Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2019

SOMMAIRE

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Loi de transformation de la fonction publique

Les mesures applicables depuis le 7 août 2019

✅ Remplacement d'un agent indisponible (contrat article 3-1 de la loi 84-53)

Extension au cas suivants :

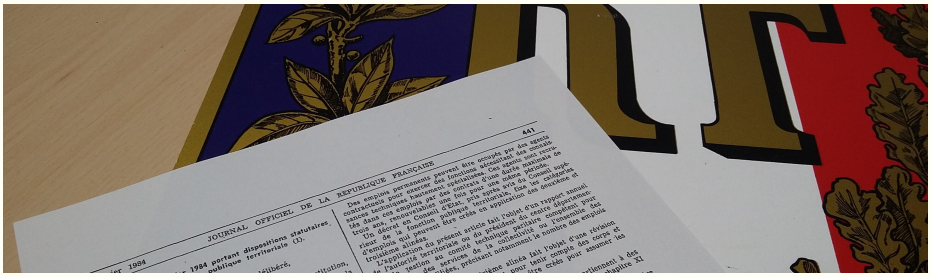
- Lorsque l'agent à remplacer est en congés, que ce soit annuel, de maladie, de proche aidant, pour accident de service ou de maladie professionnelle (CITIS), ou encore pour maternité, paternité et adoption.
- Lorsqu'un fonctionnaire est détaché pour stage ou réalise un détachement de courte durée (6 mois maximum),
- Lorsqu'un fonctionnaire est en disponibilité de droit (pour exercer un mandat local, pour raisons familiales), sur demande pour raisons familiales (exemple : pour élever un enfant de moins de 8 ans) ou d'office pour raison de santé. Pour la disponibilité d'office, celle-ci ne doit pas dépasser un an.
- Lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé parental,
- Lorsqu'un agent exerce ses fonctions à temps partiel.

✅ 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.
Il s'agit d'une possibilité et pas d'une obligation.
Les conditions contractuelles peuvent être modifiées par la collectivité (temps de travail, rémunérations).

✅ Contractuel et réussite au concours : disparition de l'obligation de nomination

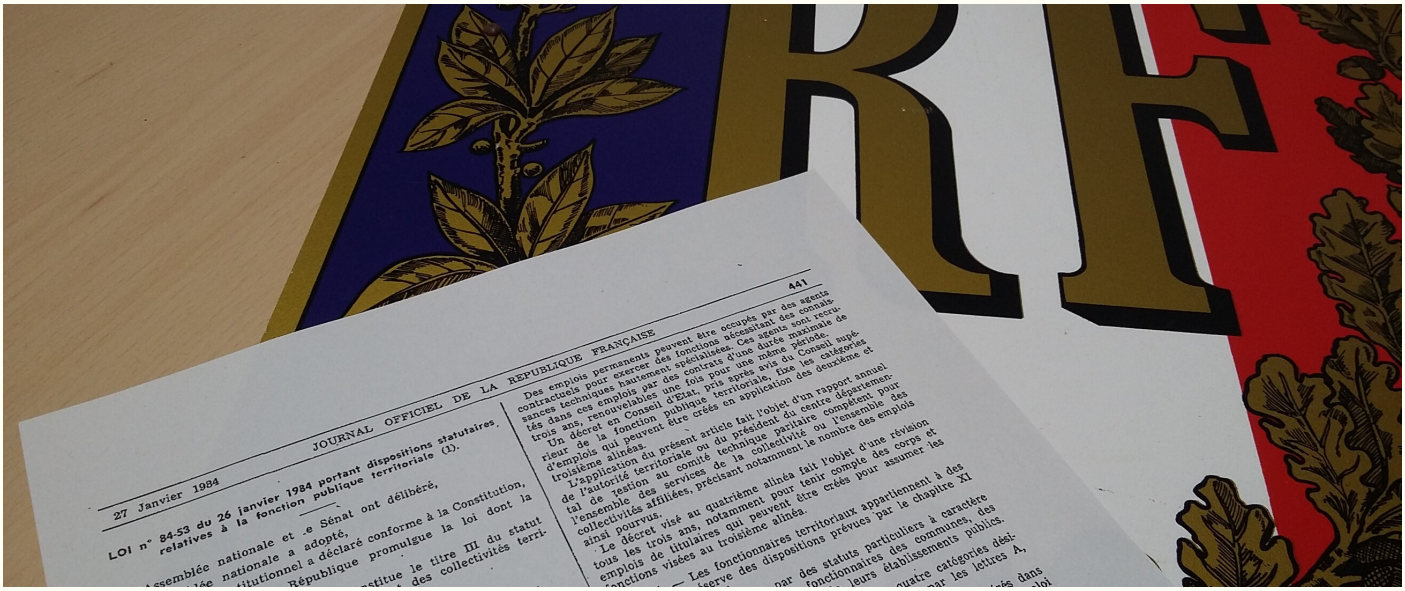
Lorsqu'un agent recruté sur le fondement d'un contrat article 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'un grade dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, **il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale**, au plus tard au terme de son contrat. Auparavant, il s'agissait d'une obligation de nomination.



cdg27
centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2019



✅ Double détachement possible en cas de promotion interne

Un fonctionnaire déjà en détachement qui bénéficie d'une promotion interne peut être détaché une seconde fois afin de réaliser son stage au titre de la promotion interne. Cette mesure évite l'interruption d'un détachement sur emploi fonctionnel dans le cas où le fonctionnaire a été inscrit sur une liste d'aptitude de promotion interne.

✅ Décharge de fonctions sur emploi fonctionnel

Le délai de 6 mois suivant sa nomination pendant lequel l'autorité territoriale ne peut mettre fin au détachement sur emploi fonctionnel est désormais une période de transition consacrée à la recherche d'un emploi. Un protocole peut être signé entre l'autorité territoriale et l'agent pour organiser cette transition.

✅ Jour de carence et grossesse

Il n'y a plus de jour de carence pour les congés de maladie accordés entre le moment où l'agent a déclaré sa grossesse et le congé de maternité.

✅ Régime indemnitaire et congé maternité, paternité et adoption

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés maternité , paternité et d'adoption, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2019

✅ Formation et bilan de compétences pendant les congés de maladie

Sur la base du volontariat et avec accord du médecin traitant, le fonctionnaire peut suivre une formation ou un bilan de compétences pendant un congé de maladie.

✅ Publication des hautes rémunérations

Les collectivités et EPCI de plus de 80 000 habitants doivent publier sur leur site internet **la somme** des 10 rémunérations les plus élevées en précisant le nombre de femmes et d'hommes.

✅ Conseil de discipline de recours pour les agents contractuels et les fonctionnaires

Les conseils de discipline de recours sont supprimés. Les sanctions prononcées à compter du 7 août 2019 ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant les conseils de discipline de recours.
L'agent peut contester la sanction auprès du Tribunal Administratif.

✅ Droit disciplinaire

La loi de transformation de la fonction publique crée une nouvelle sanction du 2ème groupe : la radiation du tableau d'avancement. Elle peut être prononcée à titre complémentaire d'une sanction du 2ème ou 3ème groupe.

La loi précise que les sanctions d'abaissement d'échelon et de grade se font à l'échelon ou au grade **immédiatement inférieur**.

La révocation du sursis est désormais possible lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours au cours d'une période de 5 ans après le prononcé d'une exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours ou de 16 jours à 2 ans. Cette révocation du sursis est toujours possible dans les conditions précisées précédemment dans le cas où l'agent se voit infliger une sanction du 2ème ou 3ème groupe.

Le fonctionnaire peut 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.

Toute personne ayant la qualité de témoin dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime de harcèlement ou de discrimination de la part de l'agent mis en cause, peut demander à être assistée d'une personne tierce de son choix.

✅ Égalité professionnelle et tableau d'avancement

Les tableaux d'avancements de grades doivent indiquer la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus.

Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2019

✅ Encadrement du droit de grève

L'autorité territoriale et les organisations syndicales ayant au moins un siège dans les instances consultatives 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 est de 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.
Les services publics concernés sont :

- 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.

La négociation aboutit à la signature d'un accord entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales. L'accord est approuvé par l'organe délibérant (délibération).

Si un an après le début des négociations, il n'y a pas d'accord, c'est l'organe délibérant qui fixe les services, fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public, par délibération.

Lorsqu'un préavis de grève est déposé, la loi impose aux agents un délai de prévenance de 48 heures avant de prendre part à la grève. Ces 48 heures doivent comprendre au moins un jour ouvré (jour normalement travaillé dans la collectivité).
Cette information est couverte par le secret professionnel. Elle ne sert que dans le cadre de l'organisation du service.

L'agent qui revient sur son intention de participer à la grève ou décide de reprendre le service en cours du mouvement doit informer l'autorité territoriale, au plus tard, 24 heures avant l'heure prévue de sa participation. 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.

Si l'exercice du droit de grève en cours de service (grève perlée) 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.

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

Ces nouvelles obligations concernent uniquement les services prévus dans l'accord entre l'autorité territoriale et les représentants du personnel.
En l'absence d'accord signé avant le début d'une grève, l'ensemble des dispositions présentées ci-dessus ne s'appliquent pas. Ce sont donc les règles de droit commun qui prévalent.

Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2019

✅ Fonctionnaires momentanément privé d'emploi (FMPE)

La prise en charge par le centre de gestion est désormais limitée à 10 ans. Au-delà de 10 ans, le FMPE est licencié ou admis à la retraite d'office.

Une dégressivité du traitement de 10% par an commence à partir de la 2ème année de prise en charge par le CDG.

Dans les 3 mois suivants la prise en charge, le CDG et l'agent doivent élaborer conjointement un projet de retour à l'emploi. Il fixe les actions d'orientation, de formation et d'évaluation à suivre. L'agent bénéficie d'un accès prioritaire aux formations longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier. Le FMPE qui ne respecte pas ses engagements peut être licencié.

Le FMPE est rémunéré à 100% lors d'une mission. Cependant, la dégressivité continue à courir.

Exemple : un fonctionnaire est pris en charge par le CDG au 1er janvier 2021. Le 1er janvier 2022, son traitement est réduit de 10%.
Le CDG lui confie une mission pendant un an à compter du 1er mars 2022. Le temps de la mission, le fonctionnaire est rémunéré à 100%.
Lorsque sa mission est terminée, au 1er mars 2023, son traitement est réduit de 20%. A la date anniversaire, soit le 1er janvier 2023, la dégressivité de 20% ne pouvait pas s'appliquer puisque le FMPE était en mission. Elle s'applique donc à la fin de celle-ci. Si le fonctionnaire n'est pas en mission au 1er janvier 2024, la dégressivité sera de 30%.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit des dispositifs transitoires pour l'application de la dégressivité pour les agents pris en charge :

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

En outre, tous les fonctionnaires qui sont FMPE au 7 août 2019 ont 6 mois pour élaborer leur projet de retour à l'emploi dans chaque centre de gestion concerné.
La période de prise en charge du FMPE antérieure au 7 août 2019 est prise en compte pour les 10 ans de prise en charge.

Bulletin d'actualités statutaires

Décembre 2019

Les mesures applicables dès la publication d'un décret

✅ Extension du recours aux agents contractuels

Le recrutement d'un agent contractuel sur emploi permanent est élargi selon les conditions suivantes :

Type de recrutement	Loi n° 84-53 du 26/01/1984
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaires	Article 3-3 - 1°
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	Article 3-3 - 2°
Dans les communes de moins de 1 000 habitants ou dans des groupements composés de communes de moins de 15 000 habitants : tout type d'emploi A, B et C et de durée hebdomadaire	Article 3-3 - 3°
Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création : tout type d'emplois A, B et C et de durée hebdomadaire	Article 3-3 - 3° bis
Dans les communes de plus de 1 000 habitants ou dans des groupements composés de communes de plus de 15 000 habitants : tout type d'emploi A, B et C inférieur à 17h30 hebdomadaire	Article 3-3 - 4°
Emploi permanent dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changementde périmètre ou de suppression d'un service public	Article 3-3 - 5°
Certains emploi de direction *	Article 47

** - DGS et DGA des départements et régions,*
- DGS, DGA et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre (communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine et métropole) de plus de 40 000 habitants,
- DGS des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste est fixé par décret.