrets d'application requis – présentation du projet au CCFP du 10/12/2019

👉 *Etat actuel du droit:* faculté prévue uniquement pour les avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserve en cas de pantouflage ; très faible effectivité.

- **Maintien de la faculté de publier**

- **Nouvelles hypothèses supplémentaires de publicité :**

- Avis sur les projets de texte relatifs aux articles 6 ter A (lanceur d'alerte), 25 bis à 25 nonies (déontologie) et 28 bis (référént déontologue) et au dernier alinéa de l'article 25 octies (HATVP: organisation, fonctionnement, procédures applicables).
- Avis sur la suite de l'examen de la compatibilité d'un projet de cumul d'activité ou de départ ou réintégration dans la fonction publique.
- Résultats des contrôles de suivi en cas de constat de non-respect de l'avis ou en l'absence de réception des informations nécessaires. + le cas échéant, les observations écrites de l'agent.

Entrée en vigueur le 1^{er}/02/2019 ;décrets d'application requis – présentation du projet au CCFP du 10/12/2019.



➤ Renforcement des sanctions :

- **Suivi du respect de l'avis rendu: Faculté** pour la HATVP, durant les 3 années suivant le début de l'activité privée lucrative ou sa nomination à un emploi public, de **demander à un agent** ayant fait l'objet d'un avis de lui transmettre « toute explication ou tout document » lui permettant de **justifier du respect dudit avis** (Loi n° 83-634, art. 25 octies)
 - ☞ Dans son avis sur le projet de loi (n° 397088), le Conseil d'Etat avait recommandé que soit consacrée une obligation pour l'agent de rendre compte
 - ☞ Faculté pour la HATVP de publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné
- **Renforcement des sanctions en cas de non-respect des avis d'incompatibilité et de compatibilité sous réserves:**
 - Ajout d'une 4^e sanction : **impossibilité pour l'administration de recruter l'agent contractuel intéressé au cours des 3 années suivant la date de notification de l'avis rendu.**
 - **Applicabilité des sanctions également pour sanctionner l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique**

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE III SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS:

Article 37. Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique

- Obligation pour les CT les plus importantes de **publier annuellement** la somme des **10 plus hautes rémunérations** en précisant la répartition entre les hommes et les femmes

loi n° 2019-828, art. 37, application immédiate

Employeurs publics locaux concernés: régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants, EPCI à fiscalité propre de même taille

Support: site internet

Annexe: montant moyen et le montant médian des rémunérations au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés

- **Annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique** établi par le Gouvernement à l'attention du Parlement: **Etat des hautes rémunérations dans la fonction publique**

À remettre au Parlement avant le 1^{er} novembre de chaque année

Objet; notamment le montant moyen et le montant médian des rémunérations au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés.

Article 40. **Protection sociale des agents publics**

➤ **Habilitation du Gouvernement à simplifier, par voie d'ordonnances, les règles dans les domaines suivants:**

• **Dans un délai de 15 mois à compter du 8/08/2019**

1° Redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) de leurs personnels;

2° Faciliter la prise en charge des personnels des employeurs en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée;

• **Dans un délai de 12 mois à compter du 8/08/2019**

3° Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique

4° Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ;

5° Clarifier, harmoniser et compléter, les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives aux congés suivants: congé de maternité, congé pour adoption, congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant.

Article 40. Protection sociale des agents publics

➤ **Nouveau rôle des centres de gestion dans le domaine de la médecine agréée et de contrôle**

Loi n° 84-53, art. 26-1 modifié; entrée en vigueur le 8/08/2019

- Possibilité de développement de la mission de médecine statutaire et de contrôle, dans l'ensemble des CDG.
- Possibilité d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs EP.

➤ **Création du congé de proche aidant**

Loi n° 84-53, art. 57, ajout du 10° bis; adaptation requise du décret n° 87-602, 30/07/1987

3 mois renouvelable dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière;

Objet: s'absenter au profit d'un membre de sa famille mentionné par art. L. 3142-16 C. trav (jusqu'au 4^e degré ou toute personne âgée ou handicapée avec laquelle il entretient des « liens étroits et stables ») souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

👉 À ne pas confondre avec le congé de solidarité familiale dont le champ d'application est plus restreint.

➤ **Entretien de carrière** pour les emplois présentant des **risques d'usure professionnelle**

Loi n° 84-53, nouvel art. 108-3-1, cadre réglementaire requis - présentation du projet au CCFP le 06/02/2020



Article 40. Protection sociale des agents publics

➤ **Nouvelles garanties au profit du fonctionnaire concerné par une procédure tendant à la reconnaissance de son inaptitude à l'exercice de ses fonctions**

- **Droit à une période de préparation au reclassement** (PPR) avec traitement, avant le constat définitif de l'inaptitude (1 an max)

Loi n° 84-53, art. 85-1 modifié, adaptation requise du décret n° 85-1054 du 30/09/1985 - présentation du projet au CCFP le 17/10/2019

☞ *Auparavant: fonctionnaire reconnu inapte*

- **Possibilité d'être mis à disposition du CDG** pour exercer une mission auprès d'une autre CT dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 84-53.

Loi n° 84-53, art. 85-1 modifié

- **Formation et bilan de compétences pendant les congés de maladie**, sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant

Loi n° 84-53, art. 85-1 modifié, application immédiate.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE III SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS: Article 41 , 45, 46

Article 41

Supplément familial de traitement (SFT): partage en cas de **garde alternée** sur demande conjointe des parents ou en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire

Loi n° 83-634, art. 20 modifié, application immédiate

Article 45

Harmonisation des modalités d'octroi des **autorisations d'absence pour raisons familiales** (liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux)

Désormais loi n° 83-634, art. 21 modifié modifié, décret d'application requis - présentation du projet au CCFP le 10/12/2019.

☞ *Jusqu'alors, à défaut d'adoption du cadre réglementaire requis, la détermination des hypothèses concernée relevait de chaque collectivité dans le respect du principe de parité avec la FPE (délibération de l'organe délibérant après avis du CT) (QE n° 20151 JO S (Q), 5 mai 2016, p. 1903).*



Article 46

Aménagement horaire pour la **fonctionnaire allaitant** son enfant

Loi n° 2019-828, art. 46, décret d'application requis.

Durant une période d'1 an à compter de la naissance; au maximum 1h/jour; sous réserve des nécessités du service.

☞ *Consécration législative de ce qui était jusqu'alors rendu possible, aux fonctionnaires et contractuels, par une circulaire du 21 mars 1996 (NOR: FPPA9610038C).*

☞ *Attention, mention des seuls « fonctionnaires », donc attendre extension éventuelle aux agents contractuels par voie réglementaire.*



LOI de transformation de la fonction publique

TITRE III SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS:

Article 47. Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale

Article 49. Introduction du télétravail ponctuel

➤ **Article 47 .Abrogation du fondement légal permettant le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607h).**

Obligation pour les employeurs publics locaux de redéfinir par délibération des règles conformes à la réglementation.

Délai d'1 an pour y procéder, à compter du renouvellement général de leur assemblée

Application des nouvelles règles au plus tard au 1^{er} janvier suivant la délibération les édictant (au plus tard, à compter du 1^{er}/01/2022 pour le bloc communal et du 1^{er}/01/2023 pour les départements et régions) .

☞ Absence de remise en cause de la possibilité pour l'organe délibérant, après avis du CT, de tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux) (décret n° 2001-623, 12/07/2001, art. 2)

➤ **Article 49 . Possibilité pour l'employeur d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail**

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet, art. 133 modifié, adaptation requise du décret n° 2016-151 du 11/02/2016 - présentation du projet au CCFP le 06/02/2020.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE III SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS:

Article 50 : Rapport annuel et organisation territoriale du CNFPT– Compétences et organisation des centres de gestion

➤ CNFPT

- Alignement de son organisation territoriale sur la carte des régions

Loi n° 84-53, art. 12 modifié; entrée en vigueur le 08/08/2019 ; 1 délégation par région; siège fixé par décret en Conseil d'Etat

- Rapport annuel à remettre au Parlement

Loi n° 84-53, art. 12-4 modifié; entrée en vigueur le 08/08/2019; applicabilité immédiate

Objet: activité et utilisation de ses ressources : *notamment actions de formation, initiale et continue, en matière de déontologie.*

➤ Centre de gestion: démarches de mutualisation

- Obligation d'élaborer un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional

Loi n° 84-53, art. 14 modifié, entrée en vigueur le 08/08/2019.

- **Élargissement des missions des CDG coordonnateurs** (*Loi n° 84-53, art. 14 modifié, entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement général des instances – déc. 2022*): 5 nouvelles missions
 - Publicité des créations et vacances d'emploi pour les catégories A, B et C
 - Mission générale d'information sur l'emploi public territoriale
 - Publicité des listes d'aptitude concours et promotion interne
 - Assistance juridique statutaire, y compris référent déontologue
 - Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite
 - Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
- Possibilité de constituer un **centre interdépartemental unique (CIU)** : fusion des CGD de départements limitrophes ou ultra-marins relevant d'une même zone géographique (*Loi n° 84-53, art. 18-3 nouveau, entrée en vigueur le 08/08/2019*).

➤ **Obligation de conventionnement entre le CNFPT et le CDG coordonnateur**

Loi n° 84-53, art. 14 modifié; entrée en vigueur le 08/08/2019

- **Objet: 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,
 - de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
 - d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial.
- **Bilan annuel** de la convention: établi et présenté à la conférence mentionnée à l'article 27 (réunissant les CDG et représentants des CT non affiliées; convoquée par le CDG coordonnateur).

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE III SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS:

Article 51, 52 et 55 : Délégation de pouvoirs au sein du CNFPT et des CDG – Habilitation à adopter, par voie d'ordonnance, la partie législative du code général de la fonction publique

Art. 51

Possibilité pour le Président du CDG de déléguer une partie de ses attributions

Loi n° 84-53, art. 13 modifié; entrée en vigueur le 08/08/2019

- Sous sa surveillance et sa responsabilité
- Au profit d'un membre du conseil d'administration

Art. 52

Possibilité pour le Président du CNFPT de déléguer une partie de ses attributions

Loi n° 84-53, art. 12 modifié; entrée en vigueur le 08/08/2019

- Sous sa surveillance et sa responsabilité
- Au profit d'un vice-président ou d'un membre du conseil d'administration

Art. 55

Habilitation du Gouvernement, à adopter, par voie d'ordonnance, la partie législative du code général de la fonction publique

Délai de 24 mois à compter du 7/08/2019

Article 56. Encadrement du droit de grève dans certains services publics locaux

Loi n° 84-53, art. 7-2 nouveau

👉 **Proposition de lecture de ce nouvel article :**

- **I: dans toutes les CT: possibilité de mise en place d'un **dispositif de service minimum**, si possible négocié**
Finalité: assurer une continuité des services locaux « essentiels » au profit des usagers
- **II: dans les communes de plus de 10 000 habitants, départements et régions ayant mis en place un **dispositif de service minimum**: obligation de déclaration individuelle de grève en sus du préavis à déposer par l'organisation syndicale sur le fondement de l'article L 2512-2 du code du travail.**
Finalité: faciliter et sécuriser l'organisation du service minimum dans les plus grandes CT
- **III: dans les CT concernées par le II et les communes de moins de 10 000 habitants qui auraient instauré un **dispositif de service minimum et prévu une obligation de déclaration d'intention de faire grève (I)**: possibilité **d'imposer une cessation du travail dès la prise de service** et jusqu'au terme de ce dernier**
- **IV: sanctions** pour manquement aux obligations posées en II et III.

Article 56. Encadrement du droit de grève dans certains services publics locaux

I de l'art. 7-2: Mise en place d'un dispositif de service minimum, si possible négocié

➤ **Cadre légalement défini:**

• **Ensemble des CT et EP locaux**

- *Services publics concernés:* collecte et traitement des déchets des ménages, transport publics de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de 3 ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire
- *Agents concernés:* **agents publics participant directement à l'exécution** de ces services publics.
- *Critère d'activation du dispositif:* **uniquement lorsque** l'interruption de ces services, en cas de grève des agents susmentionnés, contrevient au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique ou aux besoins essentiels des usagers.

➤ **Cadre laissé à la détermination de chaque CT:**

• *Procédure:*

○ **Prioritairement par négociation d'un accord local**

- Par l'autorité territoriale et les organisations syndicales disposant qu'au moins 1 siège dans les instances consultatives de la CT.
- Signature d'un accord entre les acteurs impliqués et approbation par l'organe délibérant

○ **Compétence de l'organe délibérant: à défaut de conclusion d'un accord dans les 12 mois** suivant le début des négociations.

• *Objet de l'accord/la délibération:*

Déterminer les **fonctions et le nombre d'agents indispensables** à la continuité du service public et les **conditions d'organisation du travail et d'affectation** des agents présents

- ☞ *Préconisation:* une commune de moins de 10 000 habitants semble pouvoir prévoir exiger une déclaration d'intention de faire grève, moyennant des conditions plus souples que celles prévues au II (à articuler avec le III)

Article 56. Encadrement du droit de grève dans certains services publics locaux

II - dans les CT visées par l'article L. 2512-1 du code du travail et ayant mis en place un dispositif de service minimum: obligation de déclaration individuelle de grève en sus du préavis à déposer par l'organisation syndicale

➤ **Obligations d'information incombant aux agents « indispensables » à la continuité du service public**

- **Délai de prévenance de 48h** (déclaration individuelle de grève)
 - ☞ Uniquement opposable aux agents affectés dans des services qualifiés d'indispensables à la continuité du service public dans l'accord/la délibération, dès lors qu'ils participent directement à l'exécution des services publics concernés (CC, déc. n° 2019-790 DC, 1^{er}/08/2019)
 - ☞ Possibilité de se déclarer gréviste en cours de mouvement, auquel cas respecter le délai de prévenance (*idem*)
- En cours de mouvement, si l'agent revient sur son intention de participer à la grève ou décide de reprendre le service: obligation d'informer l'autorité territoriale au plus tard 24 h avant l'heure prévue de sa participation ou de sa reprise.
- **Durée minimum de la cessation** de travail: 1 jour ouvré.
- **Sanctions disciplinaires** encourues en cas de manquement à ces obligations.
 - ☞ Sanctions du premier groupe, dont l'exclusion de fonctions de 1 à 3 jours

➤ **Garanties au profit des agents grévistes à propos des informations issues de leurs déclarations individuelles:**

- Utilisation uniquement pour l'organisation du service durant la grève
- Garantie du secret professionnel (non-respect: infraction pénale de révélation d'une information à caractère secret par une personne dépositaire ici par profession: 1 an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende: C. pén. art226-13).

III – Imposer une cessation du travail dès la prise de service et jusqu'au terme de ce dernier

« lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents **ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme** ».

- *Agents des CT concernés:* proposition de lecture de ces dispositions:
 - Agents des CT entrant dans le champ d'application de l'art. L. 2512-1 du C. trav. = déclaration au sens du préavis individuel requis au II
 - Agents des CT instaurant un dispositif de service minimum et prévoyant au titre de ses conditions d'organisation la déclaration préalable d'intention de faire grève.
- *Condition:* risque de désordre manifeste dans l'exécution du service
 - ☞ Tout particulièrement lorsqu'est en jeu la surveillance de mineurs: crèche, accueil périscolaire, cantine
- *Sanctions* en cas de non-respect

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES
DES AGENTS PUBLICS :
Article 58 à Article 79

CHAPITRE I- FORMATION, MOBILITE

CHAPITRE II- SECURISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES EN CAS DE RESTRUCTURATION

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES
DES AGENTS PUBLICS :

CHAPITRE I- FORMATION, MOBILITE

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS :

Article 58. Garantie de la portabilité des droits liés au compte personnel de formation en cas de mobilité entre secteur public et secteur privé

➤ Rétablir la portabilité des droits acquis au titre du CPF en cas de mobilité des agents publics vers le secteur public et pour faciliter le recrutement d'agents contractuels provenant du secteur privé

👉 *Contexte: Loi n° 2018-771 du 5/09/2018 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit, à compter du 1^{er}/01/2019, la comptabilisation en euros des droits acquis au titre du CPF dans le secteur privé.*

• Prévoir la conversion des droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail. *Entrée en vigueur au plus tard au 1^{er}/01/2020*

• Détermination, par voie réglementaire, des modalités de fonctionnement (nombre d'heures acquises annuellement, plafonds applicables). *Entrée en vigueur au plus tard au 1^{er}/01/2020.*

👉 Harmonisation avec la compétence du pouvoir réglementaire pour les modalités de fonctionnement du CPF dans le secteur privé

👉 Les niveaux du DIF, système antérieur à celui du CPF étaient fixés par décret, par une fixation initiale par voie d'ordonnance.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS :

Article 59. **Habilitation à légiférer par ordonnances pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires**

Réforme par voie d'ordonnances , **dans un délai de 18 mois** à compter du 7/08/2019, des mesures relevant du domaine de la loi visant à :

➤ **Formation** des agents publics:

- Organiser le **rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui y concourent**

Finalité : améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics ;

- **Renforcer 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**

Finalité: favoriser leur évolution professionnelle.

- Réformer la formation des **agents de catégorie A**: harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue,

Finalité: accroître leur culture commune de l'action publique

➤ **Catégorie hiérarchique A**:

Outre la formation, réformer :

- **modalités de recrutement** des corps et cadres d'emplois de catégorie A, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, fondé notamment sur les capacités et le mérite et des spécificités des fonctions juridictionnelles

Finalité: diversifier leurs profils

- **carrière**: aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé ;

➤ **Article 60. Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle**

CSI, art. L. 511-7 nouveau

- A prévoir dans les statuts particuliers de la filière police municipale
- Dispense totale ou partielle de la formation initiale

➤ **Article 64. Formation systématique des agents publics accédant à des fonctions de managers**

Loi n° 83-634, art. 22 modifié; applicabilité immédiate

Obligation incombant aux employeurs publics locaux. Liberté de choix laissée quant à l'organisme de formation.

➤ **Article 62. Nouvelle clé de répartition du coût de la formation des apprentis dans la FPT**

Loi n° 84-53, art. 12-1 modifié

- Contribution financière du CNFPT: Fixée par la loi à **50%**
- Pour le financement des frais de formation des apprentis dont le contrat d'apprentissage avec des CT sera conclu à compter du 1^{er}/01/2020
 - 👉 Donc: 50% à la charge des employeurs publics locaux
 - 👉 Échec de l'amendement tendant à faire participer l'Etat à hauteur de 30% (23 millions €), le CNFPT à 20% (15 millions €) et les CT à 50%

➤ **Article 65. Rapport du Gouvernement sur les freins à l'apprentissage dans la fonction publique et les leviers d'action**

À remettre au Parlement, d'ici le 7/08/2020.

➤ **Article 66. Favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les FPT et FPH**

Loi n° 84-16, art. 46 modifié. Décret d'application requis.

À compter des détachements ou mises à disposition prononcés ou renouvelés à partir du 1^{er}/0/2020.

- Fonctionnaire de l'Etat détaché: abaissement possible du taux de la contribution employeur due par la CT d'accueil pour la constitution des droits à pension (74,28% depuis 2013).
- Fonctionnaire de l'Etat mis à disposition: suppression de l'obligation de remboursement de la rémunération dans les FPT et FPH

➤ **Article 70. Double détachement au profit d'un fonctionnaire éligible à la promotion interne**

Loi n ° 84-53, art. 66 modifié, application immédiate

- Réussite d'un examen professionnel dans un nouveau cadre d'emplois par un fonctionnaire détaché sur un poste fonctionnel
- Maintien possible en détachement pour la durée du stage à la condition que le premier détachement « aurait légalement pu intervenir si l'agent avait été titularisé dans son nouveau cadre d'emplois »
 - ☞ Dérogation à l'interdiction de principe du double détachement

➤ **Article 71. Portabilité inter-versants du CDI**

Loi n° 84-53, art. 3-5 modifié; entrée en vigueur le 8/08/2019; applicabilité immédiate

- **Extension des possibilités** de portabilité pour les agents contractuels, en CDI, recrutés en application de l'article 3-3
- Conditions du maintien du CDI:
 - exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique dans la nouvelle structure
 - sur décision expresse de l'autorité territoriale

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS :

Article 72-I à III. **Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public**

Loi n° 2019-828, art. 72; décret d'application requis – présentation du projet au CCFP le 14/11/2019



☞ L'article 72 précise le dispositif au profit des fonctionnaires et renvoie au pouvoir réglementaire la fixation des modalités d'application pour les agents en CDI.

- Dispositif **expérimental** :
 - durant 5 ans: du 1^{er}/01/2020 au 31/12/2025;
 - évaluation requise en fin d'expérimentation
 - Agents exclus du dispositif:
 - *fonctionnaires stagiaires,*
 - *fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et pouvant prétendre à un taux plein ;*
 - *fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel*
 - *agents contractuels en CDD*
- Procédure :
 - Décision en commun: pas l'imposer à l'autre partie
 - Négociation: possibilité pour l'agent de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.
 - Convention signée par les 2 parties et définissant les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
 - Précisions par décret en Conseil d'Etat
- Garanties lors de la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire: **indemnité de départ** (montant plancher fixé par décret en Conseil d'Etat) et **droit à l'assurance chômage**
- Contrepartie: **clause de non-retour de 6 ans** auprès du même employeur public local (CT et FP rattaché ou FP

Article 72-IV.– **Extension des bénéficiaires au droit à l'allocation chômage**

Loi n° 2019-828, art. 72-IV; décret en Conseil d'Etat requis - présentation du projet au CCFP le 14/11/2019



☞ **Rappel de l'actuel état du droit** : bénéfice de l'assurance-chômage réservé aux agents publics dont la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire.

À noter: **Projet de décret - v. 3/10/2019**: notamment liste des cas d'ouverture en cas de privation involontaire ou assimilée à une privation involontaire.

➤ **Extension du bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi placés dans certaines situations:**

- En cas de **rupture conventionnelle**
 - Fonctionnaire: sur le fondement de l'article 72 de la loi présente loi TPF (qui instaure un dispositif expérimental de 5 ans à compter du 1^{er}/01/2020)
 - Agent public en CDI : dispositions réglementaires à venir.
- En cas de **démission régulièrement** acceptée **dans le cadre d'une restructuration de service** donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire

Attention, uniquement pour les agents contractuels bénéficiaires d'un CDI lorsque l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage en application de l'article L. 5424-2 du C. trav.

☞ **En cohérence avec l'extension du champ de l'article L. 5424-1 du C. trav.** (modifié par l'ordonnance du 21/08/2019 tendant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)

☞ Toujours respecter les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 du C. trav.

➤ **Attente d'un décret en Conseil d'État** fixant les conditions d'application, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation.

Avant-projet LFSS soumise aux partenaires sociaux le 30/09/2019: exonération de cotisations et contributions sociales, selon les mêmes règles de plafonnement que pour le secteur privé.

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES
DES AGENTS PUBLICS :

CHAPITRE II- SECURISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES EN CAS DE
RESTRUCTURATION

➤ **Création d'un détachement d'office en cas d'externalisation des missions et services**

Loi n° 83-634, art. 15 modifié; dispositions réglementaires requises -présentation du projet au CCFP le 06/02/2020

En cas de reprise d'une activité par une entreprise privée ou une personne publique gérant un SPIC:

- Possibilité pour l'autorité territoriale de **prononcer d'office le détachement de fonctionnaires exerçant cette activité, pendant la durée du contrat d'externalisation de l'activité**
 - ☞ Jusqu'alors, possibilité pour le fonctionnaire de refuser la proposition de détachement; refus comptabilisé dans le décompte des 3 refus d'offres d'emploi conduisant à la cessation de la prise en charge par le CDG ou la CNFPT.
 - ☞ Précision apportée par le CC (déc. n° 2019-790 DC, 1^{er}/08/2019): **nécessaire acceptation par l'organisme d'accueil** dans le cadre du contrat qui le lie à la personne publique dont l'activité lui aura été transférée.
- **CDI** auprès de l'organisme d'accueil.
- **Garanties:**
 - rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée;
 - services accomplis en détachement sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois;
 - possibilité pour le fonctionnaire de demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administration;
 - réintégration de plein droit par son employeur d'origine en cas de licenciement par l'organisme d'accueil (quel que soit le motif);
 - à tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité.

Loi n° 84-53, art. 53 modifié

Le délai de 6 mois, prévu par le statut avant la décharge, constitue la **période de transition**:

- **Obligation pour l'autorité territoriale** de **permettre** à l'agent concerné **de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant** à cette fin, le cas échéant, **les moyens** de la collectivité ou de l'établissement.
- **Conclusion possible d'un protocole**, entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire, organisant la période:
 - *missions,*
 - *gestion du temps de travail,*
 - *moyens,*
 - *rémunération du fonctionnaire,*
 - *obligations en matière de formation, de recherche d'emploi*
 - *et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.*

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS :

Articles 78 et 79. Réforme du dispositif de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Loi n° 84-53, art. 97 modifié

➤ **Durcissement du mécanisme de dégressivité de la rémunération** du FMPE

- A compter du 7/08/2019:
 - Réduction de 10% à partir de la 2^e année
 - ☞ Au lieu de 5% à compter de la 3^e année
 - ☞ Maintien de la rémunération uniquement la 1^{ère} année
 - et suppression du plancher de rémunération fixé à 50 %.
- Dispositif spécifique d'entrée en vigueur pour les agents déjà pris en charge à la date du 7/08/2019 (Loi n° 2019-828, art. 94-XVI) :

Point de départ de l'application de la dégressivité:

- Fonctionnaires pris en charge depuis moins de 2 ans: 2 ans après leur date de prise en charge;
- Fonctionnaires pris en charge depuis 2 ans ou plus: 1 an après la publication de la présente loi (07/08/2020) ;

➤ **Sécurisation de la rémunération durant l'exercice de missions temporaires**

- Perception de la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade.
 - ☞ Si missions effectuées à temps partiel: la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travail.
- En revanche, le décompte de la période de référence servant au calcul de la rémunération période à l'issue de leur mission n'est pas suspendu.

- Renforcement du dispositif d'accompagnement du FMPE dès sa prise en charge par le CDG ou le CNFPT:
 - **Projet personnalisé** destiné à favoriser le retour dans l'emploi
 - **Elaboration conjointe** avec le CDG/CNFPT et le fonctionnaire, **dans les 3 mois suivant le début** de la prise en charge
 - ☞ Fonctionnaires déjà pris en charge au 07/08/2019: délai de 6 mois à compter de cette date pour l'élaborer conjointement.
 - **Licenciement possible en cas de manquements** aux obligations en matière de recherche d'emploi ou de suivi des actions de formation et d'orientation prévues dans le projet
 - **Accès prioritaire aux actions de formation longue** pour l'exercice d'un nouveau métier au sein de la fonction publique ou dans le secteur privé;
 - ☞ Harmonisation avec les garanties accordées aux agents des FPE et FPH
 - Recherche des **possibilités d'activité** pendant la **période de maintien en surnombre** dans les **FPE et FPH**.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE IV FAVORISER LA MOBILITE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS :

Articles 78 et 79. Réforme du dispositif de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Loi n° 84-53, art. 97 modifié

➤ Fin de prise en charge

Fonctionnaire admissible à la retraite

- **Dès lors qu'il remplit les conditions** lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein : **radiation d'office des cadres et admission à la retraite.**
- **Au terme ou en cours de la prise en charge**
 - ☞ Le fonctionnaire ne peut plus être maintenu jusqu'à l'âge limite et bénéficier d'une surcote tout en continuant à ne pas occuper aucun poste.
- Dispositif transitoire pour les fonctionnaires pris en charge au 07/08/2019 et remplissant déjà les conditions requises ou qui les rempliront dans les 6 mois suivant cette date: radiation des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite 6 mois après le 07/08/2019.

Fonctionnaire »en cours de carrière »

- Absence d'adoption d'une durée maximale de 5 ans.
- **Licenciement :**
 - lorsque le fonctionnaire n'est **plus rémunéré** (jeu de la dégressivité de la rémunération)
 - en cas de manquement grave et répété à ses obligations
 - ☞ *Auparavant, placement en disponibilité d'office*
- Dispositif transitoire:
 - Prise en charge depuis plus de 10 ans, au 07/08/2019: cesse dans un délai d'1 an à compter de cette date.
 - Prise en charge inférieure ou égale à 10 ans, au 07/08/2019: durée de prise en charge antérieure à cette date est intégrée au calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :
Article 80 à Article 93

CHAPITRE I – EGALITE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

CHAPITRE II – ORGANISATION DES CONCOURS

CHAPITRE III – FAVORISER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :

CHAPITRE I – EGALITE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

Article 80. **Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**

Art. 6 quater A nouveau –loi n° 83-634

Objet:

- recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.
- également recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Mise en œuvre:

Obligation incombant aux CT et EP.

Mise en œuvre possible par les CDG, pour le compte des CT et EP qui en feront la demande.

Mutualisation possible entre CT et EP (cadre à définir par décret en Conseil d'Etat)

Opérationnalité:

- Entrée en vigueur : 08/08/2019

- Applicabilité conditionnée par un décret en Conseil d'Etat – *présentation au CCFP prévue le 10/12/2019*

Article 80. mise en place d'un **plan d'actions pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes**

Art. 6 septies nouveau –loi n° 83-634

- *Employeurs publics locaux concernés*: CT et EPIC **de plus de 20 000 habitants**
- *Objet*: Elaboration et mise en œuvre d'un plan comprenant **au moins les mesures suivantes** :
 - 1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter *les écarts de rémunération* entre les femmes et les hommes ;
 - 2° Garantir *l'égal accès* des femmes et des hommes aux *corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique*. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents pouvant bénéficier d'un avancement, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
 - 3° Favoriser *l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle* ;
 - 4° Prévenir et traiter *les discriminations*, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- **Durée maximale**: 3 ans renouvelables
- **Pénalité** en cas de non-élaboration ou non-renouvellement du plan
- Opérationnalité:
 - Elaboration du plan d'actions **au plus tard au 31/12/2020**
 - Décret en Conseil d'Etat requis – *présentation au CCFP prévue le 10/12/2019*

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :

Article 81: **Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires**

Ajout de l'état de grossesse aux critères prohibés de distinction entre agents mentionnés à l'article 6 de la loi n° 83-634.

Art. 6 modifié de la loi n° 83-634

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille **ou de grossesse**, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Article 82. **Nominations équilibrées au sein des emplois de direction**

Art. 6 quater modifié –loi n° 83-634

Objet: nommer dans des emplois de direction au moins 40% de personnes de chaque sexe, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi = Primo-nominations

👉 *Modifications prenant globalement mieux en compte les spécificités de la FPT.*

- Extension de l'obligation aux **communes et EPCI de 40 000 habitants** et au **CNFPT**
- **Exonération** des CT et EPCI disposant de **moins de 3 emplois fonctionnels de direction** créés par leur organe délibérant.
- Abaissement du nombre minimal de nominations requises pour respecter cette obligation : **4**
- **Dispense de la contribution financière** due en cas de non-respect: spécifiquement pour la FPT: si au terme du cycle de 4 primo-nominations, le quota de 40% est respecté pour les emplois assujettis à l'obligation.
- **Fusion de CT ou/EPCI:** la nomination dans les 6 mois, d'un agent occupant un emploi de direction issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

Opérationnalité: Application à compter du prochain renouvellement général des assemblées des CT et du conseil d'administration du CNFPT

Décret en Conseil d'Etat requis – *présentation au CCFP prévue le 10/12/2019*

Article 83. **Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée**

➤ Composition des jurys et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne :

- **Proportion minimale de 40%** de personnes de chaque sexe
- **Exception: les statuts particuliers** peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au 2^e alinéa.
- *Modification du fondement juridique*: Loi n° 83-634, art. 16 ter.

➤ Présidence:

- Alternance homme/femme, désormais sur une **périodicité maximale de 4 sessions consécutives**
- *Concours et examens professionnels concernés*: tous ceux mentionnés à l'**art. 36**, inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel (**art. 39, 1°**), avancement de grade par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel ou par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel (**art. 79, 2° et 3°**).
- *Modification du fondement juridique*: Loi n° 83-634, art. 16 quater

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :

Article 84 et 85. **Autres dispositions statutaires en faveur de l'égalité homme/femme**

- **Journée de carence:** inapplication aux congés de maladie accordés durant une grossesse (hors cas des congés pathologiques)

loi n° 83-634, art. 6 modifié par art. 84, application immédiate

- **Maintien des droits à avancement pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans**

Loi n° 84-53, art. 75-1 nouveau créé par art. 85

- Périodes assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emploi.
- Limite: durée maximale du maintien: 5 ans pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou les deux.

- **Avancement de grade** (*loi n° 84-53, art. 79 modifié par art. 85*):

Nouvelles obligations incombant à l'administration:

- **Prise en compte de la situation respective** des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés par les décisions d'avancement, **dans le cadre des lignes directrices de gestion.**
- Indication **dans les tableaux** d'avancement de grade, de la **part respective des femmes et des hommes** promouvables et susceptibles d'être promus.

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :

CHAPITRE II – ORGANISATION DES CONCOURS

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :

Article 89. Conditions d'organisation des concours dans la fonction publique territoriale

→ simplification des concours et examens de la fonction publique territoriale:

Loi n° 84-53, art. 36 modifié, décret d'application précisant les modalités

➤ Généralisation de la possibilité d'organiser des **concours sur titres**

➤ Prohibition de s'inscrire à plusieurs concours identiques organisés par plusieurs CDG se déroulant le même jour

☞ *L'application de cette disposition va nécessiter la publication des listes d'admission à concourir sur un site unique permettant une telle vérification.*

LOI *de transformation de la fonction publique*

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :

CHAPITRE III– FAVORISER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS EN
SITUATION DE HANDICAP

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE : Articles 90. et 91.

- **Art. 90. Régime juridique de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (OETSH):** Création dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires d'un chapitre V intitulé « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ».

Loi n° 83-634, nouveau chap. 5; à compter du 1^{er} /01/2020, sauf l'obligation déclarative ces CT employant moins de 20 agents qui entre en vigueur à une date fixée par décret, au plus tard le 1^{er} /01/2022). - Présentation des projets de décrets au CCFP le 06/02/2020

- **Art. 91. Expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap** (loi n° 2019-828, art. 91, décret d'application requis -Présentation des projets de décrets au CCFP le 06/02/2020).
 - Durée de 5 ans: du 8/08/2019 au 7/08/2024.
 - Titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé
 - Aptitudes professionnelles appréciées par une commission *ad hoc* au vu du parcours professionnel et après un entretien.

LOI de transformation de la fonction publique

TITRE V RENFORCER L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :

Article 92. Parcours professionnel des agents en situation de handicap – Aménagement des concours administratifs

- **Amélioration des conditions d'accès à la fonction publique** (loi n°84-53, art. 35 modifié – décret en Conseil d'Etat requis)
 - Assouplissement des conditions de dérogation aux règles normales de déroulement des concours, procédures de recrutements et examens
- **Sécurisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap** (loi n°83-634, art. 6 sexies modifié)
 - Accéder à des fonctions de niveau supérieur
 - Bénéficier d'une formation adaptée tout au long de la vie professionnelle
- **Reconnaissance et professionnalisation du rôle de « Référent handicap »** (loi n°83-634, art. 6 sexies modifié – décret en Conseil d'Etat requis)
 - Droit à sa consultation tout au long de la vie professionnelle pour tout agent en situation de handicap
 - Obligation pour l'employeur de veiller à ce que le référent handicap dispose sur son temps de travail des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions
 - Mutualisation possible de la fonction entre plusieurs employeurs publics
- **Accompagner sur le plan pratique la mobilité des agents en situation de handicap** (loi n°83-634, art. 6 sexies modifié – décret en Conseil d'Etat requis)

Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, **obligation de moyens pour l'employeur public** de prendre les « mesures » appropriées » permettant aux agents de conserver les équipements adaptés à leur poste de travail.

👉 Présentation des projets de décrets au CCFP le 06/02/2020

Article 93. Introduction, à titre expérimental, d'un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap

➤ **Expérimentation d'une procédure de promotion dérogatoire au cadre d'emplois supérieur, par voie de détachement**

Loi n° 2019-828, art 92; décrets d'application requis - Présentation des projets de décrets au CCFP le 06/02/2020

- Durée: 5 ans, du 1^{er}/01/2020 au 31/12/2025.
- Conditions: accomplissement d'une certaine durée de services publics et aptitude pour l'exercice des nouvelles fonctions.
- Détachement d'une durée minimale fixée par décret.
- Détachement et éventuelle intégration dans le cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure: prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du cadre d'emplois.