centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Loi de transformation de la fonction publique

Le dialogue social et l’évolution des instances paritaires

Comité Social Territorial

- Instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif.

- Résulte de la fusion entre le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

- Le CST est mis en place au prochain renouvellement général des instances soit en décembre 2022.

Comité Social Territorial

La composition du CST :

- Représentants des élus + représentants du personnel

- Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales en fonction du nombre de voix obtenues aux élections du CST

Comité Social Territorial

- Conditions de création :

➢ dans chaque collectivité ou EPCI employant au moins 50 agents

➢ auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et EPCI affiliés employant moins de 50 agents.

Comité Social Territorial

- Par délibérations concordantes, un CST possible pour :
  - une collectivité et établissements rattachés, si au moins 50 agents
  - un EPCI avec toutes ou partie de ses communes membres, si au moins 50 agents
- Le CST est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant (un élu)

Articles 4-II, 5-I et II, 30-II, 80-I et 94-II et décret d'application.

Comité Social Territorial

- Une instance spécialisée « santé, sécurité » est créée dans les collectivités et EPCI de + de 200 agents.
- Créée pour les collectivités et EPCI de moins de 200 si risques particuliers.
- Obligatoirement créée dans les SDIS, indépendamment du nombre d'agents.

Comité Social Territorial

La composition :

- Pour l'instance spécialisée, les représentants titulaires du personnel sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST

- Les suppléants sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST

Comité Social Territorial

Les principales compétences

- L'organisation, fonctionnement de services et évolutions des administrations,
- Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines,
- Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels, notamment avancement de grade et promotion interne.

Les principales compétences

- Les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations,
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi que celles afférentes aux aides à la protection sociale complémentaire,

Comité Social Territorial en instance spécialisée ou à défaut au CST

Les principales compétences

- La protection de la santé physique et mentale
- L'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail
- L'organisation du travail
- Le télétravail
- Les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
- L'amélioration des conditions de travail
- Les autres questions prévues par décret
- En cas d'accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves, la formation spécialisée ou, à défaut, le CST est réuni par son Président

Comité Social Territorial

L’avis du CST et de la formation spécialisée sont rendus lorsqu’ont été recueillis :

- L’avis des représentants du personnel,
- L’avis des représentants des élus, si une délibération le prévoit.

Comité Social Territorial

- Les représentants des organisations syndicales membres du CST ou de la formation spécialisée bénéficient d’un crédit temps syndical pour exercer leur mandat.

Un décret précisera les modalités d’application.

Compétences transitoires des CT dans l'attente de création des CST

C T du CDG

- Lignes directrices de gestion pour la promotion interne
- Lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade pour les collectivités affiliées de moins de 50 agents

CT des collectivités affiliées

- Lignes directrices de gestion proposées par le CDG pour la promotion interne
- Lignes directrices de gestion de la collectivité, en matière d'avancement de grade

Entre CST et CAP

- La compétence du CST pour connaître des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours s'articule avec le recentrage des attributions des CAP qui prendra effet à partir du 1er janvier 2021.
- En conséquence, jusqu'au 31 décembre 2020, les attributions des CAP ne sont pas modifiées sauf en ce qui concerne les décisions relatives aux mutations et mobilités (détachement et mises à disposition) qui cessent de relever de ses compétences au 01/01/2020.

Lignes Directrices de gestion

- Définies par l'autorité territoriale
- Déterminent les orientations générales en matière de recrutement et de mobilité :
  - Adaptation des effectifs et des compétences aux évolutions des métiers = GPEC.
  - Diversité des profils et des parcours
  - La politique d'égalité professionnelle entre F/H
  - Les critères généraux pris en compte pour les promotions du cadre d'emploi et de grade
  - Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents

Les Commissions Administratives Paritaires

Au 1er janvier 2020: les CAP ne sont plus compétentes pour :

- La mutation interne dans l'intérêt du service et de l'agent
- Le détachement
- La mise à disposition.

Au 1er janvier 2021, les CAP ne sont plus compétentes pour :

- La promotion interne
- Les avancements sur un échelon spécial
- Les avancements de grade
- Les reclassements

Les Commissions Administratives Paritaires

Au 01/01/2021, la CAP restera compétente pour :

- Le refus de titularisation
- Le licenciement en cours du stage
- Le refus du temps partiel ou litiges relatifs au temps partiel
- Le double refus successif d'une formation
- le licenciement en cas de refus de trois postes successifs pour le fonctionnaire mis en disponibilité en vue de sa réintégration
- Examen et recours contre les entretiens professionnels
- Le conseil de discipline
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle
- Le refus d'une démission

Art. 10-III et IV, 27-III, 94-IV, un décret précisera les autres décisions individuelles pour lesquelles l 'avis préalable des CAP demeurera obligatoire.

Les Commissions Administratives Paritaires

En vue du prochain renouvellement général des instances, la loi prévoit en outre:

- La suppression des groupes hiérarchiques,
- Possibilité de créer une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques en cas d’insuffisance d’effectif.

Les Commissions Consultatives Paritaires

- À compter du renouvellement général des instances (décembre 2022)
- Une seule CCP sera créé, rassemblant les contractuels de catégorie, A B et C
- Examen des questions d'ordre individuel et de discipline sans distinction de catégorie.

art. 12, 94-II, un décret précisera les modalités d'application

Organisation des instances en cas de fusion de Collectivités ou d'EPCI

- Organisation de nouvelles élections des instances dans un délai de 1 an sauf si renouvellement général dans ce temps.
- Dans l'attente, les CST, CAP et CCP siègent en formation commune
- Dérogation :
  - Quand le CST, CAP ou CCP restent placés auprès du même CDG

art. 13, 94-II, un décret précisera les modalités d'application

Principales dispositions relatives aux contractuels de droit public

Recrutement sur emplois permanents

- Emplois fonctionnels
- contrat art. 3-3 de la loi n°84-53
- Remplacement d'agents titulaires indisponibles contrat art. 3-1 de la loi n°84-53

Emplois fonctionnels

- Ce dispositif permet de recruter en tant qu'agent contractuel de droit public :

- Dans les communes et des EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants, (au lieu de 80 000 pour les emplois de DGS et DGST et de 150 000 pour les emplois de DGAS)

- Ces contrats sont obligatoirement des CDD et ne pourront conduire ni à une titularisation, ni à un CDI.

- Ces agents seront obligés de suivre une formation les préparant à leurs fonctions et notamment en matière de déontologie ainsi que sur l'organisation et fonctionnement des services publics

art. 16-II et 94-V, application subordonnée à la parution d'un décret fixant les conditions d'emploi et de rémunération ainsi que les modalités de recrutement permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Élargissement du recours contractuel article 3-3

Les dispositions de l’article 3-3 de la loi n°84-53 permettent de recruter des agents contractuels dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes

2°Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi (pour toutes les catégories hiérarchiques, ce n’est plus uniquement la catégorie A)

Le recrutement d'un contractuel sur emploi permanent (contrats art. 3-3 de la loi n°84-53)

Communes de moins de 1000 habitants et pour les groupements de communes de moins de 15000, et communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, pour une durée de 3 ans et plus suivant certaines conditions

CDD pour TOUS les emplois de catégorie A, B et C 3 ans renouvelable 1 fois puis CDI quelle que soit la quotité de travail

Tous types de collectivités ou EPCI de plus de 1000 habitants

CDD pour TOUS les emplois de catégorie A, B et C 3 ans renouvelable 1 fois puis CDI
Si la quotité de travail est inférieur ou égale à 50% du temps complet.

Art. 21-I et 94-V, application en attente d'un décret

Recrutement contractuel sur emploi permanent

- Au delà de ces 6 ans, si l'autorité territoriale souhaite renouveler, le CDD devient un CDI <u>par décision expresse</u> (production d'un acte administratif)

- Ces agents sont astreints à suivre la formation statutaire obligatoire (formations d'intégration et de professionnalisation) à l'instar des fonctionnaires SAUF si leur contrat est conclu pour une durée inférieure à 1 an.

Art. 21-II, 94-V, décret d'application

Remplacements d'agents indisponibles par des contractuels de droit public (contrat art. 3-1 de la loi n°84-53)

- Congés annuels
- Congés maladie, grave et longue maladie
- Congés maternité et d’adoption
- Congé parental
- Congés de présence parentale et de solidarité familiale
- Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (art. 21 bis de la loi n°83-634).
- Détachement de courte durée (6 mois maximum).
- Détachement pour stage.
- Disponibilité de courte durée prononcée d’office, de droit ou sur demande pour raisons familiales.

Art. 22-II

Sur emploi non permanent : nouveau contrat

Contrat de projet

- Recrutement d'un contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, en catégorie A, B ou C.
- Contrat obligatoirement en CDD
- Contrat d'une durée minimale d'1 an et d'une durée maximale de six ans. Il peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de six ans
- La durée du contrat n'est pas prise en compte au titre des services publics requis pour l'accès au CDI (art. 3-4 loi 84-53)

art. 17-2, publication d'un décret définissant notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée et le délai de prévenance de fin de contrat

Portabilité du CDI étendue aux 3 versants de la fonction publique

- Une collectivité peut recruter en CDI sur le fondement de l'article 3-3 un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI au sein d'un autre versant de la fonction publique dans la même catégorie hiérarchique.
- Une possibilité et pas une obligation
- Conditions contractuelles pouvant être modifiées par la collectivité

art. 71-II, application immédiate

Les conditions de rémunération

- Fixées par l'autorité territoriale en tenant compte:
- Des fonctions exercées
- De la qualification requise pour leur exercice
- De l'expérience
- Des résultats professionnels et collectifs du service

Pour les CDI, réévaluation tous les 3 ans au moins au vu des résultats des entretiens professionnels.

Pour les CDD, mêmes conditions sous réserve que les fonctions soient exercées de manière continue chez le même employeur.

Art. 28

La rupture conventionnelle du CDI

- À la différence des modalités applicables aux fonctionnaires, la rupture conventionnelle relèvera exclusivement du domaine réglementaire.

Art. 72-III, décret d'application en attente

Le versement d'une indemnité de fin de contrat (prime de précarité)

- Pour les contrats sur emplois permanents ou non (à l'exclusion des emplois saisonniers et du contrat de projet et en cas de stagiairisation) de courte durée (inférieure ou égale à un an) et rémunérées en deçà d'un plafond fixé par décret

- Selon la DGAFP, l'indemnité de fin de contrat sera concentrée sur les contrats les plus précaires (2x le SMIC). Dans le privé, elle est égale à 10% de la rémunération brute.

Art 23-II et IV, décret d'application, applicable aux contrats établis à compter du 01/01/2021

Contractuel et réussite au concours

- La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire (recruté sur le fondement de l'art. 3-2 ou 3-3) avant le terme de leur contrat en cas de réussite au concours **cesse** d'être obligatoire et devient une faculté pour l'employeur. Au cas d'espèce, pas de déclaration de vacances d'emploi ni de publicité.

Art 24, application immédiate

Conseil de discipline et contractuel

- Les conseils de discipline de recours des agents contractuels sont supprimés.
- Applicable aux sanctions prononcées à compter 07/08/2019
- Les CCP ne seront plus organisées par catégorie lors du prochain renouvellement des instances de la FP

art. 32-II et 94-XI, 12 et 94-II

Principales dispositions relatives au droit disciplinaire et à la déontologie

La discipline des fonctionnaires

Droit disciplinaire: les instances

- Le recours disciplinaire : suppression des conseils de discipline de recours. Les sanctions prononcées avant le 07/08/2019 peuvent faire l'objet d'un recours devant le CDR.
- Composition du conseil de discipline : suppression des groupes hiérarchiques (application après renouvellement des instances).

Droit disciplinaire: les nouvelles sanctions

- Nouvelle sanction du 2ème groupe : la radiation du tableau d'avancement.

- La radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à titre complémentaire d'une sanction du 2ème ou 3ème groupe.
- Révocation du sursis possible lorsqu'une exclusion de fonctions de 1 à 3 jours ou une sanction du groupe 2 ou 3 est prononcée dans une période de 5 ans. Après, disparition du sursis.

- L'abaissement d'échelon se fait à l'échelon immédiatement inférieur (application immédiate).
- L'abaissement de grade se fait au grade immédiatement inférieur (application immédiate).

Droit disciplinaire: droit des agents et témoins

- Possibilité pour un fonctionnaire de demander la suppression de toute mention d'une sanction du 2ème ou 3ème groupe après 10 ans de services effectifs, en l'absence de toute autre sanction pendant ces 10 ans (application immédiate).
- La protection des témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire (application immédiate).
  - Un témoin peut se faire assister du conseil de son choix

Art. 32-II, 94-XI, 31-III, 94-IX, 31-I, 31-III,

La déontologie des agents publics

la loi prévoit :

- de transférer à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique « HATVP » les compétences de la commission de déontologie
- de limiter la saisine directe de la future haute autorité aux emplois et fonctions les plus sensibles dont la liste sera fixée par décret
- de « déconcentrer » le contrôle déontologique pour les autres emplois au niveau de l'autorité territoriale. En cas de doute, il lui appartiendra de saisir le référent déontologue et c'est seulement lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute que l'autorité territoriale saisira la HATVP.

Contrôle déontologique et cumul d'activités

- Transfert à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) les compétences de la commission de déontologie au 1er février 2020
- Limitation de la saisine directe de la future haute autorité aux emplois et fonctions les plus sensibles dont la liste sera fixée par décret
- Contrôle déontologique pour les autres emplois par l'autorité territoriale. En cas de doute, saisine du référent déontologue. Si doute persiste, saisine de la HATVP.

Art. 34-I, 35,, 94-XII, décrets d'application

Autorisation de temps partiel pour création/reprise d'entreprise

- Pour les agents titulaires à temps complet.
- Au minimum sur 50% d'un temps complet.
- Accordé sous réserves de nécessités de service.
- La durée initiale du temps partiel pour création/reprise d'entreprise passe de 2 à 3 ans.

- Il est toujours renouvelable pour une durée d'un an soit un total de 4 ans.

Contrôles déontologiques

- Public vers privé

L'agent souhaite prendre un temps partiel, souhaite cesser temporairement ou définitivement ses fonctions pour créer/reprendre une entreprise.

→

Projet soumis à l'autorité territoriale qui apprécie la compatibilité entre les fonctions exercées les 3 dernières années et les futures fonctions dans le privé.

→

Si l'autorité territoriale a un doute sérieux, elle saisit le référent déontologue pour avis.

→

Si le doute n'est pas levé après l'avis du référent déontologue alors l'autorité territoriale saisit la HATVP

Si l'autorité n'a pas de doute, le projet de l'agent est validé et il n'y a pas besoin de saisir la HATVP.

Contrôles déontologiques

- Privé vers public

En cas de recrutement sur un emploi dont la liste sera fixée par décret

→

Examen de la compatibilité entre les fonctions exercées les 3 dernières années dans le privé et les futures fonctions dans le public.

→

Si l'autorité territoriale a un doute sérieux, elle saisit le référent déontologue pour avis.

→

Si le doute n'est pas levé après l'avis du référent déontologue alors l'autorité territoriale saisit la HATVP

- HATVP obligatoirement saisie pour les emplois fonctionnels des régions, départements, communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. Avis rendu dans un délai déterminé par décret.

Suivi des avis de la HATVP

- Dans un délai de 3 ans après avis, l'agent doit fournir toutes pièces sollicitées justifiant qu'il respecte cet avis.
- En l'absence, mise en demeure de l'agent dans un délai de 2 mois.
- À défaut, information à l'autorité dont dépend l'agent pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires.
- La haute autorité peut publier les résultats de ses contrôles voire même les observations écrites de l'agent concerné (sous réserve du respect des règles de communicabilité des documents administratifs).

Non respect des avis de la haute autorité

Sanctions :

- Poursuites disciplinaires pour le fonctionnaire
- Retenue sur pension de retraite dans la limite de 20% pendant les 3 ans suivants la cessation de ses fonctions
- Fin du contrat entre l'agent et l'administration sans préavis ni indemnité

Mise en œuvre

- L’ensemble de ces dispositions (art. 34-I, 35, décrets d’application) entrera en vigueur le 1er février 2020.
- A titre transitoire, il est prévu que :
  - les demandes d’avis formulées à la commission de déontologie jusqu'au 31 janvier 2020 sont examinées selon les dispositions actuelles ;
  - les demandes présentées à compter du 1er février 2020 seront examinées par la HATPV, dans les conditions prévues par la loi (art. 94-XII)

Principales dispositions relatives aux conditions de travail

Equilibre temps personnel/temps professionnel

Création d’un congé de proche aidant

- Ouvert au fonctionnaire lorsqu’un proche présente un handicap ou une perte d’autonomie d’une particulière gravité.

- Par proche, il est entendu : conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge, collatéral jusqu’au 4ème degré (cousin germain). Cela peut être aussi une personne âgée ou handicapée avec laquelle le fonctionnaire réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables.

Création d’un congé de proche aidant

- Le fonctionnaire doit venir en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne.

- Le congé est accordé par période de 3 mois renouvelables **dans la limite d’un an sur l’ensemble de la carrière**.

- Il peut être fractionné ou pris sous la forme d’un temps partiel.

- Pendant le congé, le fonctionnaire **n’est pas rémunéré**.

- Le temps passé en congé de proche aidant est considéré comme du service effectif et compte pour la constitution des droits à la retraite.

- Le congé de proche aidant n’est pas à confondre avec le congé de solidarité familiale (pathologie engageant le pronostic vital, cercle des proches réduit).

Art 40-III

Uniformisations des Autorisations Spéciales d'Absence pour raisons familiales

- Un décret déterminera:
  - La liste des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux
  - Les conditions d'octroi de ces ASA
  - Les ASA accordées de droit
- Les contractuels bénéficient de ces ASA
- Les ASA n'entrent pas en compte dans le calcul des congés
- Jusqu'alors c'est l'organe délibérant, après avis du CT, qui dressait la liste des évènements familiaux susceptibles de donner lieu à des ASA.

Art. 45, application en attente d'un décret

Télétravail

Il pourra être organisé sur une période ponctuelle et non plus exclusivement régulière.

Art. 49

Le temps de travail

Suppression des régimes dérogatoires aux 1607 heures

- Les collectivités et établissements publics ayant maintenu un régime de travail mis en place avant la publication de la loi du 3 janvier 2001 (35 heures) doivent se conformer aux 1607 heures

- Cette nouvelle organisation tient compte de la spécificité des missions exercées par les collectivités et leurs établissements

Art 47

Délai de mise en œuvre

- Les assemblées délibérantes ont 1 an à compter de leur renouvellement pour définir les règles relatives au temps de travail
- Les nouvelles règles seront applicables dans la collectivité au 1er janvier suivant

les communes : renouvellement en mars 2020

Elles ont jusqu'en mars 2021 pour définir un nouveau régime de travail conforme aux 1607 heures Cette nouvelle organisation entre en vigueur, au plus tard, le 1er janvier 2022

Travail pénible

Institution d’un entretien de carrière

Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d’usure professionnelle, bénéficient d’un entretien de carrière.

Art 40, décret d’application en attente

Droit de grève

La loi créé les conditions dans lesquelles peut s’exercer la faculté de négocier un accord local pour la continuité du service public en cas de grève.

Évolution du droit de grève

- L’autorité territoriale et les organisations syndicales ayant au moins un siège dans les instances consultative de la collectivité ou de l’EPCI, peuvent engager des négociations en vue d’un accord visant à assurer la continuité dans certains services publics.
- L’objet de la concertation :
  - déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation des agents présents ;

Évolution du droit de grève

Services publics 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 collective et scolaire.

A la condition de l'interruption de ces services contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique et aux besoins essentiels des usagers.

Évolution du droit de grève

- la conclusion de la négociation :
  - signature d’un accord entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales représentatives, puis approbation de celui-ci par l’organe délibérant. L’accord précise les services, fonctions et le nombre d’agents indispensables ainsi que les conditions d’organisation du travail et d’affectation des agents présents.
- Si un an après le début des négociations
  - pas d’accord trouvé : les services, fonctions et le nombres d’agents indispensables à la continuité du service public sont fixés par délibération.

Évolution du droit de grève : ce qui n’est pas négociable

- Lorsqu’un préavis de grève est déposé, les agents doivent informer de leur participation 48 heures avant de prendre part à la grève (délai de prévenance).
- Ces 48 heures doivent comprendre au moins un jour ouvré.
- Cette information est couverte par le secret professionnel. Elle ne sert que dans le cadre de l’organisation du service.

Évolution du droit de grève : ce qui n’est pas négociable

- Les agents qui ont indiqué leur intention de participer à la grève et qui y renoncent doivent en informer l’autorité territoriale, au plus tard, 24 heures avant l’heure prévue de leur participation.
- Les agents qui ont participé à la grève et qui décident de reprendre ont la même obligation de 24 heures.
- Cette obligation n’est pas requise lorsque la grève n’a pas eu lieu ou lors de la reprise du travail suite à la fin de la grève.

Évolution du droit de grève : ce qui n’est pas négociable

- Si 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 déclarés grévistes d’exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu’à son terme.

Évolution du droit de grève : Conséquences

- La méconnaissance de l'ensemble de ces nouvelles obligations est passible de sanctions disciplinaires.

Art. 56, application immédiate

Principales dispositions relatives aux recrutements, à la mobilité et à l’évolution professionnelle

La mobilité et la rupture conventionnelle

Portabilité des CDI inter-versants de la fonction publique

- Une collectivité peut recruter en CDI sur le fondement de l'article 3-3 un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI au sein d'un autre versant de la fonction publique dans la même catégorie hiérarchique.
- Une possibilité et pas une obligation
- Conditions contractuelles pouvant être modifiées par la collectivité

art. 71-II, application immédiate

Détachement d'office en cas de service externalisé

- Lorsqu’une activité publique est transférée à une personne morale de droit privé ou un SPIC, les fonctionnaires peuvent être détachés d’office sur un CDI auprès de l’organisme d’accueil

- La rémunération du fonctionnaire ne peut pas baisser. Elle devra s’aligner par le haut si les salariés exerçant les mêmes fonctions sont mieux payés

Détachement d'office en cas de service externalisé

- Pendant ce détachement, les services accomplis sont assimilés à des services effectifs dans le cadre d’emplois

- En cas de renouvellement du contrat entre la collectivité ou l’EPCI et le prestataire, le renouvellement du détachement du fonctionnaire est d’office

Détachement d'office en cas de service externalisé

- En cas de changement de prestataire, le fonctionnaire est détaché d’office dans le nouvel organisme. Les clauses de son contrat sont maintenues

- A tout moment pendant le détachement, le fonctionnaire peut démissionner de la fonction publique afin de poursuivre son activité au sein du prestataire. Il percevra une indemnité dont le calcul sera précisé dans un décret à paraître

Détachement d'office en cas de service externalisé

- À la fin du contrat liant la personne privée et la collectivité, le fonctionnaire opte pour :
  - La démission pour poursuivre son activité chez le prestataire avec une indemnité
  - La réintégration dans son cadre d'emplois

- Le fonctionnaire licencié par le prestataire est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine
- À noter que le détachement d'office des fonctionnaires ne pourra intervenir que si l'organisme d'accueil l'a accepté dans le cadre du contrat qui le lie à la personne publique dont l'activité lui aura été transférée (conseil constitutionnel n°2019-790 DC du 01/08/2019)

Art 76, décret d'application

La rupture conventionnelle dans la fonction publique pour les titulaires

- Expérimentation du 01/01/2020 au 31/12/2025
- C’est une décision d’un commun accord et ne peut être imposée à l’une ou l’autre des parties.
- Cette décision entraîne la radiation des effectifs de l’agent et perte de la qualité de fonctionnaire.
- La collectivité et l’agent doivent établir une convention qui :

➢ Organise les conditions de la rupture,

➢ Détermine le montant de l’indemnité de rupture.

La rupture conventionnelle dans la fonction publique

- Durant la procédure, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

- Un décret précisera les modalités d'application, notamment le plancher de l'indemnité de rupture <u>et les conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels en CDI.</u>

La rupture conventionnelle dans la fonction publique

- La rupture conventionnelle **ne s'adresse pas** au fonctionnaire qui :

➢ Prend sa retraite

➢ Démissionne

➢ Est licencié

➢ Est révoqué

➢ Est stagiaire

➢ A atteint l'âge d'ouverture du droit à pension à taux plein

➢ Est détaché en qualité d'agent contractuel

La rupture conventionnelle dans la fonction publique

- L’agent est tenu de rembourser son indemnité si au cours des 6 années suivant la rupture, il est embauché par :

- La collectivité avec laquelle il a conclu la rupture conventionnelle
- Un établissement public dépendant de cette collectivité (CCAS)
- Un établissement dont est membre cette collectivité

La rupture conventionnelle dans la fonction publique

- L’agent a 2 ans à compter de son recrutement dans la collectivité ou établissement susmentionné pour rembourser

- La rupture conventionnelle ouvre droit à l’allocation de retour à l’emploi (ARE)

Art 72-I II et III, décrets d’application, expérimentation applicable du 01/01/2020 au 31/12/2025

Fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE)

- Après une suppression de poste, un an en surnombre
- La prise en charge est maintenant limitée à 10 ans.

- La dégressivité commence au bout d'un an et elle est de 10% chaque année.

- Au-delà de 10 ans, le FMPE est licencié ou mis à la retraite d'office.

Fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE)

- 3 mois après la prise en charge, l'agent et le CDG élaborent un projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi.

- Ce projet fixe des actions d'orientation, de formation et d'évaluation que le FMPE est tenu de suivre.

- L'agent a un accès prioritaire aux formations longues nécessaires pour l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

Fonctionnaires momentanément privé d'emploi (FMPE)

- Le FMPE qui méconnait ses obligations, peut être licencié

- Dispositions transitoires :

Durée de la prise en charge au 07/08/2019	Début de l'application de la dégressivité de 10%
Moins de 2 ans	Deux ans après leur prise en charge
2 ans et plus	Entre en vigueur le 7 août 2020

Fonctionnaires momentanément privé d'emploi (FMPE)

- Pour les FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans au 07/08/2019 : la prise en charge cesse dans un délai d'un an soit au 07/08/2020 au plus tard.

- Dans tous les cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à cette loi est prise en compte dans le total des 10 ans nouvellement institués.

L’apprentissage

Rémunération des apprentis

- La loi abroge l’article L6227-7 du code du travail fixant les modalités de rémunération des apprentis du secteur public.

- Il s’agit de permettre l’alignement des modalités de rémunération des apprentis du secteur public sur celles de droit commun.

Art. 63

Financement de la formation de l’apprentissage

- Le CNFPT verse aux Centres de Formations des Apprentis une contribution de 50% des frais de formation.

- Les autres 50% sont à la charge des collectivités.

- Cette répartition de la contribution s’applique aux contrats d’apprentissage conclus après le 1er janvier 2020.

Art. 62

Les Formations

Formation au management

- Le droit à une formation au management est reconnu aux fonctionnaires des 3 versants de la FP accédant pour la première fois à des fonctions d’encadrement.

Art 64

Formations Contractuels

- l'extension du champ d'application de la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires (formations d'intégration et de professionnalisation) aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée supérieure ou égale à un an
- l'obligation de suivi d'une formation pour les agents nommés sur les emplois fonctionnels à recrutement direct de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, les préparant à leurs nouvelles fonctions notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

art.16-II 21-II, 94-V, et décrets d'application

Les concours

Organisation des concours

La loi prévoit :

- Élargissement de la possibilité d'organiser des concours sur titres à l'ensemble de la FPT et non plus seulement dans la filière sanitaire et sociale.
- Interdiction de s'inscrire à plusieurs concours identiques se déroulant le même jour, toutes voies confondues.
- Assouplissement du principe de présidence alternée de concours ou examens.

Art. 89, 83-I, décret d'application

Principales dispositions relatives à l’égalité professionnelle

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

Élaboration, après avis du CT puis du CST, et mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuelle relatif à l'égalité professionnelle dans les EPCI de plus de 20 000 habitants, de maximum 3 ans renouvelable 1 fois.

Il devra comporter au moins des mesures permettant :

- D'évaluer, de prévenir, le cas échéant de traiter les écarts de rémunération,
- De garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la fonction publique
- De favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- De prévenir et traiter les discriminations

Son absence pourra être sanctionnée par une pénalité financière égal au maximum à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble du personnel (application avant le 31/12/2020).

Art. 80-I 2°, 94-II et XVII, décret d'application

L’égalité professionnelle

- Indication dans les tableaux d’avancements de grades de la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d’être promus.
- Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés pour les décisions d’avancements dans le cadre des lignes directrices de gestion (à partir du 01/01/2021).

Art 85-II, application immédiate

Nominations aux emplois fonctionnels

- Extension du dispositif de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000) et du CNFPT.

Au minimum 40% représentant chaque sexe, à partir de 4 emplois fonctionnels dans la structure, sauf pour les renouvellements d'emploi fonctionnel.

Le nombre est arrondi à l'entier inferieur.

Cas particulier : dans les 6 mois suivant une fusion de collectivités ou EPCI , la nomination d'un agent de direction dans un emploi fonctionnel dans la nouvelle entité est considéré comme un renouvellement et non comme une primo-nomination.

Art. 82, 94-XVIII, décret d'application et applicable au prochain renouvellement des assemblées.

Nominations aux emplois fonctionnels

<u>En cas de non respect</u>:

contribution due nombre d'unité manquantes X par :

- 30000€ pour les nominations au titre des années 2013 2014
- 60000€ pour les nominations au titre des années 2015 et 2016
- 90000€ pour les nominations au titre des années 2017 et suivantes

Création d'un dispositif de signalement des agents

- Violences,
- Discriminations,
- Actes de harcèlement moral,
- Sexuel
- Agissements sexistes.
- **But**: les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés

Le CDG instituera ce dispositif pour les collectivités et EPCI, qui en feront la demande

Art. 81-I et II, décret d'application

Désignation des membres et des instances de sélection

- L’autorité administrative chargée de l’organisation du concours, de l’examen ou de la sélection devra respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.
- À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes particulières de recrutement et des besoins propres des corps ou des cadres d’emplois, peuvent déroger à cette proportion des 40%.
- Dans le cas de jurys composés de 3 personnes, il est procédé à la nomination d’au moins une personne de chaque sexe.

Art 83

Les personnes en situation de handicap

L’égalité professionnelle pour les personnes en situation de handicap

- La possibilité pour tout agent public de consulter un référent Handicap :
  - Chargé de l’accompagner tout au long de sa carrière et coordonner les actions menées par son employeur en matière d’accueil, d’insertion et de maintien dans l’emploi
  - Peut être mutualisé entre plusieurs employeurs publics
  - Qui dispose d’un temps dédié à cette fonction

- L’amélioration des conditions d’accès à la fonction publique (champ des handicaps, assouplissements des conditions requises pour bénéficier des aménagements prévus lors des concours et examens)

art. 92 et 93 et décrets d’application

L’égalité professionnelle pour les personnes en situation de handicap

- Obligation de moyen des employeurs pour la portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la fonction publique
- Le développement du parcours professionnel
- A compter du 1er janvier 2020 et jusqu’au 31 décembre 2025, des conditions dérogatoires de détachement suivi d’intégration , leur permettant d’accéder à un cadre d’emplois de niveau supérieur:
  - après avoir accompli une certaine durée de services publics
  - et sous réserve de leur aptitude à exercer leurs nouvelles fonctions évaluées par une commission.

art. 92 et 93 et décrets d’application

Les apprentis en situation de handicap

- À titre expérimental, pour 5 ans, à compter du 07/08/2019.
- Titularisation des apprentis en situation de handicap, après leur contrat d'apprentissage dans le corps ou le grade de l'emploi qu'ils occupaient.
- Sous réserve de l'aptitude professionnelle de l'agent
- Une commission de titularisation se prononcera au vu du parcours et d 'un entretien avec ce dernier.

Art 91 et décret d'application sur les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuelles du contrat d'apprentissage

Merci de votre attention

Chronologie d'application des mesures

- Mesures d'application immédiate :

Objet de la disposition	Articles LTFP*	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Extension des cas de remplacement par des agents contractuels	art. 22-II		art. 3-1
Portabilité du CDI	art. 71-II		art. 3-5
Suppression de l'obligation de nomination en qualité de stagiaire des contractuels lauréats de concours	art. 24		art. 3-4-I
Double détachement	art. 70		art. 66
Procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel	art. 77		art. 53
Suppression de la journée de carence maladie en cas de grossesse	art. 84		
Egalite professionnelle et tableau d'avancement	art. 85-II		art. 79

* Loi de transformation de la fonction publique (LTFP).

Chronologie d'application des mesures

- Mesures d'application immédiate :

Objet de la disposition	Articles LTFP*	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Régime indemnitaire pendant les congés de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant	art. 29		art. 88
Publication des hautes rémunérations	art. 37		
Suppression des conseils de discipline de recours des fonctionnaires et des agents contractuels **	art. 32-II, 94-XI		
Radiation du tableau d'avancement dans l'échelle des sanctions ***	art. 31-III		art. 89
Révocation du sursis ***			
Portée de la rétrogradation et de l'abaissement d'échelon			
Effacement du dossier administratif des sanctions du 2ème et du 3ème groupe : nouvelles modalités			
Protection des témoins dans la procédure disciplinaire	art. 31-I	art. 29	

* Loi de transformation de la fonction publique (LTFP).

** Les sanctions prononcées avant le 7 août 2019 peuvent faire l'objet d'un recours devant le CDR dans les conditions jusqu'alors en vigueur.

*** La radiation du tableau d'avancement et les nouvelles conditions de révocation du sursis ne sont pas applicables aux procédures disciplinaires en cours, compte tenu du principe constitutionnel de non- rétroactivité de la loi plus sévère (Conseil constitutionnel n° 88-248 du 17 janvier 1989).

Chronologie d'application des mesures

- Mesures d'application immédiate :

Objet de la disposition	Articles LTFP*	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Formation et bilan de compétences pendant les congés de maladie	art. 40-III		art. 85-1
Mutualisation par les CDG de la médecine préventive entre les trois versants de la FP	art. 40-III		art. 26-1
Encadrement du droit de grève	art. 56		art. 7-2
FMPE****	art. 78, 79, 94-XVI		art. 97
Organisation territoriale du CNFPT	art.50		art. 12-II
Feuille de route gouvernementale devant le CSFPT	art. 3		art. 2-1
Élargissement des missions du CCFP	art. 2-I	art. 9 ter	

* Loi de transformation de la fonction publique (LTFP).

**** Voir les dispositions transitoires pour les agents pris en charge le 8 août 2019 (art. 94-XVI).

Chronologie d'application des mesures

- Mesures applicables à compter du 01/01/2020 :

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Suppression de la compétence de la CAP en matière de mobilité et de mutation	art. 10-III, 94-IV		
Assistance syndicale des agents dans les recours administratifs en matière de mutation interne	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 30
Conditions de réintégration après disponibilité pour suivre le conjoint	art. 74		art. 72
Taux de contribution pension des fonctionnaires de l'État en détachement dans la FPT	art. 66, 94-XV, décret d'application		
Suppression de l'obligation de remboursement des mises à disposition des fonctionnaires de l'État	art. 66, 94-XV, décret d'application		
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle *	art. 80-I, 94-II et XVII, décret d'application	art. 6 septies	

* Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle doit être élaboré au plus tard le 31 décembre 2020 (art. 94- XVII).

Chronologie d'application des mesures

- Mesures applicables à compter du 01/01/2020 :

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
CPF : modalités de fonctionnement et conversion en heures des droits acquis en euros	art. 58 I et II, 94-XIV, décret d'application	art. 22 quater	
Nouveau fondement juridique de l'OETH **	art. 90, décret d'application	art. 33 à 40	
Détachement dérogatoire des fonctionnaires handicapés	art. 93, décret d'application		
Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires	art. 72-I, II et III, décrets d'application		
CNFPT : financement des frais de formation des apprentis	**art. 62**		**art. 12-1**

** A l'exception de l'obligation déclarative des collectivités employant moins de 20 agents qui entre en vigueur à une date fixée par décret, et, au plus tard le 1er janvier 2022 (art. 90-VIII).

Chronologie d'application des mesures

- Mesures applicables à compter du 01/02/2020 :

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634
Transfert à la HATVP des compétences de la commission de déontologie *	art. 34-I, 35, 94-XII, décret d'application	art. 25 septies et 25 octies
Réforme du contrôle déontologique*		
Allongement de la durée du temps partiel pour créer une entreprise		
Nouveau cas de contrôle (« rétro pantouflage »)		

* Les demandes d'avis formulées à la commission de déontologie jusqu'au 31 janvier 2020 sont examinées selon les dispositions actuelles. Les demandes présentées à compter du 1er février 2020 seront examinées par la HATPV, dans les conditions prévues par la loi (art. 94-XII).

Chronologie d'application des mesures

- Mesures applicables à compter du 01/01/2021 :

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Indemnité de précarité	art. 23-II et IV, décret d'application		art. 136
Suppression de la compétence des CAP en matière d'avancement de grade et de PI	art. 10-III, 30-II, 94-IV et VIII		
Création des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours	art. 30-II, 94-II et VIII, décret		art. 33-5
Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes pour les décisions d'avancement, dans le cadre des LDG	art. 85-II		art. 79
Assistance syndicale dans les recours administratifs en matière d'avancement de grade et de PI	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 30

Chronologie d'application des mesures

- Mesures applicables à compter du 01/01/2021 :

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Création du rapport social unique (RSU)	art. 4-II, 5-I, II et VII, décret d'application	art. 9 bis A et 9 bis B	**art. 33-3**
Base de données sociales pour le RSU	art. 5-I et VII, décret d'application	art. 9 bis A	
Modifications concernant l'évaluation professionnelle*	**art. 27-III et 94-VII**		**art. 76**

*Applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020 (art. 94-VII).

Chronologie d'application des mesures

- Mesures applicables à l'issue du prochain renouvellement général des assemblées des collectivités territoriales

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Redéfinition par délibération des règles sur le temps de travail non conforme à la règlementation*	art. 47		
Réforme de l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels	art. 82, 94-XVIII, décret d'application	art. 6 quater	
Élargissement des missions des CDG coordonnateurs**	art. 50, 94-XIII		art. 14
Schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation **			
Représentation des EPCI au sein du CSFPT ***	art. 2-II et 94-I		art. 8

* La délibération doit être adoptée dans l'année suivant le renouvellement de l'assemblée délibérante pour une date d'effet au plus tard au 1er janvier de l'année suivant cette adoption (art. 47).
** Applicable à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux (art. 94-XIII).
*** Applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et des EPCI (art. 94-I).

Chronologie d'application des mesures

- Mesures applicables en vue du prochain renouvellement général des instances (2022)

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Commission consultative paritaire (CCP) unique	art. 12, 94-II, décret		art. 136
Création du comité social territorial (CST)	art. 4-II, 94-II, décret d'application		art. 32 à 33-2
CAP communes à plusieurs catégories	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 28
Suppression des groupes hiérarchiques	art. 31-III, 94-IX, décret		
Sort des instances consultatives en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics	art. 13, 94-II décret		art. 33-4

Chronologie d'application des mesures

- Mesures dont la loi subordonne l'entrée en vigueur à la publication d'un décret

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Extension du recours aux agents contractuels	art. 16-II, 17-II, 21-I, 94-V		art. 3-II, 3-3, 47
Procédure de recrutement des agents contractuels visant à garantir l'égal accès aux emplois	art. 15 et 16-II	art. 32-I	art. 47
Formation initiale de certains agents contractuels	art. 16-II, 21-II et 94-V		art. 47
Rupture conventionnelle du CDI	art. 72-III		
Autorisations d'absence liées à la parentalité et à certains évènements familiaux	art. 45	art. 21, 32	art. 136
Aménagement horaire pour allaitement	art. 46		
Détachement d'office en cas d'externalisation d'un service vers le secteur privé	art. 76	art. 15	

Chronologie d'application des mesures

- Mesures dont la loi subordonne l'entrée en vigueur à la publication d'un décret

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Conditions de création des emplois à temps non complet	art. 21-I et 94-V		art. 104
Dispositif de signalement des violences, discriminations et actes de harcèlement	art. 80-I et II	art. 6 quater A	art. 26-2
Entretien de carrière pour les métiers pénibles	art. 40-III		art. 108-3-1
Dispense de formation initiale pour les agents de police municipale	art. 60		
Promotion exceptionnelle des agents de police municipale blessés en service	art. 44		
Référent handicap	art. 92-I	art. 6 sexies	
Portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la FP d'un agent handicapé			
Aménagement des conditions de déroulement des concours en raison du handicap	art. 92-III		art. 35

Chronologie d'application des mesures

- Mesures dont la loi subordonne l'entrée en vigueur à la publication d'un décret

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Interdiction de s'inscrire à plusieurs concours se déroulant le même jour	art. 89		art. 36
Champ d'application des concours sur titres			
CPF : conversion en euros des droits acquis en heures	art. 58-III		
Présidence alternée des jurys de concours et examens	art. 83-I	art. 16 quater	

Chronologie d'application des mesures

- Mesures qui devront donner lieu à une adaptation des dispositions réglementaires en vigueur *

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
SFT en cas de garde alternée	art. 41	art. 20	
Avancement en congé parental et en disponibilité pour l'éducation d'un enfant	art. 85-II		art. 72, 75 et 75-1
Congé de proche aidant	art. 40-III		art. 57-10° bis
Services de médecine agréée et de contrôle des CDG	art. 40-III		art. 26-1
Télétravail sur une période ponctuelle	art. 49		
Modifications concernant la PPR	art. 40-III		art. 85-1
Rémunération des apprentis	art. 63		
Formation au management pour les nouveaux encadrants	art. 64	art. 22	
Fusion des CDG	art. 50		art. 18-3
Rapport au Parlement relatif au CNFPT	art. 50		art .12-4

* Sous réserve de confirmation par une source officielle.