

# BIENVENUE

## RENCONTRE D'INFORMATION

Lundi 9 Décembre 2019



### INDISPONIBILITES PHYSIQUES : NOUVELLES MODALITES

- Rappel des règles statutaires en matière de maladie
- Nouvelles dispositions concernant le temps partiel thérapeutique
- Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)
- Renouvellement du contrat groupe d'assurance statutaire en 2020

### LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE du 6/08/19

- Présentation de la mallette pédagogique
- FOCUS sur les mesures relatives au le temps de travail / à la rémunération (SFT, apprentis) / à la discipline / à l'encadrement du droit de grève
- Evolution des cas de saisine des Commissions Administratives Paritaires (CAP) au 01/01/2020
- Présentation succincte des mesures d'application immédiate
- Temps d'échanges

Le support de présentation sera mis en ligne sur [www.cdg16.fr](http://www.cdg16.fr)



# l`ère partie

INDISPONIBILITES PHYSIQUES

**NOUVELLES MODALITES**

# CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE

RAPPEL :

## AGENTS CNRACL

### Titulaires ou Stagiaires

- Ou à Temps Complet
- Ou à Temps non-complet 28 heures hebdomadaires et plus (sur une collectivité ou plusieurs)
- Ou à Temps partiel sur un poste à temps complet ou pour une durée totale d'au moins 28 heures hebdomadaires



## AGENTS IRCANTEC

### Titulaires ou Stagiaires

- Ou à Temps Non-Complet inférieur à 28 heures hebdomadaires (sur une collectivité ou plusieurs)
- Ou à Temps partiel sur un (des) poste(s) inférieur(s) à 28 heures hebdomadaires.



### Contractuels de droit public

Quelle que soit la durée du temps de travail.

**AGENTS TITULAIRES ou STAGIAIRES**  
Affiliés à la CNRACL  
Temps complet et non complet ≥ à 28 h / semaine

**PRESTATIONS DUES AUX AGENTS**

NATURE DU CONGE	DUREE de l'obligation d'indemnisation	MONTANT en % du traitement
Maladie Ordinaire	1 an	3 mois : 100 % 9 mois : 50 % <b>(déduction à faire du jour de carence à chaque nouvel arrêt)</b>
Maladie Grave	Longue Maladie : 3 ans	1 an : 100 % 2 ans : 50 %
	Longue Durée : 5 ans	3 ans : 100 % 2 ans : 50 %
CITIS	Jusqu'à la reprise des fonctions ou mise à la retraite	100 % + Frais médicaux viagers
Maternité et Adoption	Entre 10 et 52 semaines	100 %
Paternité	11 ou 18 jours	100 % <b>(déduction à faire du remboursement de la Caisse des Dépôts)</b>
Décès suite à AS / MP	Un an de traitement	
Décès suite à attentat, Lutte ou acte de bravoure	Trois fois un an de traitement	
Décès autres circonstances	Moins de 62 ans : 13 844 € Plus de 62 ans / stagiaire : 3 461 €	

# AGENTS TITULAIRES ou STAGIAIRES

Affiliés à l'IRCANTEC

Temps non complet < à 28 h / semaine

NATURE DU CONGE	PRESTATIONS DUES AUX AGENTS		A LA CHARGE DE LA COLLECTIVITE		PARTICIPATION DE LA SECURITE SOCIALE	
	DUREE de l'obligation d'indemnisation	MONTANT en % du traitement	- de 150 h par trimestre	+ de 150 h par trimestre *	- de 150 h par trimestre	+ de 150 h par trimestre *
Maladie Ordinaire	1 an	3 mois : 100 % 9 mois : 50 % <i>(déduction à faire du jour de carence à chaque nouvel arrêt)</i>	3 mois : 100 % 9 mois : 50 % <i>(déduction à faire du jour de carence à chaque nouvel arrêt)</i>	3 jours : 100 % + Du 4 <sup>ème</sup> au 90 <sup>ème</sup> jour : 50 % <i>(déduction à faire du jour de carence à chaque nouvel arrêt)</i>	NÉANT	du 4 <sup>ème</sup> au 365 <sup>ème</sup> jour : 50 %
Maladie Grave	Grave Maladie : 3 ans	1 an : 100 % + 2 ans : 50 %	1 an : 100 % + 2 ans : 50 %	3 jours : 100 % + du 4 <sup>ème</sup> au 365 <sup>ème</sup> jour : 50 %	NÉANT	du 4 <sup>ème</sup> pendant 3 ans (si affection longue durée) : 50 %
Accident du travail Maladie professionnelle	Jusqu'à la reprise des fonctions ou mise à la retraite	3 mois : 100 % + 80 % ensuite + frais médicaux	28 jours : 40 % + 2 mois + 2 jours : 20 %		60 % : 28 jours + 80 % à partir du 29 <sup>ème</sup> jour + frais médicaux	
Maternité et Adoption	Entre 10 et 48 semaines selon le nombre d'enfants	100 %	Entre 10 et 48 semaines : 100 %	Entre 10 et 48 semaines : 0 à 20 %	NÉANT	80 à 100 %
Paternité	11 ou 18 jours	100 %	11 ou 18 jours à 100 %	11 ou 18 jours : 0 à 20 %	NÉANT	80 à 100 %
Décès suite à AT / MP	Forfaitaire : 3 461 €		NÉANT		Forfaitaire : 3 461 €	
Décès suite à attentat, Lutte ou acte de bravoure	+					
Décès autres circonstances	Capital décès complémentaire servi par l'IRCANTEC					

\* Se subroger auprès de la CPAM pour les périodes à plein traitement de l'agent

# AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

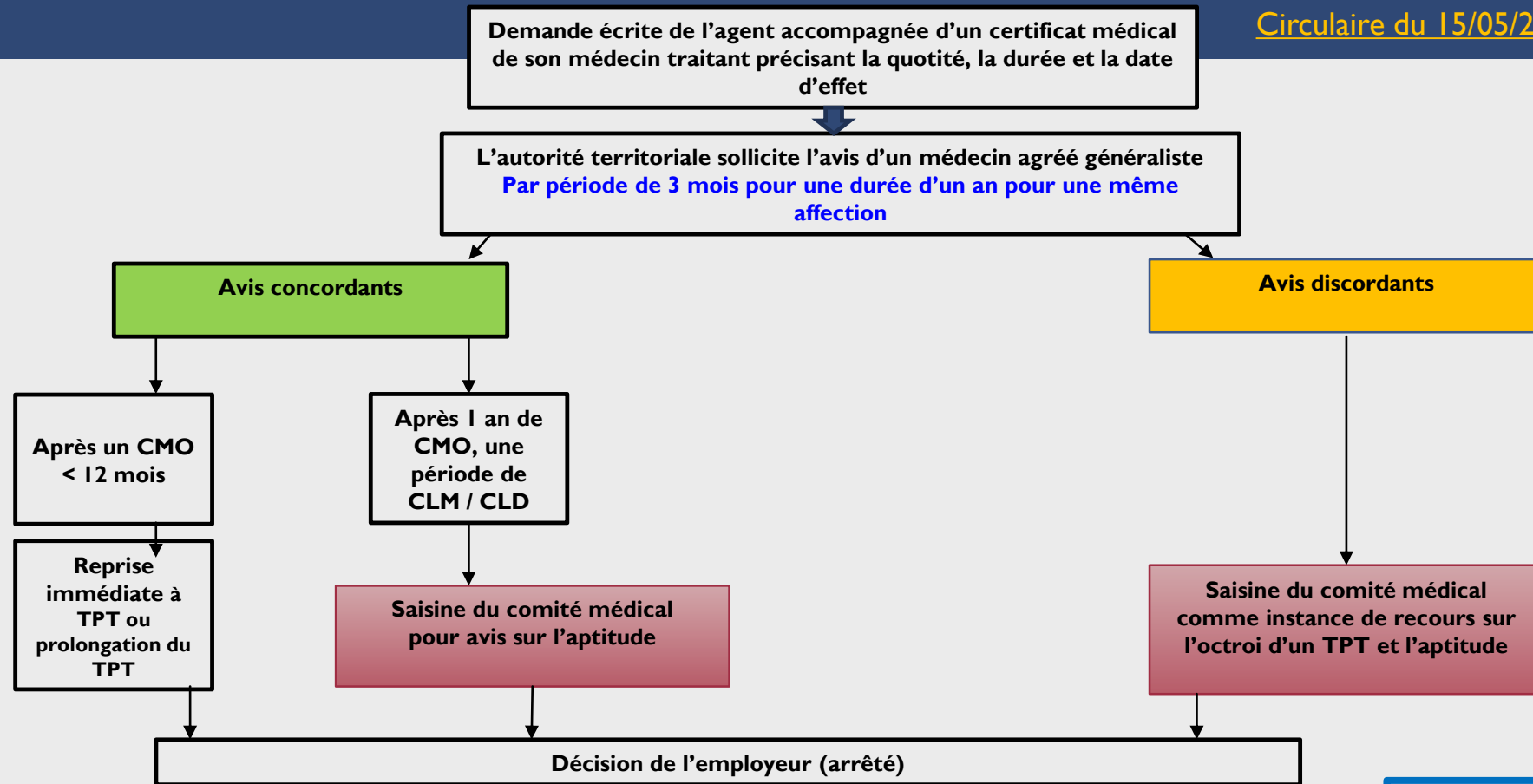
NATURE DU CONGE	PRESTATIONS DUES AUX AGENTS		A LA CHARGE DE LA COLLECTIVITE		PARTICIPATION DE LA SECURITE SOCIALE	
	DUREE de l'obligation d'indemnisation	MONTANT en % du traitement	- de 150 h par trimestre	+ de 150 h par trimestre *	- de 150 h par trimestre	+ de 150 h par trimestre *
Maladie Ordinaire	< 4 mois = NEANT Entre 4 mois et 2 ans = 1 mois : 100 % + 1 mois : 50 % Entre 2 ans et 3 ans = 2 mois : 100 % + 2 mois : 50 % > 3 ans = 3 mois : 100 % + 3 mois : 50 % (déduction à faire du jour de carence à chaque nouvel arrêt)		100 % des prestations dues aux agents	Selon ancienneté 3 jours : 100 % + du 4 <sup>ème</sup> jour à la fin du 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> mois : 50 % (déduction à faire du jour de carence à chaque nouvel arrêt)	NÉANT	du 4 <sup>ème</sup> au 365 <sup>ème</sup> jour : 50 %
Maladie Grave	Grave Maladie Après 3 ans d'ancienneté	1 an : 100 % + 2 ans : 50 %	Après 3 ans d'ancienneté 1 an : 100 % + 2 ans : 50 %	Après 3 ans d'ancienneté 3 jours : 100 % + 12 mois : 50 %	NÉANT	du 4 <sup>ème</sup> jour pendant 3 ans : 50 %
Accident du travail Maladie professionnelle	Selon ancienneté < 1 an = 1 mois : 100 % + 80 % ensuite Entre 1 et 3 ans = 2 mois : 100 % + 80 % ensuite > 3 ans = 3 mois : 100 % + 80 % ensuite + frais médicaux		< 1 an = 1 mois : 28 jours à 40 % + à compter du 29 <sup>ème</sup> jour : 20 % 1 à 3 ans = 2 mois : 28 jours à 40 % + à compter du 29 <sup>ème</sup> jour : 20 % > 3 ans = 3 mois : 28 jours à 40 % + à compter du 29 <sup>ème</sup> jour : 20 % <span style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">}</span> Selon ancienneté		60 % : 28 jours + 80 % à partir du 29 <sup>ème</sup> jour + frais médicaux	
Maternité et Adoption	Après 6 mois de service : entre 10 et 48 semaines selon le nombre d'enfants	100 %	Après 6 mois de service : Entre 10 et 48 semaines : 100 %	Après 6 mois de service : Entre 10 et 48 semaines : 0 à 20 %	NÉANT	80 à 100 %
Paternité	Après 6 mois de service : 11 ou 18 jours	100 %	Après 6 mois de service : 11 ou 18 jours à 100 %	Après 6 mois de service : 11 ou 18 jours : 0 à 20 %	NÉANT	80 à 100 %
Décès suite à AT / MP	Forfaitaire : 3 461 €					
Décès suite à attentat, Lutte ou acte de bravoure	+		NÉANT		Forfaitaire : 3 461 €	
Décès autres circonstances	Capital décès complémentaire servi par l'IRCANTEC					

\* Se subroger auprès de la CPAM pour les périodes à plein traitement de l'agent

# TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE (TPT)

OCTROI ET RENOUVELLEMENT APRÈS UN CONGÉ DE MALADIE **NON IMPUTABLE** AU SERVICE, D'UN AGENT CNRACL (CMO, CLM OU CLD)

[Ordonnance N° 2017-53 du 19/01/2017 \(art. 8\)](#)  
[Circulaire du 15/05/2018](#)

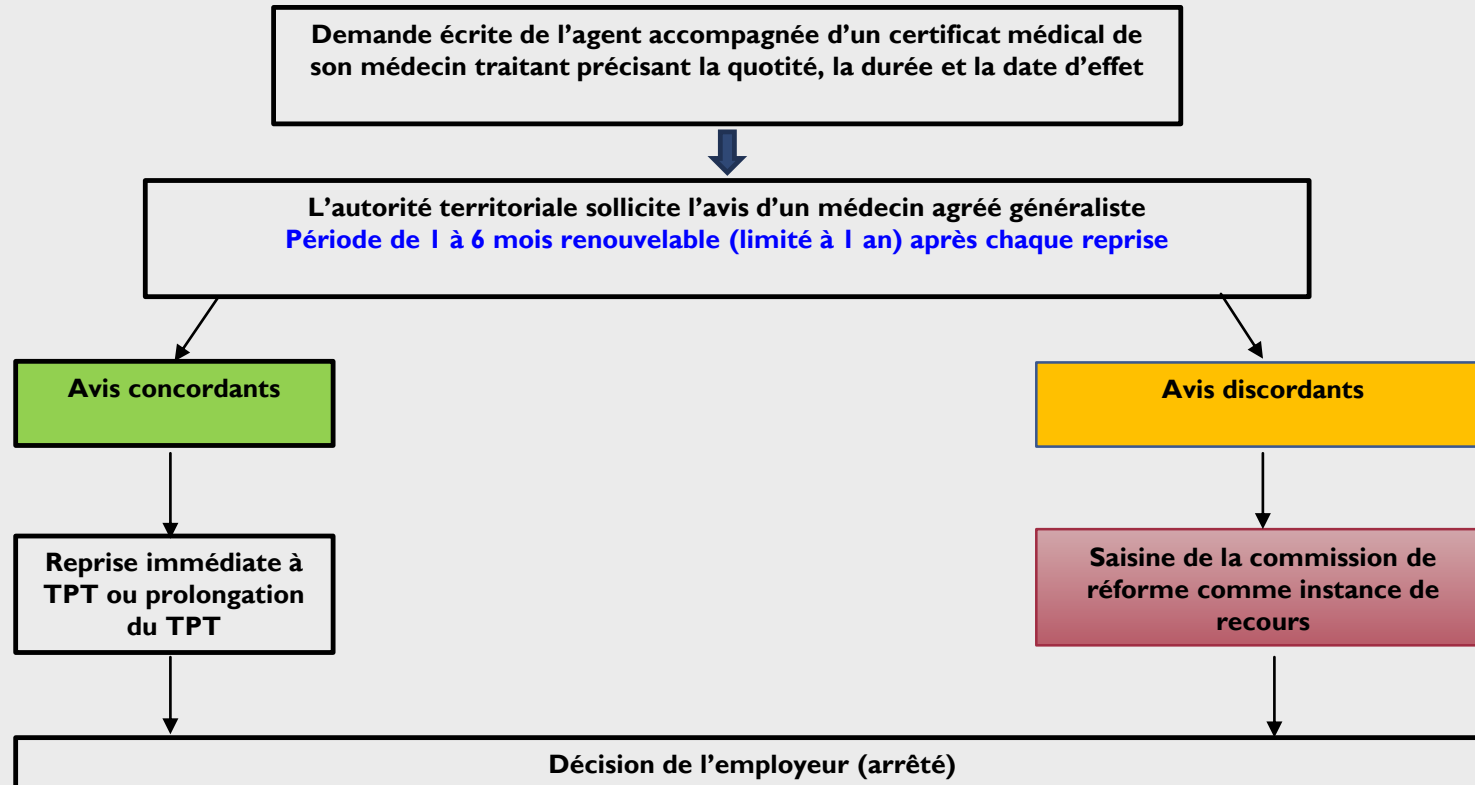


**En cas de renouvellement, la procédure est identique.**  
Si les avis du médecin traitant et du médecin agréé sont concordants, la prorogation est immédiate.  
Si les avis sont discordants, le comité médical doit être saisi.

CMO = Congé de Maladie Ordinaire  
CLM = Congé Longue Maladie<sup>7</sup>  
CLD = Congé Longue Durée

# TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE (TPT)

OCTROI ET RENOUVELLEMENT APRÈS UN CONGÉ DE MALADIE IMPUTABLE AU SERVICE, D'UN AGENT CNRACL  
(CITIS = ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE PRO.)



**En cas de renouvellement, la procédure est identique.**  
Si les avis du médecin traitant et du médecin agréé sont concordants, la prorogation est immédiate.  
Si les avis sont discordants, le comité médical doit être saisi.



# TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE (TPT)

CONSEQUENCES :

## REMUNERATION

L'agent perçoit l'intégralité de son traitement + SFT

Primes et indemnités sont calculées au prorata du temps de travail (si les conditions d'attribution sont remplies).

## MALADIE

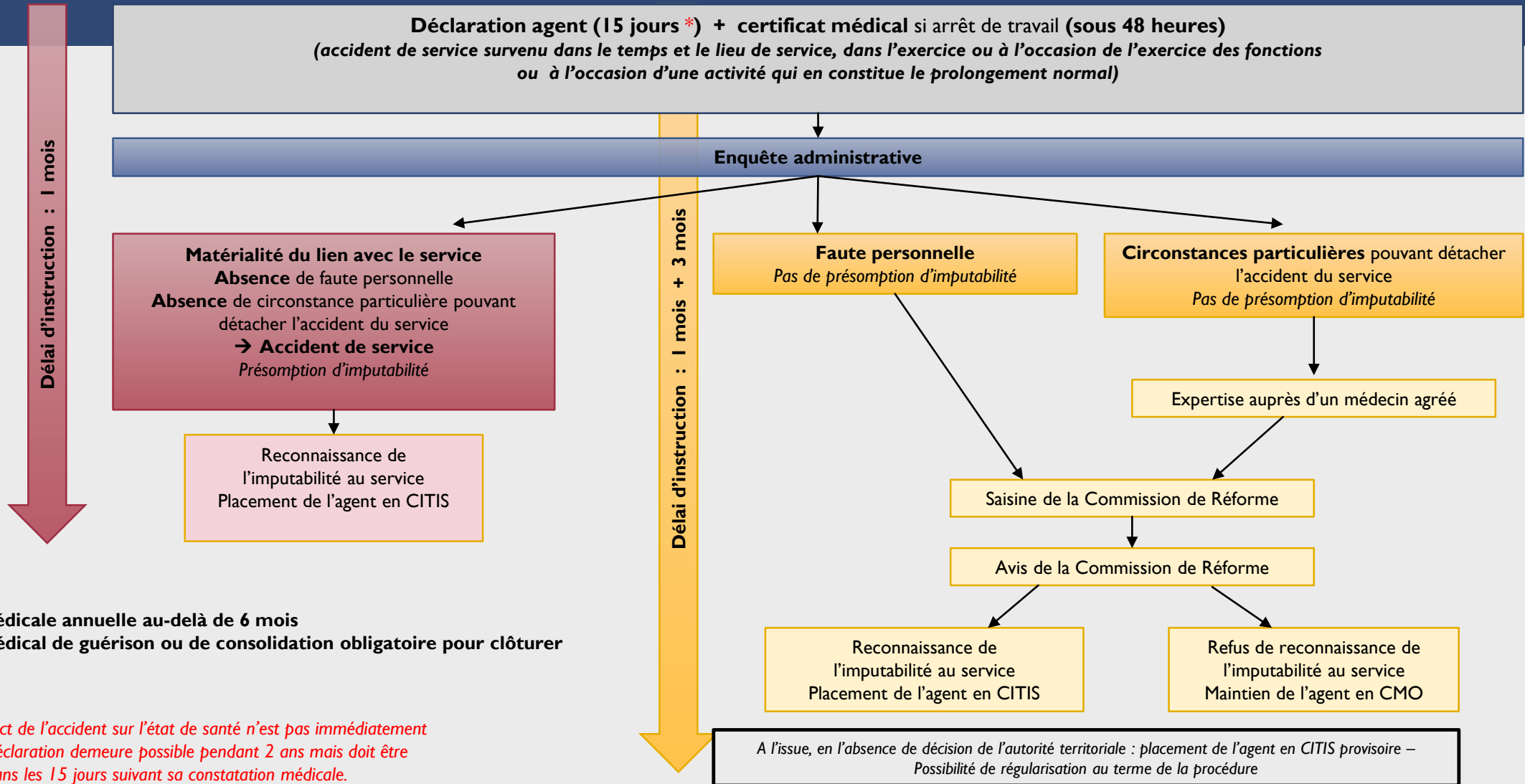
- Si arrêt en CMO ou CITIS pendant un temps partiel thérapeutique, celui-ci ne modifie pas la durée du temps partiel thérapeutique.
- L'agent est replacé en CMO à plein traitement ou à demi-traitement selon le calcul de l'année coulissante (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement sur une année).

## CONGES ANNUELS

Les congés annuels sont calculés sur le temps de travail effectif.

# CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

## PROCEDURE D'INSTRUCTION POUR UN ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAJET



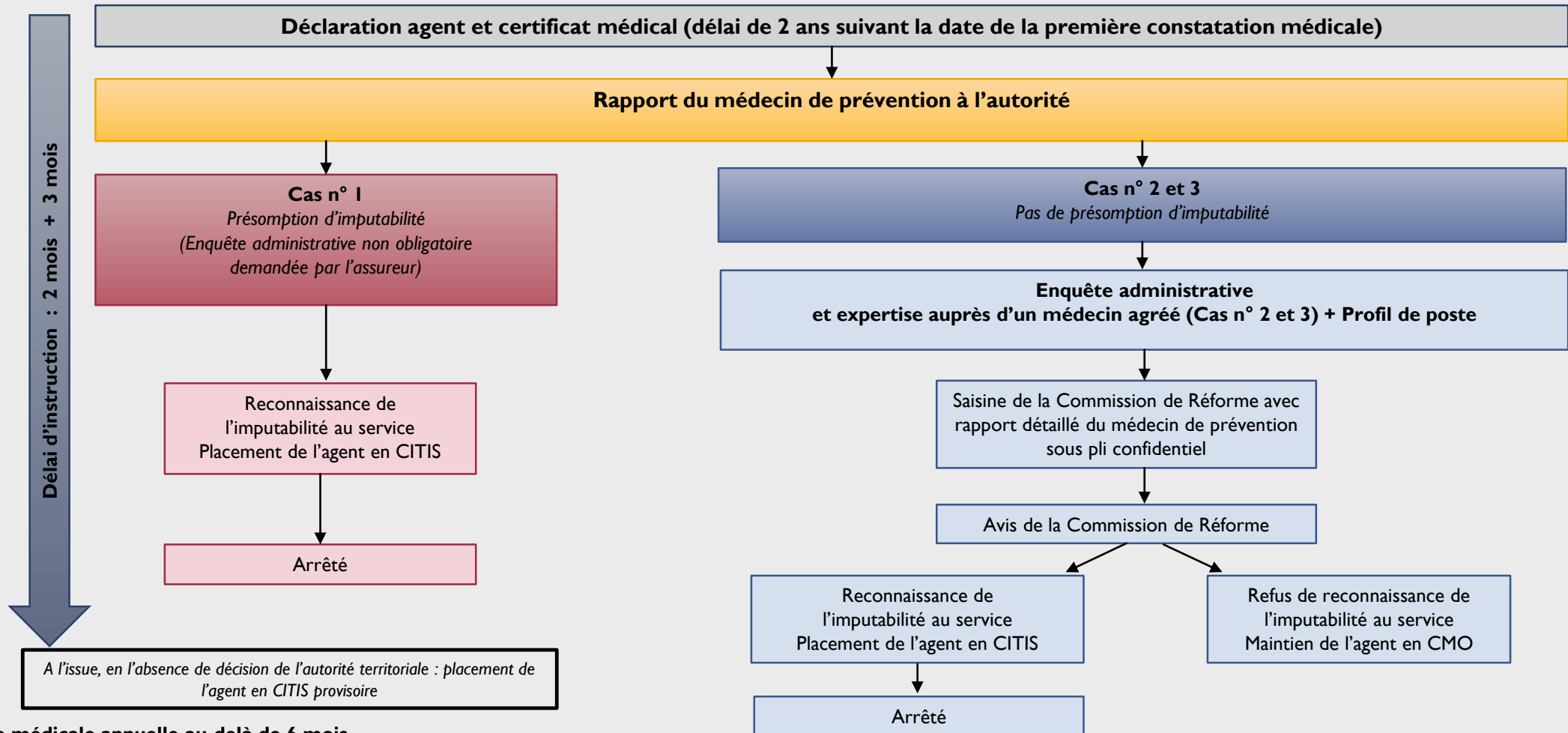
- Expertise médicale annuelle au-delà de 6 mois
- Certificat médical de guérison ou de consolidation obligatoire pour clôturer un CITIS

(\*) Si l'impact de l'accident sur l'état de santé n'est pas immédiatement décelé, la déclaration demeure possible pendant 2 ans mais doit être effectuée dans les 15 jours suivant sa constatation médicale.

# CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

## PROCEDURE D'INSTRUCTION POUR UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

- Cas n° 1 : la maladie est inscrite aux tableaux de code de la sécurité sociale et satisfait à l'ensemble des critères des tableaux
- Cas n° 2 : la maladie est inscrite aux tableaux de code de la sécurité sociale, mais ne satisfait pas à l'ensemble des critères des tableaux
- Cas n° 3 : la maladie n'est pas inscrite aux tableaux du code de la sécurité sociale (mais susceptible d'entraîner un taux minimum d'incapacité permanente à 25 %)



- Expertise médicale annuelle au-delà de 6 mois
- Certificat médical de guérison ou de consolidation obligatoire pour clôturer un CITIS

# CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

## CONSÉQUENCES :

Effets du congé sur la situation du fonctionnaire	Les obligations du fonctionnaire
<p>Conservation de l'intégralité du <b>traitement</b> (dont SFT) jusqu'à la reprise d'activité ou mise à la retraite pour invalidité</p> <p><b>Régime Indemnitaire</b> : maintien possible (en référence à la FPE)</p>	<p>Se soumettre aux <b>contrôles médicaux</b></p> <p>Informé de tout changement de résidence</p>
<p>Prise en charge de tous les <b>honoraires et autres frais médicaux</b> directement liés à l'accident ou la MP</p>	<p>Cesser toute activité rémunérée</p>
<p>Maintien des droits à l'<b>AVE</b> et l'<b>AVG</b> (période de services effectifs)</p>	

# CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

Retrouvez la [NOTICE RECAPITULATIVE](#) sur le site du Centre de Gestion



## Notice récapitulative : le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)

**Textes de références :** Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est accordé au fonctionnaire en position d'activité lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service ([article 21 bis I de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#), issu de l'[ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017](#)).

Il remplace le congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Ce dispositif a été mis en œuvre par le [décret n° 2019-301 du 10 avril 2019](#) relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale.

### [Quels sont les bénéficiaires du CITIS ?](#)

**Ce congé ne bénéficie qu'aux fonctionnaires qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale (CNRACL), à savoir les :**

- ✓ fonctionnaires titulaires occupant un emploi à temps complet ;
- ✓ fonctionnaires titulaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée totale de service hebdomadaire au moins égale à 28 heures hebdomadaires ;
- ✓ fonctionnaires stagiaires (article 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992).

# RENOUVELLEMENT DU CONTRAT GROUPE EN 2020

Délibération du CDG n°2019-15 du 18 juillet 2019

- Calendrier prévisionnel de la procédure
  - Décembre 2019 : Attribution du marché d'AMO par le CDG16
  - Janvier 2020 : Courrier d'information à l'ensemble des collectivités
  - Mi janvier – fin mars : Collecte des mandats et des statistiques des collectivités intéressées
  - Fin février : Publication de l'avis d'appel à candidatures
  - Mi-mars : Réception des candidatures / analyse
  - Début avril : Remise du dossier de consultation aux candidats sélectionnés
  - Mai : Réception des offres / analyse / négociation
  - Juin : CAO et Conseil d'Administration pour attribution du marché
  - Juillet : Notification / demande de note de couverture / information des collectivités mandantes
  - Juillet – Octobre : Collecte des délibérations des collectivités souhaitant adhérer au contrat groupe
  - 1<sup>er</sup> janvier 2021 : Prise d'effet du nouveau contrat groupe



# 2<sup>ème</sup> partie

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE  
6 AOÛT 2019

**FOCUS THEMATIQUE**

# *La Coopération régionale des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine*





# COOPÉRATION RÉGIONALE & LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- ✓ Un travail commun aux douze centres de la Région Nouvelle-Aquitaine
- ✓ Appréhender les impacts statutaires initiés par la loi
- ✓ Faciliter la prise de connaissances tant pour les CDG que pour les collectivités territoriales de chaque département.
- ✓ Ce travail a donné naissance à **une mallette pédagogique.**

# COOPÉRATION RÉGIONALE & LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cette mallette pédagogique est composée comme suit :

- Un diaporama : Loi de Transformation de la Fonction Publique : Quels enjeux ?
- Une note d'analyse générale de la loi
- Une fiche faisant état des mesures d'application immédiate de la loi
- 8 fiches thématiques :
  - Focus : Les agents contractuels de droit public
  - Focus : Transition professionnelle
  - Focus : Instances et dialogue social
  - Focus : Egalité professionnelle
  - Focus : La déontologie
  - Focus : Absences, positions statutaires et concours
  - Focus : Formation et mobilité
  - Focus : Temps de travail, rémunération, discipline et droit de grève

# COOPÉRATION RÉGIONALE & LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cette mallette pédagogique est disponible sur le site de votre CDG, au sein de la rubrique Réforme de la Fonction Publique en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://www.cdg16.fr/news/view/373/r-eacute;forme-de-la-fonction-publique.html>

**FOCUS n°1 :**

***Temps de travail, rémunération,  
discipline et encadrement du droit de  
grève***

# *Temps de travail*

# HARMONISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL DANS LA FPT

- **Principe** : suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001
  
- **Délai de mise en conformité** : **1 année** à compter du renouvellement général des **assemblées délibérantes**, à savoir au plus tard :
  - ✓ en mars 2021 pour les communes et EPCI
  - ✓ en mars 2022 pour les départements
  - ✓ en décembre 2022 pour les régions

Les nouvelles règles entreront en application le 1er janvier suivant l'année de leur définition.

## DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

- Aménagement horaire pour « allaitement »
  - ✓ pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un **aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service**
  - >>> **en attente d'un décret** (était déjà appliqué sous forme d'ASA sur la base de la *Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996*) <<<
- Autorisation du recours ponctuel au télétravail à la demande de l'agent

>>> **En attente de décret** <<<

# LES DÉLAIS



## En attente de décrets :

- Recours ponctuel au télétravail
- Aménagement horaire pour allaitement

## Cas particulier lié à l'harmonisation de la durée du travail :

- Définition des règles dans un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes
- Entrée en application des nouvelles règles au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier suivant



***Rémunération***

***Primes***

***Indemnités***

# RENFORCEMENT DU RÉGIME INDEMNITAIRE DANS LA FPT

- Possibilité de prise en compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des **résultats collectifs du service dans la détermination du RI**

- **Maintien du RI dans les mêmes proportions que le traitement pendant :**

- ✓ le congé de maternité ;
- ✓ le congé pour adoption ;
- ✓ le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant.

*Le RI pourra toutefois être modulé en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.*

**>>> Mesure d'application immédiate <<<**

# RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS

## Agents contractuels : des critères de rémunération définis

- La détermination de la rémunération des agents contractuels fixée par l'autorité territoriale **doit tenir compte** :
  - des fonctions exercées ;
  - de la qualification requise ;
  - de l'expérience professionnelle.
  
- L'autorité territoriale **peut tenir compte** :
  - des résultats professionnels individuels ;
  - des résultats collectifs du service.

*Introduction dans la loi n°83-634 des critères de rémunération des agents contractuels déjà définis par l'article 1-1 du décret n°88-145*

*Nouveauté parmi ces critères d'appréciation « les résultats collectifs du service »*

**>>> Mesure d'application immédiate <<<**

# RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

## Apprentis : alignement des modalités de rémunération du secteur public sur celles du secteur privé

- Le **nouvel article L.6222-27 du Code du Travail** s'applique aux apprentis du secteur public
- A ce titre :
  - possibilité de **fixer contractuellement ou conventionnellement un salaire plus élevé que celui prévu réglementairement** (*ce qui n'était pas le cas jusqu'ici dans le secteur public*) ;
  - **variation du montant toujours en fonction de l'âge du bénéficiaire mais également en fonction de sa progression** dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage (*et non plus en fonction de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé*).

**>>> Mesure d'application immédiate <<<**

# INDEMNITES DES AGENTS CONTRACTUELS

Rupture  
anticipée  
de contrat

Instauration d'une  
indemnité de rupture  
anticipée pour les  
contrat de projet

*Les modalités seront  
fixées ultérieurement par  
décret*

Fin de  
contrat

Instauration d'une indemnité de  
fin de de contrat pour certains  
agents contractuels

*Applicabilité : à compter du 1<sup>er</sup>  
janvier 2021*

# INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ET ALLOCATIONS CHÔMAGES

## Expérimentation de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires

à compter du 01/01/2020 jusqu'au 31/12/2025

**Objet** : signature d'une convention de rupture signée entre l'agent et l'autorité territoriale

La convention de rupture fixe le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle  
→ **montant qui ne pourra pas être inférieur à un montant fixé par décret**

*Cette indemnité concerne également les agents en CDI, toutefois les conditions d'application seront **intégralement** définies par décret*

## Extension du régime de l'assurance chômage aux agents publics

En cas :

- ✓ de privation involontaire d'emploi ou assimilée ;
- ✓ **d'une rupture conventionnelle** ;
- ✓ ou d'une **démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration** donnant droit à une indemnité de départ volontaire

**>>> En attente de décrets <<<**



« Le fonctionnaire (...) qui, **dans les six années suivant la rupture conventionnelle**, est **recruté en tant qu'agent public** pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle est **tenu de rembourser** à cet établissement, **au plus tard dans les deux ans** qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle. »

# SFT : RÉPARTITION DE MOITIE EN CAS DE RÉSIDENCE ALTERNÉE

Le SFT est partagé de moitié entre parents séparés :

✓ en cas de **mise en œuvre effective de résidence alternée** de l'enfant au domicile de chacun de ses parents

**ET**

✓ sur demande conjointe des parents

**OU**

✓ en cas de désaccord des parents sur la désignation du bénéficiaire du SFT.

**>>> Mesure d'application immédiate <<<**

# AGENT EN SITUATION DE GROSSESSE ET REMUNERATION

Suppression de l'application de la journée de carence pour les agents en situation de grossesse

La journée de carence ne s'applique pas **dans le cas d'un arrêt de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.**

Cette suppression est applicable à **l'ensemble des congés maladie**, qu'ils soient en lien, ou non, avec la situation de grossesse.

**>>> Mesure d'application immédiate <<<**



# LES DÉLAIS



## Dispositions d'application immédiate :

- Renforcement du RI
- Critères de rémunération des agents contractuels
- Apprentis : alignement des modalités de rémunération du secteur public sur celles du secteur privé
- SFT : répartition de moitié en cas de résidence alternée
- Suppression de l'application de la journée de carence pour les agents en situation de grossesse

## En attente de décrets :

- Instauration d'une indemnité de rupture anticipée pour les contrat de projet
- Instauration d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Extension du régime de l'assurance chômage aux agents publics

## Disposition d'application différée :

- Instauration d'une indemnité de fin de contrat pour certains agents contractuels « prime de précarité » → dispositif pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

*Discipline*

# HARMONISATION DE L'ECHELLE DE SANCTIONS ENTRE LES TROIS VERSANTS DE LA FP

Des précisions :

- Sanction de deuxième groupe : l'abaissement d'échelon est effectué à l'échelon immédiatement inférieur
- Sanction de troisième groupe : la rétrogradation est effectuée au grade immédiatement inférieur ET à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent

Création d'une nouvelle sanction de deuxième groupe : la radiation du tableau d'avancement

**>>> Mesures d'application immédiate <<<**

# HARMONISATION DE L'ECHELLE DE SANCTIONS ENTRE LES TROIS VERSANTS DE LA FP

La composition des sanctions disciplinaires, autour des quatre groupes, est désormais ainsi répartie (article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

<u>1<sup>er</sup> groupe</u>	<u>2<sup>ème</sup> groupe</u>	<u>3<sup>ème</sup> groupe</u>	<u>4<sup>ème</sup> groupe</u>
Avertissement	Abaissement à l'échelon <b>immédiatement inférieur (nouveau)</b>	Rétrogradation au grade <b>immédiatement inférieur et à un indice égal ou inférieur (nouveau)</b>	Mise en retraite d'office
Blâme	Exclusion de 4 à 15 jours	Exclusion de 16 à 2 ans	Révocation
Exclusion jusqu'à 3 jours	<b>Radiation du tableau d'avancement (nouveau)*</b>		

\* La radiation du tableau d'avancement est également une sanction complémentaire du 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> groupe.

# EFFACEMENT ET SURSIS DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Un effacement automatique du dossier des sanctions des deuxième et troisième groupes

 sous conditions

- ✓ demande de l'agent
- ✓ délai de 10 ans de services effectifs écoulés à compter de la date de la sanction
- ✓ **absence de nouvelle sanction sur la période** (*suppression de la référence au « bon » comportement général – art.31 décret 89-677*)

Les conditions de révocation du sursis élargies

- ✓ une exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis total ou partiel
- ✓ si **exclusion temporaire de fonctions maximale de 3 jours** ou sanction des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> groupe dans une période de 5 ans après le prononcé de la sanction = Révocation du sursis

>>> **Mesures d'application immédiate** <<<

# CONSEIL DE DISCIPLINE

**Les témoins** – qui s'estiment victimes de discrimination, de sexisme, d'intimidation, de harcèlement sexuel ou moral ou de discrimination fondée sur le handicap, de la part de l'agent, cités dans le cadre d'une procédure disciplinaire, peuvent être assistés par une tierce personne de leur choix. >>> **Mesure d'application immédiate** <<<

## Suppression du conseil de discipline de recours

- ✓ Pour les fonctionnaires
- ✓ Pour les contractuels >>> **Mesure d'application immédiate** <<<

## Composition du conseil de discipline

- ✓ Suppression des groupes hiérarchiques
- ✓ Réaffirmation de la parité numérique y compris pour les CCP siégeant en cette forme >>> **Entrée en vigueur lors du renouvellement des instances (2022)** <<<

# LES DÉLAIS



## Dispositions d'application immédiate

- Echelle des sanctions
- Effacement et sursis des sanctions disciplinaires
- Assistance des témoins

## Dispositions applicables à compter du renouvellement des instances

- Composition du conseil de discipline

## Cas particulier de la suppression du conseil de discipline de recours

- Applicabilité pour les recours formés contre les sanctions intervenues à compter de l'entrée en vigueur de la loi

# *Un encadrement du droit de grève*



# UN ENCADREMENT ORGANISÉ DANS CERTAINS SERVICES PUBLICS LOCAUX

- Principe : aménager l'exercice du droit de grève dans certains services par accord ou délibération pour assurer un service minimum
  
- **Une liste exhaustive des services concernés**
  - ✓ Collecte et traitement des déchets des ménages
  - ✓ Transport public de personnes
  - ✓ Aide aux personnes âgées et handicapées
  - ✓ Accueil des enfants de moins de 3 ans
  - ✓ Accueil périscolaire
  - ✓ Restauration collectivité et scolaire

# LA RECHERCHE D'UN ACCORD

- **Les signataires**
  - ✓ L'autorité territoriale
  - ✓ Les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances de dialogue social
  
- **Le contenu de l'accord**
  - ✓ Fonctions et nombre d'agents indispensables
  - ✓ Conditions d'organisation du travail, en cas de perturbation prévisible
  - ✓ Conditions d'affectation des agents au sein du ou des services
  
- **Approbation de l'accord par l'assemblée délibérante**
  
- **A défaut d'accord après un délai de douze mois**, délibération déterminant les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables

# UNE MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DU DROIT DE GREVE



*Uniquement dans les services énumérés par la loi*

## Obligation d'information de l'administration par l'agent

- **Nécessité d'une déclaration individuelle d'intention** au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré
- **Nécessité d'information au plus tard 24 h**
  - ✓ avant l'heure prévue de sa participation, en cas de renonciation
  - ✓ avant l'heure prévue de sa reprise
- **La dispense d'information**
  - ✓ si la grève n'a pas lieu
  - ✓ en cas de reprise consécutive à la fin de la grève
- **Les données individuelles collectées couvertes par le secret professionnel**

# UNE MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DU DROIT DE GREVE



*Uniquement dans les services énumérés par la loi*

Une possibilité pour l'autorité territoriale d'imposer une durée de cessation de travail dès la prise de service et jusqu'à son terme

- En cas de risque de désordre manifeste dans l'exécution du service

## Des sanctions

- En cas d'absence de déclaration d'intention de participer à la grève
- En cas de non exercice du droit de grève dès la prise de service
- En cas de non information répétée de l'intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre le service

**>>> Les mesures relatives à l'encadrement du droit de grève sont d'application immédiate <<<**

***Commissions***

***Administratives***

***Paritaires :***

***ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2020***

# REDÉFINITION DU PÉRIMÈTRE DES CAP

## Modification des attributions des CAP

Suppression de la compétence de la CAP en matière de mutation et de mobilité, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- Mutation comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'agent (article 52 loi n°84-53)
- Détachement, intégration et réintégration suite à détachement (article 64 loi n°84-53),
- Disponibilité (article 72 loi n°84-53), *sauf aux fonctionnaires qui en font la demande et dans le cas d'un licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes.*
- Reclassement pour inaptitude ou reclassement suite à suppression d'emploi (articles 82 à 84 et 97 loi n°84-53)
- Mise à disposition (articles 61 et 62 loi n°84-53)
- Intégration directe (article 68-I loi n°84-53)

# REDÉFINITION DU PÉRIMÈTRE DES CAP

## Ce qui relève toujours de la compétence de la CAP au 1<sup>er</sup> janvier 2020

- Refus de titularisation et licenciement du fonctionnaire stagiaire en cours de stage
  - Refus d'accorder un temps partiel
  - Refus de l'autorité territoriale d'accepter la démission
  - La contestation d'une évaluation du compte-rendu d'entretien professionnel
  - Refus d'une demande de mobilisation du CPF
  - Refus d'une demande de télétravail
  - Refus du bénéfice d'un congé pour formation syndicale
  - Sanctions disciplinaires
  - Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire titulaire
  - Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité suite à trois refus de postes
  - Décision individuelle relative à la disponibilité sur demande de l'agent
  - Cumul d'activité
  - Répartition/Transferts de personnels
- 
- La promotion interne (article 39 loi n°84-53)
  - L'avancement d'échelon spécial (article 78 loi n°84-53)
  - L'avancement de grade (article 80 loi n°84-53)



**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**, les CAP ne seront plus compétentes pour ces trois motifs.

***Les mesures d'application immédiate  
de la loi***



# MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

- Instances statutaires & de dialogue social ( <a href="#">article 4 de la loi</a> )	Article modifié
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les Comités techniques sont <b>seuls compétents</b> pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service.</li> <li>✓ Les Comités techniques et les CHSCT peuvent être <b>réunis conjointement</b> 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 (<a href="#">article 94 II 2° de la loi 2019</a>).</li> </ul>	<p>✓ <a href="#">Article 32 de la loi n°83-54</a></p>
- Agents publics contractuels	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Elargissement des cas de recours aux CDD en remplacement d'agents indisponibles</b> (<a href="#">article 22 de la loi de 2019</a>) à savoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les congés susceptibles d'être octroyés aux agents territoriaux comme le CITIS, les congés annuels, les congés maladie, etc.,</li> <li>○ Le détachement de courte durée (<i>nouveauté</i>)</li> <li>○ La mise en disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande et pour raisons familiales (<i>nouveauté</i>)</li> <li>○ Le détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une formation statutaire (<i>nouveauté</i>)</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que stagiaire un agent contractuel admis à un concours.</b> Désormais, l'employeur <b>« peut »</b> nommer en qualité de stagiaire, s'il décide de le faire, il ne sera plus soumis à l'obligation préalable de DVE auprès du CDG (<a href="#">article 24 de la loi 2019</a>)</li> </ul>	<p>✓ <a href="#">Article 3-1 de la loi n°84-53</a></p> <p>✓ <a href="#">Article 3-4 de la loi n°84-53</a></p>

# MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

- Carrière	Article modifié
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Instauration d'un congé proche aidant</b> : durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur la carrière de l'agent (<a href="#">article 40 de la loi de 2019</a>).</li> <li>✓ <b>Elargissement des concours sur titres</b> (<a href="#">article 89 de la loi de 2019</a>).</li> <li>✓ <b>Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum sur la carrière pour les fonctionnaires placés en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8ans</b> (<a href="#">article 85 de la loi de 2019</a>).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <a href="#">Article 57 de la loi n°84-53</a></li> </ul>
- Rémunération / Primes / Indemnités	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Renforcement du régime indemnitaire dans la FPT</b> (<a href="#">article 29 de la loi de 2019</a>).</li> <li>✓ <b>Introduction des critères de rémunération des agents publics contractuels</b> (<a href="#">article 28 de la loi de 2019</a>).</li> <li>✓ <b>Alignement de la rémunération des apprentis</b> du secteur public sur celle du secteur privé (<a href="#">article 63 de la loi de 2019</a>).</li> <li>✓ <b>Répartition du SFT de moitié en cas de résidence alternée de l'enfant</b> (<a href="#">article 41 de la loi de 2019</a>).</li> <li>✓ <b>Suppression de l'application de la journée de carence pour les agents en situation de grossesse</b> (<a href="#">article 84 de la loi de 2019</a>).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <a href="#">Article 88 2<sup>ème</sup> alinéa de la loi n° 84-53</a></li> <li>✓ <a href="#">Article 88 4<sup>ème</sup> alinéa de la loi n° 84-53</a></li> <li>✓ <a href="#">Abroge article L.6227-7 du Code du travail</a></li> <li>✓ <a href="#">Article 20 dernier alinéa de la loi n°84-53</a></li> <li>✓ <a href="#">Article 115 de la loi n° 84-53</a></li> </ul>

# MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

<b>- Encadrement du droit de grève</b>	Article modifié
✓ L'ensemble de l'article 56 de la loi de 2019 est d'application immédiate	✓ <a href="#">Article 7-2 de la loi n° 84-53</a>
<b>- Discipline</b>	
✓ Harmonisation de l'échelle de sanctions entre les trois versants de la fonction publique	✓ <a href="#">Article 89 de la loi n° 84-53</a>
✓ Effacement automatique des sanctions de deuxièmes et troisièmes groupes	✓ <a href="#">Article 89 de la loi n° 84-53</a>
✓ Conditions de révocation du sursis élargies	✓ <a href="#">Article 89 de la loi n° 84-53</a>
✓ Assistance de témoins lors d'une procédure disciplinaire	✓ <a href="#">Article 29 de la loi n° 83-634</a>
✓ Suppression du conseil de discipline de recours	✓ <a href="#">Abroge l'article 90 bis et l'article 91 loi n°84-53</a>
<b>- Transition professionnelle</b>	
✓ Accompagnement des fonctionnaires détachés quittant un emploi fonctionnel ( <a href="#">article 77 de la loi de 2019</a> ).	✓ <a href="#">Article 53 de la loi n°84-53</a>
✓ Nouvelles modalités de gestion des FMPE ( <a href="#">articles 78 et 79 de la loi de 2019</a> ).	✓ <a href="#">Article 97 de la loi n° 84-53</a>

# MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

- Formation & Mobilité	Article modifié
✓ Extension du dispositif PPR (Période de Préparation au Reclassement) ( <a href="#">article 40 III de la loi de 2019</a> ).	✓ <a href="#">Article 85-1 de la loi n°84-53</a>
✓ Possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétence pendant un congé pour raison de santé ( <a href="#">article 40 III de la loi de 2019</a> ).	✓ <a href="#">Article 85-1 de la loi n°84-53</a>
✓ Formations pour les primo « encadrants » ( <a href="#">article 64 de la loi de 2019</a> ).	✓ <a href="#">Article 22 de la loi n° 84-53</a>
✓ Fin de l'interdiction du double détachement dans la FPT durant le stage préalable à la titularisation de l'agent ( <a href="#">article 70 de la loi de 2019</a> ).	✓ <a href="#">Article 66 de la loi n°84-53</a>
✓ Portabilité du CDI dans les trois versants de la fonction publique ( <a href="#">article 71 de la loi de 2019</a> ).	✓ <a href="#">Article 3-5 de la loi n°84-53</a>
✓ Simplification de la procédure de mutation « proche-aidant » ( <a href="#">article 25 de la loi de 2019</a> ).	✓ <a href="#">Article 54 de la loi n°84-53</a>
- Egalité professionnelle	
✓ Réaffirmation du principe de représentation équilibrée des membres de jury et des instances de sélection dans la FPT ( <a href="#">article 83 de la loi de 2019</a> ).	✓ <a href="#">Article 53 de la loi n°84-53</a>

# PARUTION DES DÉCRETS D'APPLICATION



## DÉJÀ PARUS

- Décret n°2019-1180 du 15 novembre fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des **fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition** auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux **lignes directrices de gestion** et à l'évolution des attributions des **CAP**
- Décret n°2019-1261 du 28 novembre 2019 relatif aux modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics
- Décret n°2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la **prime d'intéressement à la performance collective des services** dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

# PARUTION DES DÉCRETS D'APPLICATION



## A L'ETUDE

- Le projet relatif aux **cumuls d'activités** et aux contrôles **déontologiques**
- Le projet de décret relatif à la **rupture conventionnelle** dans la fonction publique
- Le projet de décret relatif à **l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC)**
- Le projet de décret relatif aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à **temps non complet**
- Le projet de décret relatif à la **procédure de recrutement** pour occuper des emplois permanents
- Le projet de décret relatif au **contrat de projet**
- Le projet de décret relatif aux **emplois de direction** dans la fonction publique territoriale

# *Temps d'échanges*

# RETOUR DU QUESTIONNAIRE

■ Absences / positions statutaires / concours	21,5 %
■ Les agents contractuels de droit public	21,2 %
■ La formation et la mobilité	17,4 %
■ Les instances paritaires et dialogue social	14,8 %
■ La transition professionnelle	10,7 %
■ L'égalité professionnelle	7,5 %
■ La déontologie	6,9 %





**MERCI POUR VOTRE ATTENTION**

*Le support de présentation sera mis en ligne sur [www.cdg16.fr](http://www.cdg16.fr)*