

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mesures RH d'application immédiate

Référence

[LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

Sommaire

Objet de la disposition	Articles LTFP*	Articles loi n°83-634	Articles loi n°84-53	En savoir plus
Extension des cas de remplacement par des agents contractuels	art. 22-II		art. 3-1	Lien
Portabilité du CDI	art. 71-II		art. 3-5	Lien
Suppression de l'obligation de nomination en qualité de stagiaire des contractuels lauréats de concours	art. 24		art. 3-4-I	Lien
Double détachement	art. 70		art. 66	Lien
Procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel	art. 77		art. 53	Lien
Suppression de la journée de carence maladie en cas de grossesse	art. 84			
Egalité professionnelle et tableau d'avancement	art. 85-II		art. 79	Lien
Régime indemnitaire pendant les congés de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant	art. 29		art. 88	Lien
Publication des hautes rémunérations	art. 37			Lien
Suppression des conseils de discipline de recours des fonctionnaires et des agents contractuels	art. 32-II, 94-XI			Lien
Radiation du tableau d'avancement dans l'échelle des sanctions	art. 31-III		art. 89	Lien
Révocation du sursis				Lien
Portée de la rétrogradation et de l'abaissement d'échelon				Lien
Effacement du dossier administratif des sanctions du 2ème et du 3ème groupe : nouvelles modalités				Lien
Protection des témoins dans la procédure disciplinaire	art. 31-I	art. 29		Lien
Formation et bilan de compétences pendant les congés de maladie	art. 40-III		art. 85-1	Lien
Encadrement du droit de grève	art. 56		art. 7-2	Lien
FMPE	art. 78, 79, 94- XVI		art. 97	Lien

Extension des cas de remplacement par des agents contractuels

Le **remplacement d'agents indisponibles par des contractuels de droit public** (contrat art. 3-1 de la loi n°84-53) est désormais possible dans les cas suivants :

- Congés **loi n°84-53, article 57**,
- Congé pour **Invalité 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 droit** (mandat local, raisons familiales), **sur demande pour raisons familiales** (enfant de moins de 8 ans) ou **d'office pour raisons de santé** (1 an max),
- **Congé parental**.

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 une obligation
- Les conditions contractuelles **peuvent être modifiées** par la collectivité (temps de travail, rémunérations).

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.

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.

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.

Suppression jour de carence en cas de congé maladie lié à la grossesse

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.

A partir du 01/01/2021, la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés pour les décisions d'avancements doit être prise en compte dans le cadre des lignes directrices de gestion.

Régime indemnitaire et congés

Les régimes indemnitaires sont **maintenus dans les mêmes proportions que le traitement** durant les congés maternité et d'adoption, ainsi que pour les congés paternité et d'accueil d'un enfant, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Publication des hautes rémunérations

Les collectivités et EPCI de **plus de 80 000 habitants** publient chaque année sur leur site internet la **somme des 10 rémunérations les plus élevées** en précisant le **nombre de femmes et d'hommes** figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Conseil de discipline et contractuel et titulaires

Les **conseils de discipline de recours sont supprimés**.

Cette disposition est applicable aux sanctions prononcées à compter 07/08/2019.

Droit disciplinaire

Une nouvelle sanction du 2^{ème} groupe est ajoutée : la **radiation du tableau d'avancement**. La radiation du tableau d'avancement peut être prononcée à **titre complémentaire** d'une sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe.

Les **règles du sursis ont été révisées** : la révocation du sursis est 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 cette période de 5 ans, la partie de sanction qui faisait l'objet d'un sursis disparaît.

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).

Après 10 ans de services effectifs, et en l'absence de toute autre sanction pendant ces 10 ans, il est possible pour un fonctionnaire de demander la **suppression de toute mention d'une sanction** du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe (application immédiate).

Les témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire font désormais l'objet d'une **protection** (application immédiate). Un témoin peut se faire assister du conseil de son choix.

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 cette période, il peut également **être mis à disposition du CDG** en vue de :

- Exercer une mission temporaire (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité),
- Remplacer un agent momentanément indisponible,
- Occuper un poste permanent qui ne peut être immédiatement pourvu (loi n°84-53, article 3-2),
- Réaliser des missions permanentes à temps complet ou non complet.

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.

1. 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.

2. 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.

3. Signature d'un accord

La négociation aboutit à la **signature d'un accord** entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales. 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. 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.

4. Délai de prévenance

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 (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.

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.

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.



A noter :

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.

FMPE

La prise en charge est limitée à 10 ans **dans tous les cas**. Au-delà de 10 ans, le FMPE est licencié ou admis à la retraite d'office.

La **dégressivité du traitement** passe à 10% par an à partir de la 2^{ème} 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. Ceci ne suspend pas la dégressivité.

Dispositions transitoires

Au 07/08/2019 :

- Pour les FMPE depuis moins de 2 ans, la réduction de 10% commence 2 ans après la date de prise en charge
- Pour les FMPE depuis plus de 2 ans, la réduction de 10% commence le 7 août 2020.
- Si le FMPE est pris en charge depuis plus de 10 ans alors il est licencié au 7 août **2020 au plus tard**.
- Ceux qui sont FMPE à cette date ont 6 mois avec le CDG pour élaborer leur projet de retour à l'emploi.

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.