



Ne passez pas à côté des dernières actualités

La brève juridique spéciale « loi de transformation de la Fonction Publique »

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 est parue au JO du 7 août 2019. Elle comprend 95 articles qui abordent des thèmes relatifs à la FP et prévoit des dates d'application différentes selon les dispositions.

AGENTS CONTRACTUELS

1. Occupation possible de certains emplois fonctionnels par des contractuels

- Les emplois de DGS ou DGA des départements et des régions, ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions
- Les emplois de DGS et DGA des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.
- Les emplois de directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

Ces contrats ne pourront conduire ni à une titularisation, ni à un CDI.

☞ Attente de publication d'un décret en Conseil d'Etat

2. Création du contrat de projet

Possibilité pour mener à bien un projet, de recruter un agent par le biais d'un CDD dont l'échéance est la réalisation du projet. Il concerne toutes les catégories sur des emplois non permanents. Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties, dans la limite de six ans. Peut être renouvelé dans la limite de cette durée totale de six ans. Une indemnité de fin de contrat pourra être versée quand le projet ne peut se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

☞ Attente de publication d'un décret en Conseil d'Etat

3. Elargissement du recours au contrat

Possibilité de recruter par contrat des agents de catégories B et C, et non plus seulement de catégorie A.

De plus, des emplois permanents pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail
- Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années consécutives à leur création
- Pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

La durée sera toujours de trois ans maximum, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de six ans. Au-delà, ils ne peuvent être reconduits que pour une durée indéterminée, et par décision expresse.

☞ Un décret en Conseil d'Etat est prévu.

4. Remplacement d'agents indisponibles par des contractuels

Le nombre de motifs de recrutement en remplacement a été élargi et inclut désormais l'ensemble des congés pouvant être accordés aux fonctionnaires territoriaux, notamment le CITIS, certains cas de détachement (de courte durée, pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours) et de disponibilité (de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales).

☞ Entrée en vigueur immédiate.

5. Création d'une indemnité de précarité

Une indemnité de fin de contrat est prévue pour ceux conclus pour une durée inférieure ou égale à un an, lorsque la rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé par décret. Le but étant de compenser leur situation de précarité.

Sont exclus les contrats saisonniers, les contrats de projet, les agents nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite d'un concours et les agents dont le contrat est renouvelé ou qui bénéficient d'un nouveau contrat au sein de la FPT.

☞ Application pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2021

6. Portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique

Cet article favorise la portabilité du CDI entre les trois fonctions publiques. Cette portabilité existait déjà au sein d'une même fonction publique. La portabilité n'est pas un droit pour l'agent mais une faculté pour l'employeur qui recrute un agent contractuel de maintenir son CDI, s'il en bénéficiait déjà auparavant. La portabilité n'implique pas non plus de droit, pour l'agent, à conserver les anciennes stipulations du contrat. Son CDI sera négocié avec son nouvel employeur.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

7. Rupture conventionnelle dans le secteur public

- Pour les fonctionnaires

Il s'agit d'une création expérimentale et temporaire qui durera 6 ans et s'appliquera entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2025.

La rupture conventionnelle est un nouveau cas de cessation définitive des fonctions, entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Elle nécessite un commun accord et une signature de la convention par les deux parties.

Ce dispositif est ouvert aux agents titulaires, et ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires, à ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et à ceux détachés en qualité d'agents contractuels.

L'indemnité doit être prévue dans la convention et ne pourra pas être inférieure à un montant fixé par décret. Il est prévu une possibilité de remboursement de l'indemnité. L'agent qui a conclu une rupture conventionnelle avec une collectivité et qui est de nouveau recruté par elle dans les 6 ans suivant la rupture devra rembourser la somme. L'agent peut se faire assister, durant la procédure, par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. L'allocation de retour à l'emploi pourra être versée à l'agent, s'il en remplit les conditions, suite à une rupture conventionnelle.

☞ Application du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

- Pour les agents en CDI

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application et prévoira les cas de rupture conventionnelle des agents contractuels en CDI et des personnes affiliées au régime de pension des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

8. Procédure de recrutement des agents contractuels mise en place et visant à garantir l'égal accès aux emplois publics

☞ Application suite à la parution d'un décret

1. Le comité social territorial (CST)

- Fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les trois versants de la fonction publique pour devenir le comité social territorial. Il est créé dans chaque collectivité employant au moins 50 agents et auprès de chaque CDG pour les collectivités affiliées employant moins de 50 agents.
- Une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail sera instituée au sein de ces CST dans les collectivités employant 200 agents au moins et dans les services départementaux d'incendie et de secours sans condition d'effectifs. En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant lorsque les risques professionnels particuliers le justifient.
- En cas de fusion, des élections professionnelles doivent intervenir dans un délai d'un an.

☞ Cet article renvoie à un décret en Conseil d'Etat. Il entrera en vigueur au prochain renouvellement du comité technique.

2. Bilan social tous les deux ans

Il est remplacé par un rapport social unique annuel.

☞ Application au 01/01/2021

3. Les commissions administratives paritaires (CAP)

- Est instaurée la possibilité de créer une CAP pour plusieurs catégories quand il réside une insuffisance des effectifs. Les compétences des CAP ont été modifiées pour se concentrer sur les décisions défavorables aux fonctionnaires tels que les refus et les licenciements (suppression pour l'avancement de grade et la promotion interne). Ainsi, ne font plus l'objet d'une saisine en CAP les décisions relatives aux mutations et aux mobilités.

☞ Application au 01/01/2021 en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 sauf pour les mutations et les mobilités au 01/01/2020 et à la date des prochaines élections professionnelles pour la CAP unique.

- Possibilité de se faire accompagner par un représentant syndical désigné par l'organisation représentative de leur choix dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne (prises à compter de l'année 2021) et aux mutations internes (prises à compter de l'année 2020).

☞ Application à compter du 1^{er} janvier 2020

- Suppression des groupes hiérarchiques. Les fonctionnaires d'une catégorie examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie mais sans distinction de cadres d'emplois et de grade.

☞ Application au 01/12/2022

4. Les commissions consultatives paritaires (CCP)

Suppression de la condition de catégorie pour les CCP, elles seront donc communes à l'ensemble des contractuels.

☞ Entrée en vigueur au prochain renouvellement des instances de la fonction publique

5. Les lignes directrices de gestion

Dans chaque collectivité, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité, après avis du CST. Elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH dans chaque collectivité, notamment en matière de GPEC.

Elles fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Ces lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents.

Pour ce qui est de la promotion interne, le président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CST, aux collectivités obligatoirement affiliées employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités volontairement affiliées qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur CST dans le délai fixé par voie réglementaire.

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

☞ Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application. Dispositions applicables en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

1. Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que stagiaire un agent contractuel admis à un concours.

Il s'agit désormais seulement d'une possibilité.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

2. Facilités mises en place dans le cadre des mutations

Les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant voient leurs demandes de mutations examinées en priorité.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

3. Généralisation de l'entretien professionnel comme moyen d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires

Les mots évaluation et notation sont remplacés par l'expression appréciation de la valeur professionnelle. Celle-ci se fonde sur un entretien annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à un compte rendu qui doit être visé par l'autorité territoriale accompagné d'observations si elle l'estime utile. Le compte rendu de l'entretien ne sera plus obligatoirement porté à la connaissance de la CAP, sauf sur demande du fonctionnaire. Une information sur le CPF devra être apportée.

☞ Entrée en vigueur le 1er janvier 2021 et applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

4. Avancement des fonctionnaires de police municipale en cas de décès ou de blessure grave en service

Une promotion extraordinaire est créée pour acte de bravoure ou blessure, et la titularisation pour les fonctionnaires stagiaires de la police municipale mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

☞ Attente publication d'un décret

5. Double détachement pour accomplir un stage de formation

Cet article prévoit que lorsqu'un fonctionnaire en détachement bénéficie d'une promotion interne et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois.

Cet article permet donc un double détachement lorsqu'un fonctionnaire, déjà détaché, a obtenu une promotion interne et doit être détaché de nouveau dans le corps ou le cadre d'emploi où il a été promu pendant son année de stage.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

6. Conditions de réintégration après une disponibilité pour suivre son conjoint

Cet article modifie les conditions de réintégration du fonctionnaire placé en disponibilité de droit sur demande pour suivre son conjoint.

Désormais, il ne bénéficiera des conditions de réintégration actuelles (à savoir la réintégration sur son poste ou dès la première vacance, selon la durée de sa disponibilité) que si cette disponibilité a duré moins de trois ans. Au-delà, une des trois premières vacances dans la collectivité doit lui être proposée.

☞ Entrée en vigueur le 1er janvier 2020. A noter que la durée des disponibilités antérieures à cette date est prise en compte pour son application, ce qui veut dire que cet article s'applique aux cas de retours de disponibilités à partir du 1er janvier 2020, et non pas aux disponibilités prises à compter de cette date.

7. Détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés

Cet article prévoit qu'en cas de transfert de personnel pour externalisation, les fonctionnaires pourront être détachés d'office pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil.

La rémunération de l'agent ne pourra pas diminuer. Elle devra même augmenter si l'organisme d'accueil rémunère mieux ses salariés que les agents publics qui le rejoignent, pour atteindre celle des salariés.

Les services accomplis seront assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois d'origine.

Les fonctionnaires pourront demander la fin du détachement pour être réintégrés. Ils pourront également démissionner de la fonction publique et bénéficier de l'indemnité de départ pour rejoindre le nouvel organisme privé.

☞ Un décret en Conseil d'Etat est prévu pour les modalités d'application de cet article et l'indemnité de fin de contrat si le fonctionnaire opte pour la radiation des cadres.

8. Garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel lorsqu'ils sont déchargés de fonctions

Cet article prévoit que le délai de six mois pendant lequel l'autorité territoriale ne peut mettre fin au détachement d'un agent sur un emploi fonctionnel suivant la nomination de l'autorité territoriale est désormais une période de transition, consacrée à la recherche d'un emploi. Un protocole peut être conclu entre l'agent et l'autorité territoriale pour organiser cette transition.

☞ Entrée en vigueur immédiate

DISCIPLINE

1. Révision et harmonisation des sanctions disciplinaires entre les trois versants de la FP

- Possibilité donnée aux personnes citées comme témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire qui s'estiment victimes d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes de la part de l'agent faisant l'objet de l'action disciplinaire, de demander au président de la juridiction de bénéficier de l'assistance de la tierce personne de leur choix.

☞ Entrée en vigueur immédiate sur ce point.

- Ajout de la radiation du tableau d'avancement dans les sanctions du 2ème groupe, et précisions sur deux sanctions existantes : l'abaissement d'échelon se fera à l'échelon immédiatement inférieur et la rétrogradation, au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur.

- Possibilité de demander la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier après un délai de 10 ans de service effectif à compter de la dernière

sanction pour le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction des 2^{ème} ou 3^{ème} groupes. Refus possible uniquement si une autre sanction est intervenue dans ce délai.

- La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

- La révocation du sursis est désormais possible lorsqu'est prononcée une exclusion temporaire des fonctions de moins de 3 jours contrairement à ce qui était prévu auparavant pour les sanctions du 1^{er} groupe.

- Instauration de l'obligation de parité dans les CCP.

☞ Entrée en vigueur immédiate

-Le conseil de discipline pourra comprendre des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui.

☞ Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances en décembre 2022.

2. Suppression des conseils de discipline de recours

Suppression de la procédure disciplinaire d'appel pour l'ensemble des fonctionnaires et contractuels dû à un recours quasi-systématique vers le contentieux. Ce dernier reste ouvert pour contester une sanction.

☞ Entrée en vigueur immédiate pour les sanctions prises à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

REMUNERATION

1. Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels

La rémunération doit être fixée par l'autorité en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. La rémunération des agents en CDI fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

2. Eclaircissements en matière de régime indemnitaire

Les régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel, mais également des résultats collectifs du service. Il est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les

congés maternité, paternité ou pour adoption, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

3. Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique

Cet article impose aux régions, départements, collectivités de plus de 80 000 habitants, EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros de publier les 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées

☞ Entrée en vigueur immédiate.

4. Supplément familial de traitement

La loi prévoit qu'en cas de résidence alternée, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit, si les parents sont en désaccord, sur la désignation du bénéficiaire.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

5. Suppression du jour de carence pour les congés maladies liés à l'état de grossesse

Cet article prévoit que le délai de carence ne s'appliquera plus pour les congés de maladie prescrits pour les agents publics en état de grossesse postérieurement à la déclaration de leur grossesse et jusqu'au congé maternité.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

DUREE DU TRAVAIL ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

1. Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains évènements familiaux

Un décret en Conseil d'État détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit.

☞ Attente publication d'un décret

2. Droit à l'allaitement sur le lieu de travail

Cette mesure permet à un fonctionnaire allaitant son enfant, pendant une année à compter du jour de la naissance, de bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

☞ Publication d'un décret

3. Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la FPT

Les collectivités ont un an, à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents et prévoir ainsi un passage à 1607 heures. Les délibérations prévoyant une durée du travail inférieure à 1607 heures en raison de sujétions spécifiques sont maintenues.

☞ Application au plus tard au 1^{er} janvier suivant leur définition, soit au 1^{er} janvier 2022 au plus tard pour les communes

4. Télétravail

Il pourra être organisé sur une période ponctuelle de télétravail, à la demande de l'agent.

☞ Attente adaptation d'un texte

5. Temps non complet

Les conditions de création des emplois permanents à temps non complet seront uniformisées, quels que soient la quotité de travail (inférieure ou égale à 50 % de la durée légale), la nature de l'emploi, la taille de la collectivité et le nombre d'emplois créés.

☞ Attente publication d'un décret

1. Organisation territoriale du CNFPT et des Centres de gestion

- Les délégations des CNFPT seront désormais régionales.
- Les CDG d'une région élaborent un schéma régional ou interrégional de coordination, mutualisation et de spécialisation qui désigne parmi eux un centre chargé de leur coordination. Il fixe les modalités d'exercice des missions gérées en commun par les CDG ainsi que les modalités de remboursement des dépenses.
- Une convention sera conclue entre chaque CDG coordonnateur et le CNFPT, visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales.
- Les CDG de départements limitrophes peuvent décider, par délibération concordantes de leurs conseils d'administration et après avis de leurs CST, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur le territoire des centres de gestion auxquels il se substitue.
- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A, B et C (et plus seulement A et B) est gérée en commun à un niveau au moins régional.
- Ajout de nombreuses missions gérées en commun, dont notamment, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, la publicité des listes d'aptitudes, l'aides aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité, l'assistance juridique statutaire, l'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

☞ Entrée en vigueur au renouvellement des conseils municipaux.

2. Délégation de pouvoirs du président du CDG et du CNFPT

Le président du CDG peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration. De la même manière, le président du CNFPT peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un vice-président ou à un membre du conseil d'administration.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

3. Contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans la FPT

Cet article accroît la contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans le versant territorial. Le CNFPT devra verser aux centres de formation d'apprentis une contribution de 50% des frais de formation.

☞ S'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2020

PROTECTION SOCIALE

1. Maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité de droit

Cette disposition prévoit que les droits à l'avancement sont conservés pendant la disponibilité pour élever un enfant d'une durée maximale de 5 ans. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emploi.

Il n'y a pas d'acquisition de droits à la retraite pendant le congé parental, mais une conservation des droits à l'avancement (maximum 5 ans). La période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emploi.

☞ Attente adaptation d'un texte

2. Habilitation à légiférer par ordonnances pour simplifier et moderniser diverses dispositions relatives à la protection sociale des agents publics

→ Possibilité pour le Gouvernement de prendre par ordonnance des mesures visant à :

- Favoriser la protection sociale complémentaire des agents publics,
- Simplifier l'organisation et fonctionnement des instances médicales, de la médecine préventive et de la médecine agréée,
- Simplifier les règles d'aptitude physique à l'entrée dans la FP et celles relatives aux congés ou positions statutaires pour maladies ou blessures,
- Favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics et favoriser leur retour à l'emploi en cas d'affection (extension de recours au TPT et reclassement),
- Clarifier, harmoniser et compléter les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

☞ Le délai d'habilitation est fixé à 15 mois pour les deux premiers thèmes et à 12 mois pour les trois derniers.

→ Possibilité pour les CDG de créer des services de médecine agréée et de contrôle. Ces services, avec ceux de médecine préventive et de prévention des risques, pourront être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

→ Création d'un nouveau congé pour les fonctionnaires, le congé de proche aidant ouvert au fonctionnaire lorsqu'un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé n'est pas rémunéré et la durée du congé est 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.

☞ Attente adaptation d'un texte

→ La PPR ne serait plus dépendante de l'avis d'inaptitude, elle pourrait commencer avant que l'état de santé de l'agent se dégrade.

☞ Attente adaptation d'un texte

→ Possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétences pendant les congés de maladie sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant. Il pourrait également, pendant cette même période, être mis à disposition du CDG pour exercer une mission en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, ou pour des missions permanentes à temps complet ou non complet.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

→ L'institution d'un entretien de carrière pour les emplois présentant des risques d'usure professionnelle

☞ Attente publication d'un décret

GREVE

Création d'un article 7-2 dans la loi du 26 janvier 1984 prévoyant que l'autorité et les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances paritaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire.

L'accord devra préciser les fonctions et le nombre d'agents indispensables. A défaut d'un accord dans les douze mois qui suivent le début des négociations, ces éléments seront fixés par délibération de l'organe délibérant.

Lorsqu'un préavis de grève a été déposé, les agents des services susmentionnés informent, au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale de leur intention d'y participer. Cette information ne peut être utilisée que pour l'organisation du service durant la grève et est couverte par le secret professionnel.

Les agents qui ont indiqué leur intention de participer à la grève et qui renoncent à y prendre part doivent en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de leur participation. Les grévistes qui décident de reprendre leur service devront également informer l'autorité territoriale 24 heures avant l'heure de leur reprise. Cette obligation n'est pas requise lorsque la grève n'a pas eu lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

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. La méconnaissance des obligations susvisées peut entraîner une sanction disciplinaire. L'objectif de cet article est de permettre aux services de s'organiser (préavis), de limiter l'impact de la grève sur le service (la grève débute dès la reprise de service) et d'éviter les grèves perlées.

☞ Entrée en vigueur immédiate.

FORMATION

1. Le compte personnel de formation

L'objectif est de garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics.

Les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail sont comptabilisés en euros depuis 2019.

Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros.

☞ Entrée en vigueur de ces dispositions à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2020.

2. Habilitation à légiférer par ordonnance pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires

Cet article habilite le gouvernement à prendre des ordonnances visant à rapprocher et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics, à réformer les modalités de recrutement, harmoniser la formation initiale et développer la formation continue (encadrement, corps et cadres d'emplois de catégorie A) et à renforcer la formation en vue de favoriser l'évolution professionnelle des agents les moins qualifiés, en situation de handicap et les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.

☞ Ordonnance à prendre dans un délai de 18 mois à compter de la publication de la loi, et à ratifier 3 mois après la publication de chaque ordonnance. Au plus tard dans un peu moins de 2 ans.

3. Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle

Cet article prévoit que, dans certains cas, les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation pourront être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

☞ Attente publication d'un décret

4. Formation des agents publics aux fonctions de management

Cette disposition indique que les fonctionnaires bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, à des formations en management.

☞ Attente adaptation d'un texte

DEONTOLOGIE

1. Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique

Fusion de la commission de déontologie et de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), accompagné d'un transfert de compétences.

Désormais, la HATVP :

- apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique, rend un avis et émet des recommandations de portée générale.
- formule des recommandations si elle est saisie par l'administration sur des situations individuelles relatives aux articles susvisés.
- donne son avis sur la compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire avec ses fonctions, et sur le projet de cessation temporaire ou définitive de fonctions d'un fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée lucrative.
- rend un avis en cas de retour d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un contractuel qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative pour qu'il soit recruté sur un emploi de direction de la fonction publique. Cela permettra d'établir moins de contrôles à la sortie de la fonction publique, et plus de contrôles au retour dans la fonction publique.

Si l'avis de la HATVP n'est pas respecté, des poursuites disciplinaires peuvent être mises en œuvre. Mais également une retenue sur pension, l'impossibilité de recruter l'agent contractuel intéressé pendant trois ans, et une rupture de contrat sans préavis ni indemnité. La HATVP peut être saisie, selon les cas, par l'employeur ou l'agent intéressé. Dans certains cas, elle peut s'autosaisir.

☞ Entrée en vigueur au 1^{er} février 2020.

2. Cumul d'activités

La durée maximum pendant laquelle un agent public peut être placé en temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise est allongée de deux à trois ans, l'autorisation pouvant être renouvelée pour une durée d'un an (soit quatre ans au total).

☞ Application au 1^{er} février 2020

FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOIS

1. Fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Cet article concerne la prise en charge des FMPE. La dégressivité de la rémunération versée commencera non plus au bout de deux ans, mais d'un an. De plus, elle sera limitée à 10 ans : au-delà, le FMPE pourra être licencié ou mis à la retraite s'il peut bénéficier de ses droits à pension à taux plein.

Dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, l'agent et le CDG (ou le CNFPT) élaborent 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. Le fonctionnaire bénéficie ainsi 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. L'agent qui ne respecte pas ses obligations, notamment les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion, peut être licencié.

La loi a prévu des dispositions transitoires à la date de publication de la loi :

- Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge.
- Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur le 7 août 2020.

Les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019 ainsi que le CDG et le CNFPT ont un délai de six mois à compter de cette date pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi.

Sans préjudice des cas de licenciement prévus à l'article 97 de la loi de 1984, la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans du CNFPT ou du CDG cesse dans un délai d'un an (soit le 7 août 2020).

Dans tous les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

☞ Entrée en vigueur immédiate

2. Admission à la retraite des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Cet article prévoit que le FMPE pris en charge qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein est mis à la retraite d'office.

Les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019 et qui remplissent déjà ces conditions, ou qui les remplissent dans les six mois suivant cette date, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après cette même date.

HANDICAP

1. Clarification et modernisation du droit du handicap dans la fonction publique

Les employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou équivalent doivent employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total des agents, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5121-2-13 du code du travail.

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au FIPHFP une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

☞ Entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Pour les CDG, cet article entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, le 1er janvier 2022.

2. Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap

Cette disposition permet la titularisation des apprentis en situation de handicap, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est possible après vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent, et une commission de titularisation donne son accord au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

☞ Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités de cette expérimentation (conditions de diplôme, et du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage). Expérimentation d'une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, soit immédiatement.

3. Parcours professionnel des agents en situation de handicap

Cet article de la loi a pour but de garantir l'égalité de traitement en faveur des personnes handicapées. Il prévoit la création d'un référent handicap dont la mission est d'accompagner le travailleur handicapé tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Des dérogations aux règles de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont également prévues pour les adapter à la situation des candidats et leur apporter les aides humaines et matérielles nécessaires.

Une obligation de moyen à l'égard des employeurs est aussi prévue pour que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

☞ Entrée en vigueur à compter de la publication d'un décret

4. Mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap

Désormais, peuvent être détachés les fonctionnaires en situation de handicap dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, sous réserve de l'accomplissement d'une certaine durée de services publics.

Il est en outre prévu une possibilité d'intégration dans le corps après un avis rendu par une commission sur l'aptitude professionnelle de l'agent.

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

☞ Applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

1. Règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection

Cette disposition prévoit que les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont organisés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

De plus, elle modifie les dispositions relatives à la désignation des membres des jurys et des instances de sélection afin de respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe et prévoit qu'à titre exceptionnel, des dérogations à cette proportion minimale peuvent être fixées par les statuts particuliers.

Il prévoit également que pour les jurys ou instances de sélections composées de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe. La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de cet article.

☞ Entrée en vigueur à compter de la publication d'un décret

2. Conditions d'organisation des concours dans la fonction publique territoriale

L'organisation de concours sur épreuves ou de sélection opérée par le jury sur titres ou titres et travaux des candidats n'est plus limitée aux filières sociale, médico-sociale et médicotechnique.

Désormais, dans toutes les filières, les concours et examens pourront donc être organisés sur épreuves ou sur sélection opérée par le jury.

Cet article prévoit également que les multi-inscriptions seront désormais interdites. Il sera donc prohibé de participer à plusieurs concours ou de figurer sur plusieurs listes d'aptitude. Cette disposition vient en réaction, notamment, du fort taux d'absentéisme pour certains concours (par exemple, 52% d'absentéisme pour le concours d'attaché territorial en 2016 dans la voie externe), ce qui représente un coût financier important.

☞ Entrée en vigueur à compter de la publication d'un décret

1. 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 entre les femmes et les hommes

Cet article prévoit la mise en place obligatoire d'un dispositif de recueil des signalements des victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel. Ce sont les CDG qui le mettent en place pour les collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande.

Les collectivités devront réaliser un plan d'action pluriannuel (3 ans maximum) de lutte contre le harcèlement et de promotion de l'égalité professionnelle et élaborer des rapports réguliers sur la situation comparée des hommes et des femmes pour :

- Évaluer et prévenir les écarts de rémunération,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents grades et cadres d'emplois de la fonction publique. La promotion et l'avancement de grade peuvent être des leviers pour corriger un éventuel déséquilibre.
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

L'absence de plan ou son non renouvellement peut entraîner une pénalité allant jusqu'à 1% maximum de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel.

☞ Entrée en vigueur à compter de la publication d'un décret

2. Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires

Cet article modifie l'article 6 de la loi de 1983 concernant les discriminations, pour y ajouter l'état de grossesse (qui ne peut donc justifier une différenciation entre des fonctionnaires).

☞ Entrée en vigueur immédiate

3. Obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique

Cet article concerne les emplois fonctionnels de direction dans le cadre de l'égalité des sexes : les nominations dans ces emplois doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Cette obligation n'est pas imposée aux collectivités et EPCI ayant moins de trois emplois fonctionnels.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due, dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de cet article.

☞ Pour les collectivités territoriales et les EPCI, l'article 82 entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du CNFPT, à compter du renouvellement de son conseil d'administration.

4. Egalité professionnelle et tableau d'avancement

La situation des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés est prise en compte pour l'élaboration des lignes directrices de gestion. La part de femmes et d'hommes dans les agents promouvables et susceptibles d'être promu est précisée dans le tableau d'avancement.

☞ Application immédiate