

Actualité statutaire

de la Fonction Publique Territoriale

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation
de la fonction publique (JORF n°0182 du 7 août 2019)



ASSOCIATION
DES MAIRES
DU HAUT-RHIN



Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale du Haut-Rhin



Jeudi 10 octobre 2019 à ALTKIRCH (14h-17h)
Lundi 14 octobre 2019 à RIEDISHEIM (14h-17h)
Jeudi 17 octobre 2019 à SAINTE-CROIX-EN-PLAINE (14h-17h)

▶ ARTICLE 1. REPRÉSENTATION RÉAFFIRMÉE DE LA PLACE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Les représentants des fonctionnaires participent à :

- **l'organisation et au fonctionnement des services publics ;**
- **l'élaboration des règles statutaires ;**
- **la définition des orientations en matière politique de ressources humaines (nouveau) ;**
- **l'examen des décisions individuelles, dont la liste sera dressée par décret en Conseil d'Etat (nouveau)**
 - **compétences CAP, CCP**

► ARTICLES 2 ET 3 . LES INSTANCES SUPERIEURES DE CONSULTATION : CCFP et CSFPT

- **Substitution du Conseil commun de la fonction publique (CCFP)** sur les projets de texte relevant du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) après accord de son président.
- Modification de la **composition du collège employeurs** du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (prise en compte des présidents des EPCI à fiscalité propre).
- Présentation au CSFPT, par le ministre chargé de la fonction publique d'une **feuille de route du Gouvernement tous les 3 ans** indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique et leur **impact prévisionnel sur les collectivités territoriales** et leurs groupements.

► ARTICLE 4. CREATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)

Fusion du CT et du CHSCT en une instance unique de concertation :

- Seuil de création : **au moins 50 agents**
- Création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) obligatoire à partir du seuil de 200 agents employés
- Attributions des CST :
 - à l'organisation des services
 - à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
 - aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
 - **aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels ;**
 - aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ;
 - aux orientations stratégiques en matière indemnitaire, d'action sociale, de protection sociale complémentaire ;
 - aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

▶ ARTICLE 4. CREATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)

Dispositions entrant en vigueur à partir des élections professionnelles 2022

MESURES TRANSITOIRES JUSQU'ÀUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES PREVUES FIN 2022:

- 1° Les CT sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- 2° Les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement 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 ;
- 3° Les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et du plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

➤ ARTICLE 4. CREATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)

- **Composition**

- représentants de la collectivité territoriale
- représentants du personnel

- **Avis du CST rendu lorsqu'ont été recueillis**

- d'une part, l'avis des représentants du personnel
- d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité

▶ ARTICLE 5. CRÉATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

- Obligation d'élaborer chaque année un **rapport social unique** rassemblant les éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion
- **Données relatives à :**
 - À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
 - Aux parcours professionnels
 - Aux recrutements
 - À la formation
 - Aux avancements et à la promotion interne
 - À la mobilité
 - À la mise à disposition
 - À la rémunération
 - À la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
 - À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - À la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap
 - À l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

Ce rapport intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

▶ ARTICLE 5. CRÉATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Ces éléments devront être renseignés à partir d'une base de données sociales accessible aux membres des instances de dialogue social

Base de données mise à disposition des collectivités par les centres de gestion.

Entrée en vigueur : rapport social unique à compter du 1^{er} janvier 2021

- ❖ le rapport social unique se substitue au rapport sur l'état de la collectivité avec une **nouvelle obligation annuelle**
- ❖ présentation obligatoire du rapport et des moyens budgétaires afférents au CST qui rendra un avis et à l'assemblée délibérante

▶ ARTICLES 10 ET 30 : LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

❖ **Fin des groupes hiérarchiques** : les fonctionnaires d'une même catégorie pourront, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle (y compris en matière disciplinaire) des fonctionnaires relevant de la même catégorie

❖ Réduction du champ de **compétences** des CAP

Compétence CAP	Fin de compétence
Décisions individuelles (selon décret)	Promotion interne
Licenciement en cours de stage	Avancement de grade
Prolongation de stage	Avancement échelon spécial
Refus titularisation	Mutation interne (2020)
Refus temps partiel	Transfert d'agents suite
Refus formation	dissolution (2020)
Révision CR entretien professionnel	Détachement (2020)
Licenciement fin de disponibilité	Mise à disposition (2020)
Discipline	Intégration directe (2020)
Licenciement pour insuffisance professionnelle	Disponibilité (octroi,
Refus de démission	réintégration) (2020)

*Entrée en vigueur : à compter des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021
Par dérogation, les décisions individuelles relatives aux **mutations et aux mobilités** ne relèvent plus des attributions des CAP à compter du 1er janvier 2020*

ARTICLES 10 ET 30 : LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

- Possibilité de création d'une **CAP unique** pour plusieurs catégories hiérarchiques, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie (2022)
- **Exercice des recours administratifs**
- Les agents peuvent choisir **un représentant** désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix.
- Pour les assister dans l'exercice des **recours administratifs**
- Contre les **décisions individuelles** défavorables concernant : promotion interne, mutation interne, avancement de grade.
- A leur demande, les éléments relatifs à leur **situation individuelle** au regard de la réglementation en vigueur et des **lignes directrices de gestion** leur sont **communiqués**.

▶ ARTICLE 12. INSTITUTION D'UNE CCP UNIQUE

- Création d'une COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (**CCP unique**) pour les 3 catégories
- Simplification des modalités de fonctionnement des CCP en matière disciplinaire.

► **ARTICLE 14 : HABILITATION DU GOUVERNEMENT A LEGIFERER PAR ORDONNANCES
AFIN DE FAVORISER LA CONCLUSION D'ACCORDS NEGOCIES DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**

Cet article habilite le Gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de 15 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de **négociation** dans la fonction publique, tant au **niveau local que national**.

Cette ordonnance devra définir :

- **les autorités compétentes pour négocier ;**
- **les domaines de négociation.**

Elles fixeront les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que la portée de ces accords.

Agents contractuels de droit public (art. 17 Loi 2019-828)

Recrutement temporaire sur un poste non-permanent (art. 3 Loi 84-53)

Jusqu'au 07 août 2019	À compter du 08 août 2019
1° Accroissement temporaire d'activité Max 12 mois sur une période de 18 mois	I) 1° Accroissement temporaire d'activité Max 12 mois sur une période de 18 mois
2° Accroissement saisonnier d'activité Max 6 mois sur une période de 12 mois	I) 2° Accroissement saisonnier d'activité Max 6 mois sur une période de 12 mois
	II) « Contrat de projet » : attente d'un décret

Les collectivités peuvent recruter un CDD « *contrat de projet* » :

- pour mener à bien un projet ou une opération identifié ;
- l'échéance du contrat est la réalisation du projet ou de l'opération ;
- Durée minimale : **1 an** / Durée maximale (renouvellement(s) inclus) : **6 ans** ;
- Après 1 an, possibilité pour l'autorité territoriale de rompre le CDD lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser.

NB : L'ancienneté « *contrat de projet* » n'est pas prise en compte pour le bénéfice d'un CDI.

Agents contractuels de droit public (art. 22 Loi 2019-828)

Recrutement temporaire sur un poste permanent (art. 3-1 Loi 84-53)

Jusqu'au 07 août 2019	À compter du 08 août 2019
Assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels	Assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels
Temps partiel, congé annuel, CMO, CGM, CLM, CLD, congé de maternité, congé pour adoption, congé parental, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, ...	<p><u>Nouveautés :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- détachement de courte durée (6 mois MAX)- d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales- d'un détachement pour stage- CITIS- Congés article 57 (congé de paternité, congé de formation professionnelle, congé VAE, congé bilan de compétences, congé pour formation syndicale, ...)

Agents contractuels de droit public (art. 21 Loi 2019-828)

Recrutement permanent sur un poste permanent (art. 3-3 Loi 84-53)

Motifs inchangés

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

5° Pour les emplois des communes - 2 000 hab. et des groupements de communes - 10 000 hab. dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

Agents contractuels de droit public (art. 21 Loi 2019-828)

Recrutement permanent sur un poste permanent (art. 3-3 Loi 84-53)

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret	À compter de l'entrée en vigueur du décret
2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes - 1 000 hab. et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est < à 1 000 hab.	3° Pour les communes - 1 000 habitants et les groupements de communes - 15 000 hab. pour tous les emplois
4° Pour les communes - 1 000 hab. et les groupements composés de communes dont la population moyenne est < à 1 000 hab., pour les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est < à 50 %	4° Pour les communes 1 000 hab. et + et les groupements de communes 15 000 hab. et +, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est < à 50 %

Agents contractuels de droit public (art. 21 Loi 2019-828)

Recrutement permanent sur un poste permanent (art. 3-3 Loi 84-53)

Nouveau motif

À compter de l'entrée en vigueur du décret

3° bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes - 1 000 hab., pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois

Agents contractuels de droit public (art. 71 Loi 2019-828)

Portabilité du CDI (art. 3-5 Loi 84-53)

Jusqu'au 07 août 2019	À compter du 08 août 2019
Maintien du CDI dans une collectivité : <ul style="list-style-type: none">- Recrutement sur article 3-3 ;- Agent bénéficiaire d'un CDI dans la FPT ;- Pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique ;- Par décision expresse.	Maintien du CDI dans une collectivité : <ul style="list-style-type: none">- Recrutement sur article 3-3 ;- Agent bénéficiaire d'un CDI dans la FP ;- Pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique ;- Par décision expresse.

Agents contractuels de droit public (art. 24 Loi 2019-828)

Obligation de nomination stagiaire (art. 3-4 - I. Loi 84-53)

Jusqu'au 07 août 2019	À compter du 08 août 2019
Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe,	Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe,
il est , au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.	il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article 41 n'est pas applicable.

Agents contractuels de droit public (art. 16 Loi 2019-828)

Recrutement direct des emplois de direction (art. 47 Loi 84-53)

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret	À compter de l'entrée en vigueur du décret
Peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :	Peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :
<ul style="list-style-type: none">- DGS communes et EPCI + 80 000 hab.- DGST communes et EPCI + 80 000 hab.- DGAS communes et EPCI + 150 000 hab.	<ul style="list-style-type: none">- DGS communes et EPCI + 40 000 hab.- DGST communes et EPCI + 40 000 hab.- DGAS communes et EPCI + 40 000 hab.

Le décret précisera notamment :

- les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées ;
- les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur général des services (DGAS + DGST), permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct ne permet pas :

- La titularisation ;
- La CDIisation (**Recrutement CDD obligatoire**).

Agents contractuels de droit public (art. 15 Loi 2019-828)

Procédure de recrutement (art. 32 - Loi 83-634 + projet de décret)

À l'exception des emplois de DGS (recrutement direct communes + 40 000 hab.), le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents (3-1, 3-2 et 3-3) est prononcé **à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics :**

- non-discrimination / non-harcèlement ;
- Publicité préalable par tout moyen approprié ;
- Conditions identiques pour l'ensemble des candidats ;
- Appréciation fondée sur les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle et la capacité à exercer les missions confiées.

L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

L'offre d'emploi précise :

- Les missions du poste ;
- Les compétences attendues ;
- Les conditions d'exercice ;
- La liste des pièces requises pour présenter sa candidature ;
- La date limite de dépôt des candidatures.

Sauf urgence, **délai minimum d'1 mois à compter de la publication pour réceptionner des candidatures.**

Agents contractuels de droit public (art. 15 Loi 2019-828)

Procédure de recrutement (art. 32 - Loi 83-634 + projet de décret)

Lors d'un recrutement sur un poste permanent, l'autorité territoriale devra :

- Accuser réception de chaque candidature ;
- Vérifier la recevabilité des candidatures (cadre d'emplois / diplôme) ;
- Examiner les candidatures sur la base du contenu de l'offre d'emploi ;
- Constater le caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire à l'issue du délai de candidature, lequel autorise le recrutement d'un agent contractuel ;
- Établir une liste des candidats convoqués à l'entretien de recrutement ;
- Conduire l'entretien de recrutement (ou son représentant) ;
- Dresser un procès-verbal portant sur l'appréciation de chaque candidat ;
- Notifier aux candidats non-retenus la décision de rejet de leur candidature.

Observations :

- Procédure similaire pour renouvellement CDD 3-3 - 2° Loi 84-53 ;
- Procédure allégée pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois ;
- Dans les collectivités et EPCI de plus de 40 000 hab., l'entretien est conduit au moins par 2 personnes représentant l'autorité territoriale.

Agents contractuels de droit public (art. 21 Loi 2019-828)

Formation obligatoire (art. 2 - Loi 84-594)

À compter de l'entrée en vigueur du décret, à l'instar des fonctionnaires territoriaux, les agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3 loi 84-53 seront astreints à suivre :

- La formation d'intégration ;
- La formation de professionnalisation au premier emploi ;
- La formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Seront exonérés les CDD conclus pour une durée inférieure à un an.

Agents contractuels de droit public (art. 28 Loi 2019-828)

Rémunération des agents contractuels (art. 20 - Loi 83-634)

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente, en tenant compte :

- des fonctions exercées ;
- de la qualification requise pour leur exercice ;
- de l'expérience de ces agents.

Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

Agents contractuels de droit public (art. 23 Loi 2019-828)

Indemnité de fin de contrat (art. 136 Loi 84-53)

Bénéficieront d'une IFC, les agents contractuels de droit public :

- recrutés en application du 1° du I de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3 ;
- lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée < ou = à 1 an ;
- lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est < à un plafond.

Sont exclus, les agents contractuels de droit public recrutés au titre :

- d'un accroissement saisonnier d'activité ;
- d'un contrat de projet.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents :

- sont nommés stagiaires à l'issue de la réussite à un concours ;
- bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat (CDD ou CDI) au sein de la fonction publique territoriale.

**Entrée en vigueur : contrats conclus à compter du 01/01/2021
Dans l'attente d'un décret (CCFP décembre 2019)**

Régime indemnitaire (art. 29 Loi 2019-828)

Réforme du RIFSEEP (art. 88 Loi 84-53)

Le régime indemnitaire peut tenir compte :

- des conditions d'exercice des fonctions (IFSE);
- de l'engagement professionnel (CIA) ;
- des résultats collectifs du service (CIA).

Maintien du RI dans les mêmes proportions que le traitement uniquement condition d'exercice des fonctions (hors engagement professionnel et résultats collectifs du service) durant :

- congé pour maternité,
- congé pour adoption,
- congé de paternité.

Régime indemnitaire (art. 29 Loi 2019-828)

Réforme du RIFSEEP (décret en attente de publication)

Cadre d'emplois	Montants plafonds
Adjoints techniques des étab. d'ensei. Auxiliaires de puériculture / de soins	11 340 € / 1 260 €
Techniciens	17 480 € / 2 380 €
Ingénieurs / Directeur d'étab. d'ensei. artistique	36 210 € / 6 390 €
Éducateurs de jeunes enfants	14 000 € / 1 680 €
Moniteurs-éducateurs / Techniciens paramédicaux	9 000 € / 1 230 €
Psychologues / Sages-femmes / Cadres de santé paramédicaux / Conseillers des APS	19 480 € / 3 440 €
Puéricultrices / Infirmiers en soins généraux	11 970 € / 1 630 €

Discipline (art. 31 Loi 2019-828)

Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime d'agissements (discrimination, harcèlement, ...) de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix. (art. 29 Loi 83-634)

Modifications des sanctions (art. 89 Loi 84-53) :

- abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent (sanction 2^{ème} groupe) ;
- radiation du tableau d'avancement (sanction du 2^{ème} groupe) / possibilité de sanction complémentaire 2^{ème} et 3^{ème} groupe ;
- rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent (sanction du 3^{ème} groupe) ;

Suppression de droit (sans avis préalable du conseil de discipline) des sanctions du 2^{ème} et 3^{ème} groupe après 10 ans, à la demande du fonctionnaire territorial, en l'absence de nouvelle sanction intervenue sur la période.

Discipline (art. 31 et 32 Loi 2019-828)

Pendant une période de 5 ans, révocation du sursis en cas de :

- Sanction du 2^{ème} et 3^{ème} groupe ;
- **D'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.**

Composition : Suppression du respect des groupes hiérarchiques
et donc **suppression des tirages au sort**

Suppression du conseil de discipline de recours

Lignes directrices de gestion (art. 30 Loi 2019-828)

Dans chaque collectivité / EPCI, des lignes directrices de gestion (LDG) sont arrêtées **pour une durée de 6 ans** par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial (CST).

(applicable à compter du 01/01/2021 + projet de décret)

Les LDG :

- déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEC (enjeux et objectifs de la politique RH en tenant compte des politiques publiques) ;
- fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (critères retenus, mesures favorisant l'accès à des responsabilités supérieures).

L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

Concernant la promotion interne, le président du CDG définit un projet qu'il transmet, **dans un délai de 2 mois**, après avis de son propre CST, aux collectivités / EPCI affiliés employant au moins 50 agents, pour consultation de leur CST.

A l'issue de cette consultation, le président du CDG arrête les lignes directrices de gestion.

Il sera tenu compte des LDG pour :

- La promotion interne (appréciation du Président du CDG ou de l'autorité territoriale si collectivité non-affiliée) ;
- L'avancement de grade (appréciation de l'autorité territoriale).

Rupture conventionnelle (art. 72 Loi 2019-828)

L'autorité territoriale et le fonctionnaire territorial **peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions**, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

La rupture conventionnelle (expérimentale du 01/01/2020 au 31/12/2025) :

- ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ;
- résulte d'une convention signée par les 2 parties, qui définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- aux fonctionnaires stagiaires ;
- aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance permettant la liquidation d'une pension de retraite à taux plein ;
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

L'indemnité devra toutefois être remboursée en cas de retour dans l'emploi public **dans les 6 ans suivant cette rupture**.

Droit à chômage (art. 72 Loi 2019-828 + projet de décret)

Pour l'ouverture du droit à l'allocation, sont considérés comme ayant été involontairement privés d'emploi :

- Les personnels radiés des cadres ou licenciés :
 - Pour insuffisance professionnelle ;
 - Pour motif disciplinaire ;
 - Pour inaptitude physique ;
 - En application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;
 - Pour tout autre motif de radiation d'office des cadres ou de licenciement, à l'exclusion :
 - du licenciement pour abandon de poste ;
 - d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel.
- Les personnels dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur ;
- Les personnels dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur ;
- Les personnels dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue, lorsqu'ils sont placés ou maintenus en disponibilité ou en congé non rémunéré en cas d'impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, ou de refus de cet employeur de les réintégrer ou de les réemployer ;
- Les personnels placés d'office, pour raison de santé, en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré.

Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) (art. 78 et 79 Loi 2019-828)

Jusqu'au 07 août 2019	À compter du 08 août 2019
Maintien en surnombre à 100%	Maintien en surnombre à 100%
1 ^{ère} année : Prise en charge TIB 100%	1 ^{ère} année : Prise en charge TIB 100%
2 ^{ème} année : Prise en charge TIB 100%	2 ^{ème} année : Prise en charge TIB 90%
3 ^{ème} année : Prise en charge TIB 95%	3 ^{ème} année : Prise en charge TIB 80%
4 ^{ème} année : Prise en charge TIB 90%	3 ^{ème} année : Prise en charge TIB 70%
...	...
12 ^{ème} année : Prise en charge TIB 50% (plancher)	10 ^{ème} année : Prise en charge TIB 10%
13 ^{ème} année : Prise en charge TIB 50% (plancher)	11 ^{ème} année : Licenciement (ou retraite si possible)
...	

Dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, **le fonctionnaire et le CDG élaborent conjointement un projet personnalisé** destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

Informations diverses

- **Evaluation professionnelle (art. 27 Loi 2019-828)**

Généralisation de l'évaluation professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique.

- **SFT (art. 41 Loi 2019-828)**

En cas de résidence alternée de l'enfant dont les deux parents sont agents publics la possibilité de partager la charge de l'enfant pour le calcul du SFT.

- **Allaitement (art. 46 Loi 2019-828)**

Possibilité pour les femmes fonctionnaires allaitant un enfant de bénéficier, pendant une année à compter du jour de la naissance, d'un aménagement d'horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.

- **Fin des fonctions sur emplois fonctionnels (art. 77 Loi 2019-828)**

Pendant le délai de 6 mois, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser cette période de transition.

- **Jour de carence (art. 84 Loi 2019-828)**

Pas de jour de carence appliqué à un CMO accordé postérieurement à un début de grossesse et avant le début d'un congé de maternité.

Article 34 : Renforcement des contrôles déontologiques dans la Fonction Publique

- Redéfinition des règles en matière de déontologie dans la Fonction Publique,
- Modification de plusieurs articles de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983,
- Fusion de la CDFP et de la HATVP : Renforcer l'indépendance des contrôles déontologiques et redéfinition des missions de la HATVP,
- Précisions sur le rôle de l'autorité hiérarchique en matière de déclaration d'intérêts,
- Possibilité pour un agent de bénéficier d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer à ce titre, une activité privée lucrative est portée de 2 à 3 ans renouvelable pour une durée de 1 an,
- Déontologie et recrutement de fonctionnaires ou de contractuels venant du secteur privé et départ de fonctionnaires vers le secteur privé.

Article 35 : Conséquences de la fusion HATVP et CDFP

- Composition modifiée afin de tenir compte de l'augmentation de ses missions
- Publication d'un rapport comprenant un suivi statistique annuel des saisines reçues des mobilités des agents publics entre l'administration et le secteur privé et inversement

Dispositions entrant en vigueur le 1^{er} février 2020.

Article 37 : Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique – Informations sur le remboursement de la pantoufle

- **Pantouflage** : Fait pour un fonctionnaire de rejoindre une entreprise privée une fois le temps de service minimum obligatoire effectué.

Principales dispositions :

Les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de **80 000 habitants** et les EPCI à fiscalité propre de plus de **80 000 habitants** publient **chaque année** sur leur site internet :

- **La somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre,**

En précisant également :

- **Le nombre de femmes et d'hommes figurant sur ces 10 rémunérations les plus élevées.**

Article prévoyant également :

- Le gouvernement remet au Parlement en **annexe** au rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique, avant le **1^{er} novembre** :
De chaque année, un état des hautes rémunérations dans la Fonction Publique.

Article 40 : Habilitation à légiférer par ordonnances afin de simplifier et de moderniser diverses dispositions relatives à la santé et à la protection sociale des agents publics

Le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances (*Mesure prise par le Gouvernement dans des matières relevant normalement du domaine de la Loi*) toute mesure visant à :

- 1°. Redéfinir la **participation des employeurs** au financements des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription (Délai 15 mois)
- 2°. Simplifier **l'organisation et le fonctionnement** des instances médicales et de la médecine agréée, y compris les services de médecine de prévention et préventive et en rationalisant leurs moyens d'actions (Délai 15 mois)

Article 40

3°. Simplifier les règles applicables aux agents publics :

- relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique
- Aux différents congés et positions statutaires pour **maladie(s) d'origine professionnelle ou non professionnelle** ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les **dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles,**

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

5°. Clarifier, harmoniser et compléter **les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité et d'accueil de l'enfant, pour adoption, congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'enfant et au congé de proche aidant** par transposition et adoption des évolutions intervenues en faveur des salariés **relevant du code du travail et du régime général de la sécurité sociale**
(délai 12 mois)

Création du congé de proche aidant

Congé qui permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

Pendant ce congé :

- Le fonctionnaire n'est pas rémunéré,
- La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

- **Durant son congé pour raison de santé**, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant suivre une **formation ou un bilan de compétences**,
- L'agent peut également être mis à disposition du CDG pour exercer une mission de remplacement

Entretien de carrière

Article 108-3-1 Loi n°84-53

« Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en conseil d'état »

Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux

Article 44 de la loi n°2019-828

- Modifie l'article L 412-55 du code des communes (**Aligne les règles d'avancement exceptionnel applicables aux agents de police municipale en cas de blessure grave ou de décès en service sur celles des agents de la police nationale**)

En élargissant les promotions susceptibles d'être attribuées, à **titre posthume**, à un fonctionnaire de police municipale décédé en service en prévoyant que celui-ci puisse désormais être promu **au cadre d'emploi supérieur**.

- Création de l'article L 412-56 du code des communes (**Fixe les règles d'avancement applicables aux fonctionnaires de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été grièvement blessé dans l'exercice de leurs fonctions**)

Policiers municipaux pouvant être :

Promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou du grade immédiatement supérieur.

De plus :

Si grièvement blessés lors de l'accomplissement d'un acte de bravoure : Possibilité d'être nommés dans un cadre d'emplois supérieur.

Article 45 : Harmonisation des autorisations d'absence pour raisons familiales

- Modification de l'article 21 de la loi n°83-634 :

« *Les fonctionnaires ont droit à :*

(...) des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. »

Auparavant, les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événement familiaux étaient fixées par le chef de service dans la FPE, les organes exécutifs des collectivités territoriales et par le chef d'établissement dans l'Hospitalière.

Portée :

- **Harmonisation** des Autorisations d'Absences au sein des trois versants

Application :

Un décret en Conseil d'Etat précisera la liste et les modalités d'octroi de ces autorisations ainsi que celles de droit ou soumises aux nécessités de service.

Article 47 : Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la FPT (1607 heures)

Modification des articles :

- 7-1 et 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

- Principe:

Jusqu'à l'intervention de la présente loi: la durée hebdomadaire de travail était fixée à 35 heures soit 1607 heures annuelles.

- Mais :

Par dérogation aux règles de droit commun, l'article 7-1 prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents, autrement dit, inférieurs à la durée légale, sous couvert de remplir deux conditions :

- 1. Mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2001-2 du 03/01/2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale,***
- 2. Dérogation formalisée par délibération après avis du Comité Technique (CT)***

Apport de l'article :

Suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail

Ne sont toutefois pas concernés par cette évolution :

1. Les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics :
 - ***Travail de nuit,***
 - ***Travail le dimanche,***
 - ***Travail les jours fériés,***
 - ***Travail pénible ou dangereux.***

2. Les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière :
 - ***Enseignement artistique,***
 - ***Sapeurs pompiers.***

Effets de l'abrogation des régimes en question

- Obligation pour les employeurs publics concernés de délibérer afin d'établir de nouveaux cycles de travail.

Délai d'instauration de ces nouveaux cycles de travail :

La date butoir est de un an à compter du renouvellement de l'assemblée délibérante

Article 49 : Introduction du télétravail ponctuel

Télétravail : Terme qui désigne toute forme d'organisation dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Organisation :

Au domicile de l'agent ou encore dans des locaux professionnels distincts de son employeur public et de son lieu d'affectation.

Apport :

Alignement de la Fonction Publique sur le code du travail qui ne précise plus depuis 2017 que le télétravail doit être effectué de manière régulière.

► ARTICLE 50 : Rapport annuel et organisation territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) – Compétences et organisation des centres de gestion

▪ **Organisation régionale du CNFPT**

Une délégation du CNFPT est établie dans chaque région. Son siège est fixé par le conseil d'administration.

▪ **Rapport au Parlement sur l'activité du CNFPT**

Chaque année, avant le 30 septembre, le CNFPT remet au Parlement un rapport relatif à son activité et à l'utilisation de ses ressources. Ce rapport présente, notamment les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie.

► ARTICLE 50 : Rapport annuel et organisation territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) – Compétences et organisation des centres de gestion

■ Possibilité de création de centres interdépartementaux de gestion renforcée

les CDG limitrophes ou d'Outre-Mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique.

■ Création d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional (substitution aux chartes de coopération existantes depuis 2007)

Obligation pour les centres de gestion d'élaborer un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

L'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs centres pour le compte de tous.

► ARTICLE 50 : Rapport annuel et organisation territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) – Compétences et organisation des centres de gestion

■ Nouvelles missions des CDG exercées au niveau régional

Les CDG exerceront en commun, à un niveau au moins régional, 6 nouvelles missions :

- publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie C ;
- mission générale d'information sur l'emploi et bilan de la situation de l'emploi public territorial ;
- publicité des listes d'aptitude
- aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
- assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue ;
- assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Cette disposition entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux prévu en mars 2020 (article 94 de la présente loi).

► ARTICLE 50 : Rapport annuel et organisation territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) – Compétences et organisation des centres de gestion

■ Coordination CDG/CNFPT au niveau régional

Nouvelle obligation pour le centre de gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le CNFPT de conventionner en matière :

- d'organisation des concours et des examens professionnels ;
- de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;
- de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial.

Article 55 : Habilitation donnée au Gouvernement afin de créer, par ordonnance, un code général de la Fonction Publique

Apport :

Le gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la Fonction Publique dans le but de :

- Renforcer la clarté du droit statutaire,
- Opérer une simplification et une rationalisation de ce dernier.

L'ordonnance interviendra dans un délai de **24 mois** à compter de la promulgation de la loi.

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

Création de l'article 7-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

L'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires **peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité du Service Public :**

- *De collecte des déchets ménagers,*
- *De traitement des déchets ménagers,*
- *De transport public de personnes,*
- *D'aide aux personnes âgées et handicapées,*
 - *D'accueil périscolaire,*
- *De restauration collective et scolaire.*

Article 56 : Encadrement du droit de grève dans certains locaux publics

Pour préserver la continuité de ces services publics et être en adéquation avec l'exercice du droit de grève, l'article en question pose un total de 4 points majeurs que sont :

1. La recherche d'un accord afin de déterminer la continuité du service public,
2. La détermination des conditions d'exécution de continuité du service public par l'assemblée délibérante en absence d'accord,
3. L'intention des agents de participer à la grève,
4. L'encadrement de la position de l'agent qui se déclare gréviste ou qui est gréviste.

La recherche d'un accord visant à déterminer les conditions d'un service minimum

L'accord :

Il détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés **en cas de perturbations prévisibles (préavis de grève) des services.**

Nota :

L'accord en question devra quant à lui être approuvé par l'organe délibérant.

A défaut d'accord dans un délai de 12 mois après le début des négociations :

- les services, les fonctions, le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

L'intention des agents de participer à la grève devra être signalée au plus tard 48 heures avant le début de la grève

Obligation d'informer au plus tard 48 heures avant de participer à une grève qui comprend au moins un jour ouvré l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer.

Utilisation des informations issues de ces déclarations individuelles :
Uniquement pour **l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel.**

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

Modifie les articles :

22 quater de la loi n°83-634 et l'article 2-1 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984

Objectif principal :

Etablir la portabilité des droits acquis au titre du CPF par des personnes :

1. Exerçant des activités relevant du code du travail,

Et

2. Les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics.

Pour ce faire :

Les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail sont comptabilisés en euros depuis 2019 et les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés pour **une mobilité entre le secteur privé et public.**

Pour les agents souhaitant intégrer le secteur privé

Les heures acquises au titre du CPF sont quant à elles converties en euros.

Application de ces mesures :

Dès la publication et entrée en vigueur d'un décret.

Article 59 : Habilitation à légiférer par ordonnance pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires

Le Gouvernement est habilité, dans un délai de 18 mois, à prendre par ordonnances

Toute mesure relevant du domaine de la loi afin de pouvoir :

1°. Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services concourant à la formation professionnelle.

Le but étant d'améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics.

2°. Garantir le principe d'égal accès aux emplois publics.

Cela sera notamment fondé sur :

- Les capacités et le mérite,
- Dans le respect des spécificités des fonctions juridictionnelles,
- Réformer les modalités des fonctions des corps et cadres d'emplois de catégorie A.

Le but étant de :

- Diversifier leurs profils,
- Harmoniser,
- Créer un tronc commun d'enseignements,
- Développer leur formation initiale (**Afin de créer d'un socle commun d'enseignements et développer leur formation continue afin d'augmenter leur culture commune de l'action publique**),
- Aménager leur parcours de carrière en adoptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique ainsi que vers le secteur privé.

3. Renforcer la formation des agents :

- Les moins qualifiés,
- En situation de handicap,
- Exposés aux risques d'usure professionnelle

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

Création de l'article L 511-7 du code de la sécurité intérieure :

« Dans des conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale (...) peuvent être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. »

Sont notamment concernés par cette mesure les anciens gendarmes et policiers nationaux rejoignant la police municipale.

Article 64 : Formation systématique des agents publics accédant à des fonctions de managers

Modification de l'avant dernier alinéa de l'article 22 de la loi n°83-634 du
13/07/1983 :

« Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formation ou de management »

Article 66 : Mesures visant à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les versants territorial et hospitalier de la Fonction Publique

Modification des articles :

42 et 46 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

But :

Favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers la fonction publique territoriale et hospitalière.

Pour ce faire :

Il est prévu de ramener le cout de la contribution patronale du Compte d'Affectation Spécial (CAS) institué pour la constitution des droits à pension des agents de l'Etat à la charge de l'employeur d'accueil (territorial ou hospitalière) au niveau de celui que ce dernier supporterait en employant un fonctionnaire issu de son propre versant.

Avantage de cette mesure

Frein à la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les autres versants :

Le coût de prise en charge d'un fonctionnaire de l'Etat dans un autre versant est environ égal à 75% du traitement.

En harmonisant le coût de la contribution patronale, ce frein sera supprimé.

Article 70 : Introduction du double détachement, dans la FPT

But :

Régler la situation des agents détachés, qui, au titre d'une promotion interne, doivent accomplir un stage afin de pouvoir être titularisés dans leur nouveau grade.

Autorisation du double détachement

Article 74 : Ajustement des conditions de réintégration entre disponibilité pour suivre son conjoint et la disponibilité pour raisons familiales au-delà d'un délai de trois ans

Apport :

Un fonctionnaire mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire de pacs ne bénéficiera du régime de réintégration que la loi prévoit pour les fonctionnaires détaché ou mis en disponibilité d'office que :

si la disponibilité de droit n'a pas excédé trois ans.

La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour son application.

Entrée en vigueur :

Le 1^{er} janvier 2020.

Article 76 : Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés

Modification de :

L'article 15.V de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Dispositions qui prévoient que :

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou public gérant un Service Public Industriel et Commercial (SPIC), les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office.

Un décret en Conseil d'Etat devra déterminer les conditions d'application de ces dispositions.

Article 80 : Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité Homme-Femme

Création des articles :

6 quater A, 6 septies dans la loi n°83-634 et 26-2 n°84-53

Apport :

- Obligation pour les administrations de mettre en place : **Un dispositif de signalement** qui a pour objet de **recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes** d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. **(Art. 6 quater A),**
- Adoption d'un plan d'action pluriannuel afin d'assurer : **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ce, dans les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants.** (Plan dont la validité ne peut excéder 3 ans)

Plan (Egalité Homme-Femme)

Doit comporter notamment des mesures visant à :

1. L'évaluation, la prévention ou encore à traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (En présentant de manière détaillée les actions en matière de promotion et d'avancement de grade) ;
3. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Intervention des Centres de Gestion en la matière

Eu égard aux dispositions de l'article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

« Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

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

Modification de l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 alinéa 2 :

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

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

Modification de :

L'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Impact :

Abaissement du seuil pour ce qui est du nombre d'habitants: 40 000 contre 80 000 auparavant, ajout du CNFPT

Nominations devant concerner au moins 40% de personnes de chaque sexe.

En cas de non respect :

Il reviendra à l'employeur public de verser une contribution financière dont le montant correspondra au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation multiplié par un montant unitaire

Remarque :

Cette disposition prévoit la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations.

Montant de la contribution par « unité manquante » est égale à :

30 000 euros :

Pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014.

60 000 euros :

Pour les nominations prononcées au titre des années 2015 et 2016.

90 000 euros :

Pour les nominations prononcées au titre des années 2017 et suivants

Article 85 : Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit

Modifie: Les articles 72, 75 et 79 de la loi n°84-53,

Et

Création de l'article 75-1 de la loi n°84-53.

Impact :

1. Tout fonctionnaire placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans: **Le maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.**

Champ d'intervention :

- Congé parental ;
- Disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Disposition qui oblige par ailleurs, les employeurs territoriaux à tenir compte de la situation des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés pour les décisions d'avancement.

Article 89 : Conditions d'organisation des concours dans la FPT

Modification de l'article 36 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

« Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une au moins des modalités ci-après :

1°. Des concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études ;

2°. Des concours sur épreuves réservées aux épreuves réservés aux fonctionnaires, aux militaires et, dans des conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents des Collectivités Territoriales ;

3°. Un 3^{ème} concours ouvert, dans les conditions fixées par les statuts particuliers, aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles.. .»

Apport :

1°: Cette disposition ouvre la voie à la généralisation de la simplification des concours et examens de la FPT. Par conséquent, dans toutes les filières, les concours et examens professionnels pourront être organisés sur épreuves ou consister en une **sélection opérée par le jury sur la base des titres et travaux des candidats.**

2°: Sélection qui est complétée par un entretien oral avec :
Le jury et le cas échéant par des épreuves complémentaires.

Auparavant :

Cette disposition n'était prévue qu'au bénéfice des cadres d'emplois des filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

Article 90 : Clarification et modernisation du droit applicable aux agents en situation de handicap.

Apport :

Création d'un chapitre V de la Loi n°83-634 :

De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

Reprise des dispositions des articles :

L 323-2 à L 323-8-8 du code du travail.

Les articles en question :

Précisent les missions du FIPHP et modifient sa composition.

Rôle du FIPHP

Ses missions principales étant :

- **Favoriser l'accueil et l'insertion professionnelle ;**
- **Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ;**
- **Conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre d'action en leur faveur.**

Sa nouvelle composition :

Représentants des :

- Employeurs publics ;
- Personnels ;
- Personnes handicapées ;
- Associations intervenant dans le domaine du handicap.

Article 91 : Expérimentation visant à permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap

Mesure prise à :

- Titre expérimental,
- Pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la loi.

Par conséquent :

Les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Titularisation qui est conditionnée à :

La vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent par une commission de titularisation qui se prononcera au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Une évaluation de cette expérimentation devra être présentée au Parlement un an avant son terme.

Article 92 : Parcours professionnel des agents en situation de handicap et aménagements des concours administratifs

Modifie :

- Article 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
- Article 35 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Le but étant de :

- Sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap,
et de :
- Préciser les conditions d'aménagement des concours administratifs.

Ce qui permet à un agent en situation de handicap de :

- Développer son parcours professionnel ;
- D'accéder à des fonctions de niveau supérieur ;
- Bénéficier d'une formation adaptée à son besoins tout au long de sa vie professionnelle.

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

Apport :

Création d'une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap.