

1/2 JOURNÉES D'ACTUALITÉ

ZOOM SUR LA LOI N° 2019-828 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019

8 OCTOBRE 2019 MARSEILLE

11 OCTOBRE 2019 AIX-EN-PROVENCE

14 OCTOBRE 2019 SAINT-REMY-DE-PROVENCE



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE



PROGRAMME

- **OUVERTURE**

- **FOCUS SUR LES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 6 AOUT 2019 INTERESSANT LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :**
 - ⇒ **Les dispositions relatives au dialogue social et a l'évolution des instances paritaires**
 - ⇒ **Les dispositions relatives aux agents contractuels**
 - ⇒ **Les dispositions relatives au droit disciplinaire et à la déontologie**
 - ⇒ **Les dispositions relatives aux conditions de travail à la gestion des carrières**
 - ⇒ **Les dispositions relatives aux recrutement, à la mobilité et à l'évolution professionnelle**
 - ⇒ **Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle**
 - ⇒ **Les dispositions relatives aux CDG et au CNFPT**
 - ⇒ **Divers**

- **PANORAMA DE L' ACTUALITE STATUTAIRE : LES AUTRES TEXTES DE 2019**

- **ECHANGES QUESTIONS/REponses**

**FOCUS SUR LES
DISPOSITIONS DE LA
LOI DU 6 AOUT 2019
INTERESSANT LA
FPT**



LES DISPOSITIONS RELATIVES ...



**AU DIALOGUE SOCIAL
ET
A L'EVOLUTION DES
INSTANCES PARITAIRES**



Commissions Administratives Paritaires

INSTANCES PARITAIRES : CAP

▪ L'ORGANISATION DES CAP (Art 10)

- ⇒ **Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances (EP 2022)**

- ⇒ **Suppression des groupes hiérarchiques** pour l'examen des dossiers
- ⇒ Modification Article 28 de la loi n°84-53

- ⇒ **Possibilité de création d'une commission administrative paritaire unique** pour plusieurs catégories hiérarchiques lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie
 - Parité numérique obligatoire entre représentants des collectivités et représentants du personnel
 - Tirage au sort des représentants des collectivités territoriales si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner certains dossiers de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie

- ⇒ **Possibilité de création d'une CAP mutualisée pour un établissement public ou une collectivité lorsque pas d'affiliation obligatoire à un CDG** (à compter du prochain renouvellement général des instances)
 - Délibérations concordantes des organes délibérants
 - Compétence de la CAP à l'égard des fonctionnaires de l'EPCI, des communes membres ou d'une partie d'entre elles et des établissements publics qui leur sont rattachés

INSTANCES PARITAIRES : CAP

▪ **COMPETENCES DES CAP (Art 10)**

- ⇒ ***Entrée en vigueur pour l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 à l'exception des décisions relatives à la mutation et à la mobilité qui ne relèveront plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2020***

- ⇒ Modification des compétences des CAP
- ⇒ **Article 30 loi 84-53 du 26 janvier 1984**
- ⇒ Compétences également prévues par décret en conseil d'Etat

- ⇒ Mise en œuvre progressive

INSTANCES PARITAIRES : CAP

■ COMPETENCES DES CAP (Art 10)

POUR LES DÉCISIONS CONCERNANT LES ANNÉES 2021 ET SUIVANTES

Décisions individuelles examinées par la CAP *(articles de la loi n° 84-53)*

- ▶ La titularisation (article 46)
- ▶ Le temps partiel (article 60)
- ▶ La disponibilité (article 72)
- ▶ L'évaluation professionnelle (article 76)
- ▶ La discipline (article 89)
- ▶ Le licenciement pour insuffisance professionnelle (article 93)
- ▶ La démission (article 96)
- ▶ Les autres décisions individuelles déterminées par décret en Conseil d'Etat

Décisions individuelles ne devant plus être examinées par la CAP *(articles de la loi n° 84-53)*

- ▶ La promotion interne (article 39)
- ▶ La mutation interne (article 52)*
- ▶ La mise à disposition ainsi que la présentation au comité technique du rapport annuel de mise à disposition (articles 61 et 62)
- ▶ Le détachement (y compris pour les emplois fonctionnels et les collaborateurs politiques) ; le renouvellement de détachement ; la réintégration après détachement (articles 64 et 67)*
- ▶ Le reclassement pour inaptitude physique (article 82 et 84)
- ▶ Les avancements de grade (article 80)
- ▶ Le recours auprès du conseil de discipline départemental ou interdépartemental (article 91) **
- ▶ Le maintien en surnombre (article 97)
- ▶ Le transfert d'agents en cas de restitution de compétence d'un EPCI à ses communes membres (article L.5211-4-1 du CGCT)
- ▶ Le transfert d'agents dans le cadre de création de services communs (article L.5211-4-2 du CGCT)
- ▶ Le cumul d'activité (articles 25 septies et octies de la loi n° 83-634)

* *La CAP cessera d'examiner ces situations dès le 1^{er} janvier 2020.*

** *La suppression du conseil de discipline de recours est effective à compter du 8 août 2019 (cf. fiche discipline).*

- **CREATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (Art 30 et 85)**
 - ⇒ ***Entrée en vigueur pour l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021***

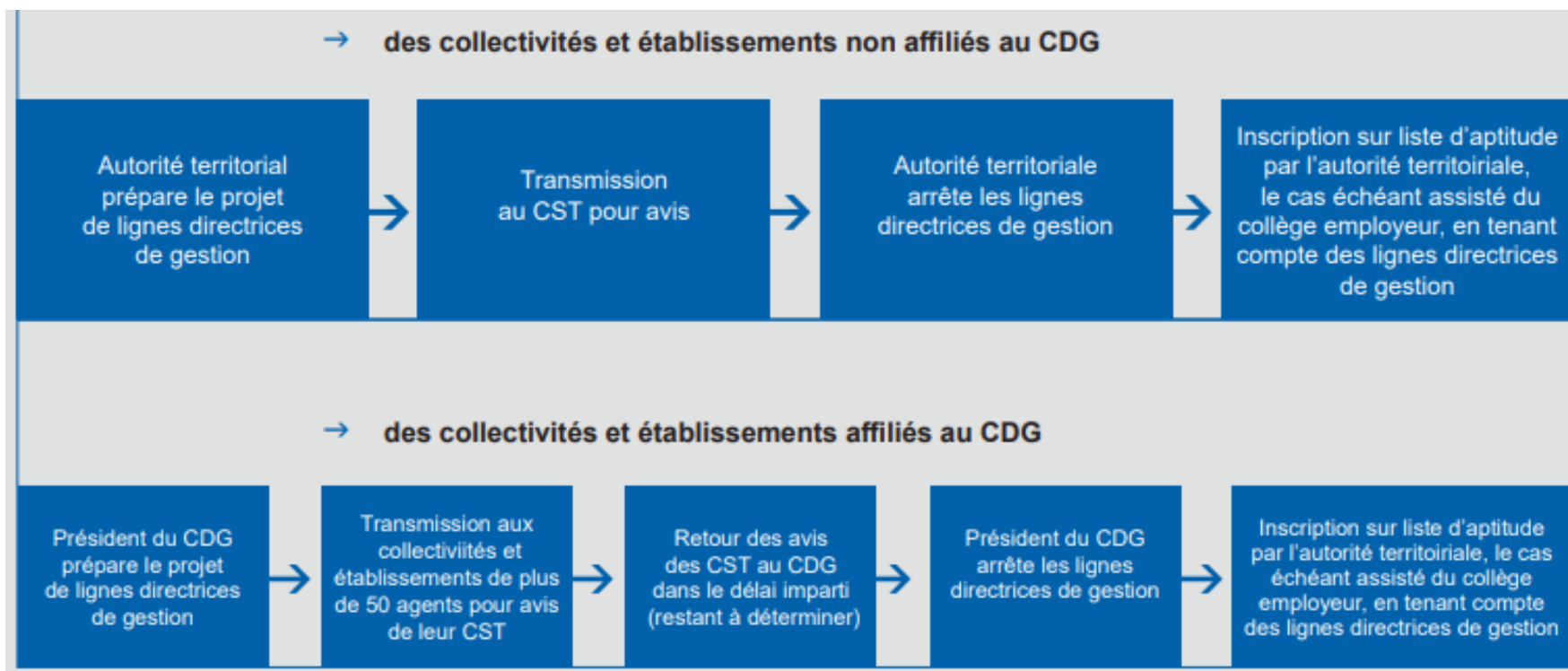
 - ⇒ Nouvel article 33-5 de la loi n° 84-53
 - ⇒ arrêtées **dans chaque collectivité et établissement public** par l'autorité territoriale après avis du Comité social territorial

 - ⇒ déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - 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.
 - Seront communiquées aux agents par l'autorité territoriale.

 - ⇒ Communiquées aux agents

GESTION DE LA CARRIÈRE

- Serviront notamment aux avancements de grade et promotion interne (ne mettent pas un terme à la règle des quotas)
- **Cas particulier pour la PI :**



INSTANCES PARITAIRES : CAP

- **CREATION D'UN DROIT A ASSISTANCE POUR LES AGENTS DANS LE CADRE DE L'EXERCICE DE CERTAINS RECOURS ADMINISTRATIFS (Art 10)**
 - ⇒ ***Entrée en vigueur pour l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021***
 - ⇒ Possibilité pour les agents de 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 en matière de promotion interne, de mutation interne, d'accès à un échelon spécial ou en matière d'avancement de grade
 - ⇒ Communication de la réglementation et des lignes directrices de gestion à la demande de l'agent

Comité Social Territorial

INSTANCES PARITAIRES : COMITE SOCIAL TERRITORIAL (EX-CT)

▪ CREATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST) (Art 10)

- ⇒ ***Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances (EP 2022)***
- ⇒ **Création du comité social territorial** issu de la fusion du comité technique et du CHSCT à compter du prochain renouvellement des instances
- ⇒ **Présidé par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local**
- ⇒ **Crédit-temps syndical** accordé au représentants des organisations syndicales membres du comité social territorial ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

INSTANCES PARITAIRES : COMITE SOCIAL TERRITORIAL (EX-CT)

- ⇒ S'ajoutent aux compétences déjà dévolues aux comité techniques, les questions relatives (article 33 loi 84-53) :
- **A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus**
 - **Aux lignes directrices de gestion** en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social
 - **A la lutte contre les discriminations**
 - **A la protection de la santé physique et mentale, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes**
 - Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat
 - **Présentation du rapport social unique** pour avis au comité social qui indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné

INSTANCES PARITAIRES : COMITE SOCIAL TERRITORIAL (EX-CT)

- ⇒ **Institution d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social territorial**
- **Obligatoire dans les collectivités territoriales et établissements publics employant au moins 200 agents**
 - Possibilité de création par l'organe délibérant dans les mêmes structures employant moins de 200 agents **lorsque des risques professionnels particuliers le justifient**
 - L'organe délibérant de ces mêmes structures pourra décider de créer une telle formation, en complément de celle désignée ci-dessus, **spécialement pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie** (modalités de désignation des représentants du personnel prévues par l'article 33-2 de la loi n°84-53)
 - Organisation : **représentants désignés parmi les représentants titulaires du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial.**
 - Elle **exercera les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social territorial** (sauf dans le cadre de projets de réorganisation de service = compétence du comité social territorial)
 - Réunion à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves

INSTANCES PARITAIRES : COMITE SOCIAL TERRITORIAL (EX-CT)

⇒ Dispositions transitoires jusqu'au prochain renouvellement des instances :

- Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service
- Les comités techniques et CHSCT (= formation conjointe) peuvent être réunis pour l'examen des questions communes
- Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices (fixation des critères pour l'examen de décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion) et du plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

INSTANCES PARITAIRES : COMITE SOCIAL TERRITORIAL (EX-CT)

▪ CREATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (Art 5)

⇒ *Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021, sous réserve du décret d'application*

⇒ Création articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 83-634

⇒ rassembler en un seul document :

- le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

⇒ **Rapport annuel**

⇒ Données rendues accessibles aux membres des CST

⇒ Rapport présenté à l'organe délibérant **après avis du CST**

⇒ Décret précisera le contenu de ce rapport, condition et modalités d'élaboration

Commissions Consultatives Paritaires

INSTANCES PARITAIRES : CCP

- **CREATION D'UNE CCP UNIQUE (Art 12)**

- ⇒ ***Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances (EP 2022)***

- **Création obligatoire d'une commission consultative paritaire unique** à la place des commissions consultatives paritaires existantes en catégorie A, B et C à compter du prochain renouvellement général des instances

ECHANGES QUESTIONS/REponses



AUX CONTRACTUELS



CONTRACTUELS

▪ EXTENSION DES POSSIBILITES DE RECRUTEMENT DIRECT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR DES EMPLOIS DE DIRECTION (Art 16)

- ⇒ **Entrée en vigueur à compter du lendemain de la publication du décret prévu à l'article 15 relatif à la procédure de recrutement des agents contractuels**
- ⇒ Abaissement du seuil de recrutement direct d'agents contractuels sur des emplois fonctionnels dans les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, au lieu de 80 000 et 150 000 habitants auparavant :

▶ Emplois actuellement concernés	▶ Futurs emplois concernés <i>(en rouge ce qui change)</i>
1. DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des services des départements et des régions.	1. DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions.
2. DGS et DGST des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.	2. DGS, DGA et DGST des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.
3. DGA des communes de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants.	
4. DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.	3. DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

CONTRACTUELS

- ⇒ **Les conditions d'emploi et de rémunération** de ces agents contractuels sont fixées par décret en Conseil d'État.
- ⇒ Contrat conclu uniquement pour **une durée déterminée et qui n'entraîne pas de droit à titularisation, ni de reconduction en CDI.**
- ⇒ Création d'une **procédure de recrutement** pour la sélection aux emplois fonctionnels (sauf pour les emplois de DGS des départements, des régions, des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions, des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants).
- ⇒ **Formation obligatoire** préparant ces agents à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

CONTRACTUELS

- **LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS SUR LES EMPLOIS PERMANENTS (Art 15)**
 - ⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret d'application***
 - ⇒ Création d'une **procédure pour encadrer le recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents** afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.
 - ⇒ Procédure déterminée par un **décret en Conseil d'Etat** et qui pourra être adaptée selon certaines conditions.

CONTRACTUELS

▪ MODALITES DE FIXATION DE LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS (Art 28)

⇒ *Article d'application immédiate*

⇒ Inscription dans la loi **du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, des modalités de fixation de la rémunération des agents contractuels.**

⇒ **Rémunération** déterminée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents.

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

CONTRACTUELS

▪ ELARGISSEMENT DES POSSIBILITES DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS (Art 21 ET 22)

- ⇒ ***Entrée en vigueur le lendemain de la publication du décret d'application de l'article 15 précité pour les dispositions de l'article 21***
- ⇒ **Possibilité de recruter sur un emploi permanent des agents contractuels de catégories B ou C** en plus de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie.
- ⇒ Possibilité de recours aux agents contractuels pour tous les emplois permanents des **communes de moins de 1 000 habitants** et les **groupements de communes de moins de 15 000 habitants**.
- ⇒ Possibilité de recours aux agents contractuels pour tous les emplois permanents des **communes nouvelles** issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants dans les trois années suivant leur création.
- ⇒ **Possibilité de recruter des agents contractuels pour tous les emplois permanents à temps non complet de moins de 50 % (< 17h30 hebdomadaires)**.

- ⇒ ***Application immédiate pour les dispositions de l'article 22***
- ⇒ Extension des possibilités de recours aux agents contractuels pour le **remplacement** de fonctionnaires (disponibilité et détachement de courte durée, détachement pour stage, CITIS...).

CONTRACTUELS

▪ CREATION D'UN CONTRAT DE PROJET (Art 17)

- ⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret d'application***

- ⇒ Nouveau contrat pour le recrutement d'un **agent contractuel sur une durée déterminée** sur un **emploi non permanent** afin de mener à bien un projet ou une opération identifié.

- ⇒ **Durée minimale d'un an** et une **durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans.**

- ⇒ Il **prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu**, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat.

- ⇒ Création d'une **indemnité de rupture anticipée du contrat** qui sera prévue par décret en Conseil d'Etat lorsque le contrat est rompu par l'employeur.

- ⇒ La durée de ce contrat n'est pas comptabilisée pour la conclusion d'un **contrat à durée indéterminée.**

CONTRACTUELS

▪ PORTABILITE DU CDI AU SEIN DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES (Art 71)

⇒ **Article d'application immédiate**

⇒ **La portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est étendue entre les trois versants de la Fonction publique.**

⇒ Cette portabilité s'applique également lorsque le nouveau contrat conclu est proposé **par la collectivité qui employait déjà l'agent en CDI** dans la même catégorie hiérarchique.

⇒ Il s'agit d'une **possibilité** pour l'autorité territoriale et non d'une obligation.

CONTRACTUELS

- **INSTAURATION D'UNE INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT (PRIME DE PRECARITE) (Art 23)**

⇒ *Application aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021*

⇒ Pour les contrats conclus pour une **durée inférieure ou égale à un an** et lorsque la rémunération brute globale prévue est inférieure à un plafond qui sera fixé par un décret en Conseil d'Etat.

⇒ Les **contrats conclus pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité** et les **nouveaux contrats de projet** sont exclus de ce dispositif.

⇒ Pas d'indemnités pour les agents nommés **stagiaires** ou élèves à l'issue de la réussite à un **concours** ou bénéficiant du **renouvellement** de leur contrat ou de la conclusion d'un **nouveau contrat** au sein de la fonction publique territoriale.

CONTRACTUELS

- **INSTAURATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE (Art 72)**

- ⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret***

- ⇒ Pour les **CDI uniquement**

- ⇒ Les modalités d'application de la rupture conventionnelle et notamment l'organisation de la procédure, seront entièrement définies par un **décret en Conseil d'Etat**

- **SUPPRESSION DE L'OBLIGATION DE NOMMER STAGIAIRE UN AGENT CONTRACTUEL REUSSISSANT UN CONCOURS (Art 24)**

- ⇒ ***Article d'application immédiate***

- ⇒ L'obligation prévue à l'article 3-4 de la loi n° 84-53 de nommer stagiaire un agent contractuel recruté sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, au plus tard au terme de son contrat, lorsque celui-ci a réussi un concours correspondant, **devient une simple faculté**

ECHANGES QUESTIONS/REponses



AU DROIT DISCIPLINAIRE ET A LA DEONTOLOGIE



DROIT DISCIPLINAIRE

■ COMPOSITION DES INSTANCES DISCIPLINAIRES (Art 31)

- ⇒ ***Entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement général des instances (EP 2022)***
- ⇒ **Pourront siéger en séance des fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant le conseil de discipline.** (conséquence de la suppression des groupes hiérarchiques en CAP)
- ⇒ Modification de l'article 90 loi n°84-53

- ⇒ ***Article d'application immédiate***
- ⇒ Concernant la procédure disciplinaire relative aux contractuels : **la parité numérique** entre les représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et les représentants du personnel devra être assurée au sein de la commission consultative paritaire (CCP) siégeant en conseil de discipline
- ⇒ **Alignement avec la procédure applicable aux fonctionnaires**
- ⇒ Modification de l'article 136 de la loi n°84-53

▪ SUPPRESSION DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS (Art 32)

⇒ *Article d'application immédiate*

⇒ Les articles 90 et 91 de la loi n°84-53 de la loi du 26 janvier 1984 sont abrogés ; ainsi les Conseils de discipline de recours sont supprimés. C'est également le cas pour les Conseils de discipline de recours des agents contractuels.

⇒ Des dispositions transitoires sont prévues par la loi.

⇒ Ne concerne pas les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant le 7 août 2019 devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire régis par les dispositions abrogées ou supprimées par le même article 32.

⇒ La validité des dispositions réglementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue pour permettre l'examen de ces dossiers.

▪ MODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SANCTIONS DISCIPLINAIRES (Art 31)

⇒ *Article d'application immédiate*

- ⇒ Ajout d'une nouvelle sanction du 2^{ème} groupe : **la radiation du tableau d'avancement** (sanction unique ou a titre complémentaire du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe)
- ⇒ Ajout de précisions quant aux modalités d'application des sanctions d'abaissement d'échelon et de rétrogradation (niveau immédiatement inférieur)
- ⇒ Possibilité suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier (sanctions 2^{ème} et du 3^{ème} groupe, et après dix ans de services effectifs à compter de la sanction)
- ⇒ Modification de l'application des règles du sursis : élargissement révocation du sursis à la sanction d'exclusion temporaire de 3 jours (1^{er} groupe)

- **GARANTIES OFFERTES AUX TEMOINS DANS LE CADRE DES PROCEDURES DISCIPLINAIRES (Art 31)**

- ⇒ ***Article d'application immédiate***

- ⇒ Toute personne ayant la qualité de témoin, cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire, et qui s'estime victime d'agissements constitutifs de discrimination ou de harcèlement de la part du fonctionnaire convoqué devant cette instance disciplinaire, a désormais la possibilité d'être assistée devant le conseil de discipline, d'une personne de son choix.

- ⇒ Complète les dispositions de l'article 29 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983

DEONTOLOGIE

- **SUPPRESSION DE LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE AU PROFIT DE LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE (HATVP) (Art 34)**
 - ⇒ ***Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020***
 - ⇒ Suppression de la commission de déontologie à compter du 1^{er} février 2020. **Ses missions seront alors dévolues à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).**
 - ⇒ Modification de l'article 14 bis de la loi n°83-634 à compter du 1^{er} février 2020

- **DISPOSITIONS RELATIVES A LA HATVP (Art 34)**
 - ⇒ ***Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020 sous réserve du décret d'application***

 - ⇒ **Mise à jour des compétences**

 - ⇒ **Notamment création d'un avis préalable à certaines nominations**
 - **saisine obligatoire** : lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à un emploi de DGS des régions, des départements, des communes de + de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.
 - **saisine facultative** : lorsque la nomination concerne un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, l'autorité hiérarchique doit saisir pour avis préalable le référent déontologue. Si un doute sérieux sur la compatibilité de l'emploi subsiste, l'autorité doit alors saisir pour avis la HATVP
 - **Idem pour les avis de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel**

 - ⇒ **Modification de la composition**

⇒ **Compétences en matière d'avis**

- Augmentation de la durée des avis de compatibilité avec réserves (3 ans contre 2 auparavant)
- Possibilité d'avis d'incompatibilité si manque d'informations données par l'agent
- Avis de compatibilité si absence d'avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine concernant la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire ou sur un projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative

⇒ **Conséquences sur le non respect des avis**

- Nouveauté : L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité lorsque qu'incompatible

▪ LA CREATION OU LA REPRISE D'UNE ENTREPRISE (Art 34)

⇒ *Entrée en vigueur le 1er février 2020 sous réserve de la publication du décret d'application*

⇒ La **durée du temps partiel** pouvant être accordé pour créer ou reprendre une entreprise **peut désormais être accordé pour une durée de trois ans**, contre deux auparavant.

⇒ **La procédure d'octroi** du temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise est modifiée :

➤ Autorité territoriale prend décision seule

➤ **OU**, si elle a **un doute sérieux** sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle **saisira pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue**. Lorsque l'avis de ce dernier ne permettra pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisira la HATVP.

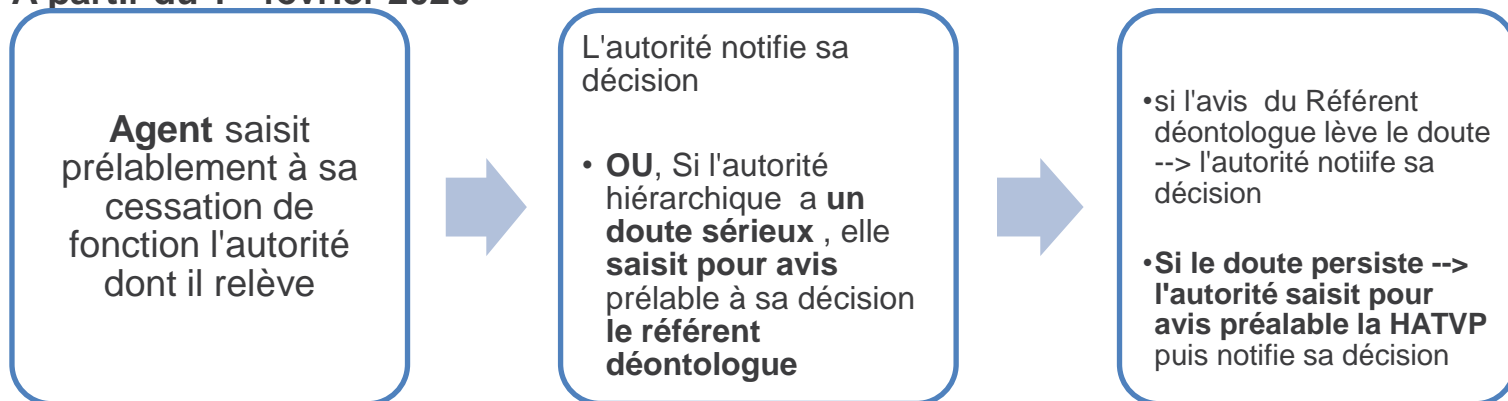
▪ LA CESSATION DEFINITIVE OU TEMPORAIRE DES FONCTIONS D'UN AGENT (Art 34)

⇒ *Entrée en vigueur le 1er février 2020 sous réserve de la publication du décret d'application*

⇒ Jusqu'au 31 janvier 2020



⇒ A partir du 1^{er} février 2020



- **DECLARATION D'INTERETS LORS DU RECRUTEMENT (Art 34)**

- ⇒ ***Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020***

- ⇒ A compter du 1^{er} février 2020, la rédaction de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 sera modifiée pour que la transmission préalable par le fonctionnaire (nommé à un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient) d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit également **directement possible auprès de l'autorité hiérarchique**, lequel n'aura plus à se voir transmettre la déclaration d'intérêts par l'autorité de nomination (suppression du second alinéa).

- **PUBLICATION PAR LES COLLECTIVITES ET EPCI DES REMUNERATION LES PLUS ELEVEES (Art 37)**

⇒ ***Article d'application immédiate***

⇒ L'article 37 de la loi n°2019-828 prévoit que, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants **publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix 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.**

ECHANGES QUESTIONS/REponses



AUX CONDITIONS DE TRAVAIL



- **MODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT DE GREVE (Art 56)**

- ⇒ **Article d'application immédiate**

- ⇒ **Possibilité de signature d'un accord** entre autorité territoriale et les OS (qui disposent d'au moins un siège dans les instances paritaires) visant à assurer la continuité du SP

Si négociations entamées ne débouchent sur rien au bout de 12 mois = l'organe délibérant détermine seul les conditions du service minimum

- ⇒ **Obligation de déclaration intention d'être gréviste dans les 48h** lorsque préavis de grève comprend au moins un jour ouvré

Information au plus tard 24 h avant la grève si l'agent renonce à y participer ou s'il souhaite reprendre son service

- ⇒ **Possibilité de limiter le droit grève à la prise de fonctions** en cas de risque de désordre manifeste

- ⇒ **Possibilité de sanction disciplinaire** si agent ne respect pas ces règles

CONDITIONS DE TRAVAIL

- **SUPPRESSION DES REGIMES DEROGATOIRES A LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL (Art 47)**

- ⇒ **Article d'application immédiate**

- ⇒ Un régime dérogatoire instauré par l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

- ⇒ L'article 47 de la loi **abroge ce fondement légal** ayant permis le maintien des régimes dérogatoires à la durée légale du travail.

- ⇒ Objectif : permettre une **harmonisation de la durée du travail et le respect de la durée légale annuelle de 1607 heures.**

- ⇒ Les collectivités doivent redéfinir par délibération les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

CONDITIONS DE TRAVAIL

- ⇒ **Délai : un an à compter du renouvellement général de leur assemblée.**
- ⇒ Attention : les règles devront entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier suivant leur définition

- ⇒ **Pour les collectivités d'une même catégorie, leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés, à compter du prochain renouvellement général** des assemblées délibérantes des collectivités de cette catégorie, soit une délibération au plus tard :
 - Mars 2021 pour les communes et leurs groupements
 - Mars 2022 pour les départements
 - Décembre 2022 pour les régions

- ⇒ **Pour les autres établissements publics, à compter du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.**

- ⇒ Attention : les autres régimes dérogatoires ne sont pas concernés. Sont ainsi maintenus les dérogations fondées sur les sujétions liées à la nature des missions (article 2 du décret n°2001-623).

CONDITIONS DE TRAVAIL

- **AUTORISATIONS D'ABSENCE LIEES AUX EVENEMENTS FAMILIAUX (Art 45)**
 - ⇒ **Entrée en vigueur à la publication du décret d'application**
 - ⇒ Inscription à l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 du droit pour les fonctionnaires en activité de bénéficier **d'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.
 - ⇒ **La liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi seront déterminées par décret.** Le décret précisera également celles qui seront accordées de droit.
 - ⇒ Suppression des dispositions relatives à ces autorisations d'absence au sein de l'article 59 de la loi n°84-53.

Pour rappel : avant la réforme, il appartenait à chaque organe délibérant, après avis du comité technique, de dresser la liste des évènements familiaux pouvant donner lieux à autorisation d'absence et d'en définir les conditions d'attributions.

CONDITIONS DE TRAVAIL

- **CREATION D'UNE HEURE D'ALLAITEMENT (Art 46)**

- ⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret d'application***

- ⇒ Création d'un aménagement d'horaire permettant aux agents d'allaiter leurs enfants.

- ⇒ Cet aménagement sera possible **pendant une année à compter de la naissance de l'enfant, à raison d'une heure maximum par jour.**

- ⇒ Accordé sous réserve des nécessités de service.

- ⇒ Cette mesure sera précisée par un décret en conseil d'Etat.

Nb: Possibilité déjà offerte par la circulaire du 21 mars 1996.

CONDITIONS DE TRAVAIL

▪ CREATION DU CONGE DE PROCHE AIDANT (Art 40)

⇒ **Application immédiate**

⇒ La loi complète l'article 57 de la loi 84-53 et instaure un congé de proche aidant.

⇒ Durée : **trois mois renouvelable** et **dans la limite d'un an** sur l'ensemble de la carrière.

⇒ Il permet à un fonctionnaire de pouvoir s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

⇒ L'article L3142-16 du Code du travail liste les personnes susceptibles d'être accompagnées : conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge, ...

⇒ Congé **non rémunéré mais assimilé à du service effectif** et pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

⇒ La qualité de proche aidant est désormais un cas d'examen prioritaire de demande de mutation (article 54 de la loi 84-53 – application immédiate).

CONDITIONS DE TRAVAIL

▪ DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION

- ⇒ PRISE EN COMPTE RESULTATS COLLECTIFS DANS LE RI
- ⇒ MAINTIEN DU RI DANS LES MEMES CONDITIONS QUE LE TRAITEMENT POUR CONGES POUR MATERNITE, PATERNITE, ADOPTION ET ACCUEIL DE L'ENFANT (Art 29)
- ⇒ *Article d'application immédiate*

- ⇒ PRISE EN CONSIDERATION DE LA GARDE ALTERNEE DANS L'ATTRIBUTION DU SFT (Art 41)
- ⇒ *Article d'application immédiate*
- ⇒ Possibilité de partage par moitié sur demande conjointe des parents

- **ELARGISSEMENT DE LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (Art 40)**

- ⇒ ***Application immédiate***

- ⇒ Modification de l'article 85-1 de la loi n°84-53 afin que cette période soit reconnue possible aux agents dès l'engagement d'une procédure visant à reconnaître leur inaptitude physique.

- ⇒ Possibilité de suivre une formation ou de faire un bilan de compétences durant un congé pour raison de santé.

ECHANGES QUESTIONS/REponses



**AUX RECRUTEMENTS,
A LA MOBILITE ET A
L'EVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



- **SIMPLIFICATION DE L'ORGANISATION DES CONCOURS (ARTICLE 89, APPLICATION IMMEDIATE (article 89)**
 - ⇒ **Article d'application immédiate**
 - ⇒ Concours peuvent désormais être organisés :
 - sur épreuves
 - ou consister en une sélection opérée par un jury au vu des titres, ou sur titre et travaux, pour l'ensemble des filières
 - ⇒ possibilité qui ne concernait, jusqu'à présent, que les filières sociale, médico-sociale et médico-technique

- **LIMITATION DES INSCRIPTIONS DES CANDIDATS A UN CONCOURS (Art 89)**
 - ⇒ **Entrée en vigueur à la publication du décret d'application**
 - ⇒ lorsque les épreuves d'un concours externe ou interne seront organisées simultanément par plusieurs CDG, un candidat ne pourra figurer que sur une seule des listes des admis à participer

- **CREATION D'UN DETACHEMENT D'OFFICE POUR LES FONCTIONNAIRES EXERÇANT LEURS FONCTIONS AU SEIN D'UN SERVICE EXTERNALISE (Art 76)**

⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret d'application***

⇒ **Article 15 de la loi n°83-634** : « Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil. »

⇒ L'agent perçoit une rémunération au moins égale à celle antérieurement versée par la collectivité d'origine

⇒ Les services accomplis sont assimilés à des services effectifs

- **CREATION D'UNE POSSIBILITE DE DOUBLE DETACHEMENT DANS LE CADRE D'UNE PROMOTION INTERNE (Art 70)**

⇒ **Article d'application immédiate**

⇒ Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi 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.

⇒ Agents concernés : agents en cours de détachement sur emploi fonctionnel, sur emploi de collaborateur de cabinet ou sur un emploi de collaborateur de groupe d'élus

GESTION DE LA CARRIÈRE : MOBILITÉ

- MODIFICATION DES CONDITIONS DE REINTEGRATION DES AGENTS AYANT PRIS UNE DISPONIBILITE POUR SUIVRE LEUR CONJOINT OU PARTENAIRE D'UN PACS (Art 74)

⇒ **Entrée en vigueur au 1er janvier 2020**

Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS	
AVANT	APRÈS
<p>Si disponibilité de MOINS DE 6 MOIS : Agent réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté sur l'emploi qu'il occupait antérieurement.</p>	<p>Si disponibilité de MOINS DE 6 MOIS : Agent réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté sur l'emploi qu'il occupait antérieurement.</p>
<p>Si disponibilité de PLUS DE 6 MOIS : Agent réintégré et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité.</p>	<p>Si disponibilité d'une durée comprise ENTRE 6 MOIS ET 3 ANS : Agent réintégré et réaffecté à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité.</p>
	<p>Si disponibilité DE PLUS DE 3 ANS : Une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.</p>

⇒ La durée des périodes de disponibilité antérieures au 1er janvier 2020 sera prise en compte pour l'application de ces nouvelles dispositions

- **PROMOTIONS SPECIFIQUES (Art 44)**

- ⇒ *Application immédiate pour l'article L412-55 du code des communes*

- ⇒ *Entrée en vigueur à compter de la publication du décret d'application pour l'article L412-56 du code des communes*

- ⇒ Modifie le code des communes (L412-55 et L412-56)

- ⇒ **Promotions internes à titre posthume**

- ⇒ **Promotions à titre exceptionnel** pour les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale

GESTION DE LA CARRIÈRE : FORMATION

- **FORMATION MANAGEMENT LORS DE LA PRIMO ACCESSION A UN POSTE D'ENCADREMENT (article 64)**
 - ⇒ **application immédiate**
 - ⇒ Dispositif qui complète celui de formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation à un poste à responsabilité.
- **DISPENSE DE FORMATION DE CERTAINS POLICIERS MUNICIPAUX (article 60)**
 - ⇒ **nécessite une modification des statuts particuliers**
 - ⇒ dispense accordée en raison de la reconnaissance de l'expérience professionnelle (telle que ancien gendarme ou police nationale)
- **FORMATION D'INTEGRATION ET DE PROFESSIONNALISATION DES CONTRACTUELS (article 21)**
 - ⇒ **entrée en vigueur à la publication du décret d'application**
 - ⇒ agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3, lorsque le contrat est d'une durée supérieure à un an.
- **PORTABILITE DU CPF (article 58)**
 - ⇒ **entrée en vigueur à la publication des dispositions réglementaires, au plus tard 1er janvier 2020**
 - ⇒ possibilité de convertir en heures les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du Code du travail

- **PROCEDURE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL:** possibilité pour l'autorité territoriale de formuler des observations au sein du compte rendu + droit à information agents sur leur CPF + plus de transmission auto en CAP (**Art 27**),
 - ⇒ ***Entrée en vigueur 1er janvier 2021 et applicable aux entretiens conduits au titre de l'année 2020***
- **ENTRETIEN DE CARRIERE POUR LES AGENTS PRESENTANT DES RISQUES D'USURE PROFESSIONNELLE:** Le nouvel article 108-3-1 de la loi n° 84-53 prévoit que les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière (**Art 40**)
 - ⇒ ***entrée en vigueur à la publication du décret d'application***

- **ABROGATION DES MODALITES SPECIFIQUES DE REMUNERATION DES APPRENTIS DU SECTEUR PUBLIC (article 63)**
 - ⇒ ***Article d'application immédiate***
 - ⇒ alignement sur le droit commun, article L.6222-27 du Code du travail

- **ELARGISSEMENT DU RECOURS AU TELETRAVAIL (Art 49)**
 - ⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret d'application***

 - ⇒ Modification de l'article 133 de la loi 2012-347 pour prévoir le recours au télétravail de manière ponctuelle

GESTION DE LA CARRIÈRE : FIN DE FONCTIONS

- **INSTAURATION D'UNE PERIODE D'EXPERIMENTATION DU MECANISME DE RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES TITULAIRES (Art 72)**
 - ⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret d'application***
 - ⇒ **Période d'expérimentation : du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025**
 - ⇒ Accord amiable conduisant à une cessation définitive des fonctions
 - ⇒ Conditions définies par convention
 - ⇒ Indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui devra être remboursée si l'agent est à nouveau recruté dans les 6 ans
 - ⇒ Agents concernés : fonctionnaires titulaires
 - ⇒ Agents exclus : fonctionnaires stagiaires, fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels et agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite

- **DROITS DES FONCTIONNAIRES DETACHES SUR EMPLOI FONCTIONNEL EN CAS DE DECHARGE DE FONCTION (Art 77)**

- ⇒ **Article d'application immédiate**

- ⇒ Modification de l'article 53 loi 84-53 (fin de détachement sur EF)

- ⇒ durant le délai de 6 mois pendant lequel l'agent ne peut être déchargé de fonctions, l'autorité territoriale doit permettre 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.

- ⇒ Possibilité de conclure un protocole

▪ NOUVEAUX CAS DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHOMAGE (Art 72)

⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret d'application***

⇒ Extension du bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pour les fonctionnaires et agents contractuels en contrat à durée indéterminée volontairement privés d'emploi :

- en raison d'une rupture conventionnelle ;
- mais aussi à la suite d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

⇒ Un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions d'application de ce dispositif, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation

GESTION DE LA CARRIÈRE : FIN DE FONCTIONS

▪ DISPOSITIONS RELATIVES AU MAINTIEN EN SURNOMBRE ET AUX FMPE

- ⇒ **Elargissement des possibilités de reclassement durant maintien en surnombre:** reclassement dans les 3 versants de la FP (**Art 78**, *Application immédiate*)

- ⇒ **Elaboration d'un projet personnalisé pour les FMPE:** (**Art 78**, *application immédiate avec dispositions transitoires*)
- ⇒ mise en place obligatoire, pour favoriser le retour dans l'emploi
- ⇒ Élaboré conjointement par agent et le CDG dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge (6 mois pour ceux dont la prise en charge a commencé avant le 7 aout 2019)

- ⇒ **Modification conditions rémunération des FMPE :** (**Art 78**, *application immédiate avec dispositions transitoires*)
- ⇒ 100% la 1^{ère} année puis réduction de 10% jusqu'au licenciement ou mise à la retraite
- ⇒ Règles transitoires pour agents déjà FMPE
- ⇒ Maintien de la rémunération pendant les missions

- ⇒ **Fin de la prise en charge FMPE :** *application immédiate*
- ⇒ En cas d'ouverture droits à retraite à taux plein (**art 79** , *dispositions transitoires*)
- ⇒ Licenciement en cas de manquements graves et répétés (**art 78**)

ECHANGES QUESTIONS/REponses



A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET AUX AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP



EGALITE PROFESSIONNELLE

EGALITE PROFESSIONNELLE

- **CREATION D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT POUR LES AGENTS VICTIMES D'UN ACTE DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES (Art 80)**

- ⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret d'application***

- ⇒ Nouvel article 6 quater A dans la loi 83-634 du 13.7.1983

- ⇒ Mise en place d'un dispositif obligatoire de recueil des signalements

- ⇒ Compétences des CDG pour les collectivités qui en font la demande

- **CREATION D'UN PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR ASSURER EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES (Art 80)**

- ⇒ ***Entrée en vigueur à la publication du décret d'application***

- ⇒ ***Elaboration au plus tard au 31 décembre 2020***

- ⇒ Obligation pour les collectivités et EPCI de + 20 000 habitants

- ⇒ Plan sur 3 ans maxi, renouvelable

- ⇒ Élaboration sur la base des données du RSU (état de situation comparée)

- ⇒ Pénalité possible en cas de carence = maximum 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels

▪ PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION DE GROSSESSE

- ⇒ Ajout dans l'article 6 de la loi 83-634 de la situation de grossesse à la liste des thématiques ne pouvant donner lieu à une distinction entre les fonctionnaires (**Art 81, application immédiate**)
- ⇒ Inapplicabilité jour de carence aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité (**Art 84, application immédiate**)

▪ NOMINATIONS EQUILIBREES AU SEIN DES EMPLOIS DE DIRECTION (Art 82)

- ⇒ **Entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'EPCI concerné**
- ⇒ Abaissement du seuil à 40 000 habitants pour l'obligation de nominations d'au moins 40% de chaque sexe dans les emplois de direction des communes et EPCI (art 6 quater loi 83-634)
- ⇒ Ajout de cette obligation au CNFPT
- ⇒ Mais retrait de cette obligation pour les collectivités et EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels créés par leurs organes délibérants
- ⇒ Règles dérogatoires en cas de fusion de collectivités ou EPCI
- ⇒ Appréciation à partir de 4 emplois sur une année civile (contre 5 auparavant)
- ⇒ Ouverture d'une dérogation pour les employeurs dont les emplois sont déjà occupés par au moins 40% en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40% dans ses primo nominations

- **REPRESENTATION EQUILIBREE ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES JURYS ET INSTANCES DE SELECTION POUR LE RECRUTEMENT, L'AVANCEMENT ET LA PROMOTION INTERNE (Art 83)**
 - ⇒ **Entrée en vigueur à la publication du décret d'application**
 - ⇒ Articles 16 ter et 16 quater dans la loi 83-634
 - ⇒ Proportion minimal de 40% de personnes de chaque sexe dans la composition
 - ⇒ Ou au moins 1 personne de chaque sexe dans les jurys de 3 personnes
 - ⇒ Dérogations possibles prévues par les statuts particuliers
 - ⇒ Présidence alternée (périodicité max de 4 sessions consécutives)

- **CONSERVATION DES DROITS A AVANCEMENT EN CAS DE CONGE PARENTAL OU DISPONIBILITE POUR ELEVER UN ENFANT (Art 85)**
 - ⇒ **Entrée en vigueur à la publication du décret d'application**
 - ⇒ Droits a avancement échelon et de grade conservés sur 5 ans pour ensemble de la carrière
 - ⇒ Période assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois
 - ⇒ Création art 75-1 de la loi 84-53 = limite de 5 ans si cumul congé parental + disponibilité

- **PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION RESPECTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES POUR L'AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX (Art 85)**
 - ⇒ ***Entrée en vigueur pour l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 concernant les lignes directrices de gestion***
 - ⇒ Prise en compte de la situation des femmes et des hommes dans les lignes directrices de gestion
 - ⇒ Le tableau annuel d'avancement au choix devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci

AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

■ HARMONISATION DES DISPOSITIONS (Art 90)

⇒ ***Entrée en vigueur le 1er janvier 2020 (sauf dérogation)***

⇒ Création d'un chapitre intitulé « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés », dans la loi 83-634 du 13.7.1983 (articles 33à 40)

⇒ Obligation de déclaration d'emploi pour tous les employeurs

⇒ Mais obligation d'emploi des personnes handicapées, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L 5121-2-13 du code du travail, dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents, à temps plein ou à temps partiel pour les seuls employeurs occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent

⇒ Précisions apportées par décret

⇒ Assujettissement des CDG a l'obligation que pour leurs agents permanents

■ MODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AU FIPHFP (Art 90)

⇒ ***Entrée en vigueur le 1er janvier 2020 , décret d'application***

⇒ Renouvellement de la gouvernance et du mode de fonctionnement (comité national, contribution annuelle)

AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

▪ EXPERIMENTATION DE LA TITULARISATION D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP (Art 91)

⇒ **Entrée en vigueur le 1er janvier 2020, décret d'application**

⇒ A titre expérimental, du 8 aout 2019 au 8 aout 2024 (5 ans)

⇒ Possibilité de titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage

⇒ Mise en place d'une commission de titularisation

⇒ Conditions de diplôme et de renouvellement de l'apprentissage

⇒ Evaluation lors de la dernière année → Rapport au Parlement

▪ PARCOURS PROFESSIONNEL DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP (Art 92)

⇒ **Entrée en vigueur le 1er janvier 2020, décret d'application**

⇒ Permettre de développer un parcours professionnel

⇒ Mise en place d'un référent handicap

⇒ Droit à la conservation des équipements en cas de mobilité

AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

■ AMENAGEMENT DES CONCOURS POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP (Art 92)

⇒ **Entrée en vigueur à la publication du décret d'application**

⇒ Modification **article 35 loi 84-53**

Ancienne rédaction du 5^{ème} alinéa de l'article 35 de la loi n° 84-53

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription.

Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

Nouvelle rédaction du 5^{ème} alinéa de l'article 35 de la loi n° 84-53

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, **des procédures de recrutement** et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement **des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent article** ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux **préalablement au déroulement des épreuves**. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles **avec leur situation**.

Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

- **DISPOSITIF DEROGATOIRE AU DETACHEMENT (Art 93)**

- ⇒ *Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 (jusqu'au 31 décembre 2025)*

- ⇒ **Création d'une procédure de promotion interne dérogatoire au droit commun pour les agents en situation de handicap**

- ⇒ Possibilité d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

- ⇒ Appréciation de l'aptitude par une commission

- ⇒ Précisions apportées par décret

- ⇒ Evaluation lors de la dernière année → Rapport au Parlement

ECHANGES QUESTIONS/REponses



AUX CDG et au CNFPT



- **SERVICE DE MEDECINE AGREE DES CDG (Art 40)**
 - ⇒ ***Application immédiate***
 - ⇒ Possibilité de créer des services de médecine agréé et de contrôle
 - ⇒ Possibilité de service mutualisé avec autres versants de la FP

- **COORDINATION REGIONALE CNFPT /CDG (Art 50)**
 - ⇒ ***Application immédiate***
 - ⇒ Conclusion obligatoire d'une convention entre CDG coordonnateur et CNFPT
 - ⇒ Vise a définir articulation de leurs actions territoriales
 - ⇒ Bilan annuel de la convention

- **POSSIBILITE DE CRÉER DES CIG (Art 50)**
 - ⇒ ***Application immédiate***
 - ⇒ Article 18-3 loi 84-53
 - ⇒ CDG de départements limitrophes peuvent constituer un CIG unique, compétent pour tout le territoire (délibérations concordantes)
 - ⇒ Loi règle le sort des agents, les conditions d'affiliation des communes

- **COORDINATION REGIONALE DES CDG (Art 50)**
 - ⇒ ***Entrée en vigueur à compter des prochaines élections municipales de mars 2020 pour les missions exercées à un niveau au moins régional***
 - ⇒ ***Application immédiate pour le reste***

 - ⇒ Remplacement de la charte de coordination régionale par un «schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation ».
 - ⇒ Possibilité de confier des missions à un ou plusieurs CDG (un seul auparavant)

 - ⇒ Modifications des missions devant être gérées à un niveau au moins régional :

- **REORGANISATION DU CNFPT (Art 50)**
 - ⇒ ***Application immédiate***
 - ⇒ ***sauf pour les dispositions relatives à la contribution apprentissage (1er janvier 2020)***

 - ⇒ Délégation du CNFPT obligatoire dans chaque région (siége fixé par le CA du CNFPT)

 - ⇒ Transmission d'un **rapport annuel d'activité** du CNFPT avant le 30 septembre au Parlement

 - ⇒ Versement par le CNFPT aux centres de formation d'apprentis **une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis** employés par les collectivités et les établissements publics pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2020.

ECHANGES QUESTIONS/REponses



AUTRES MESURES



- **ORDONNANCES RELATIVES A LA CONCLUSION D'ACCORDS NEGOCIES DANS LA FPT (Art 14)**

- ⇒ ***Publication devant intervenir avant le 7 novembre 2020***

- ⇒ ***Projet de loi de ratification dans les 3 mois suivant la publication***

- ⇒ Ordonnances :

- Définiront les autorités compétentes pour négociées ainsi que les domaines de négociation ;
- Fixeront les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux pourront être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- Définiront les cas et conditions dans lesquels des accords majoritaires disposeront d'une portée ou d'effets juridiques, le cas échéant en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation permettant de leur conférer un effet juridique.

- **ORDONNANCES RELATIVES AU DOMAINE DE LA SANTE (Art 40)**
 - ⇒ ***Publication devant intervenir avant le 7 novembre 2020***
 - ⇒ ***Projet de loi de ratification dans les 3 mois suivant la publication***

 - ⇒ Assurer une meilleure couverture sociale complémentaire
 - ⇒ Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, médecine agréée et médecine préventive en rationalisation leurs moyens d'action

 - ⇒ ***Publication devant intervenir avant le 7 aout 2020***
 - ⇒ ***Projet de loi de ratification dans les 3 mois suivant la publication***

 - ⇒ Mesures visant à simplifier la protection sociale des agents
 - ⇒ Étendre les possibilités de recours au TPT et reclassement pour inaptitude physique

POUVOIR D'ORDONNANCES

- **ORDONNANCES RELATIVES A LA CREATION D' UN CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (Art 55)**
 - ⇒ ***Publication devant intervenir avant le 8 aout 2021***
 - ⇒ ***Projet de loi de ratification dans les 3 mois suivant la publication***

 - ⇒ Codification des mesures en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance
 - ⇒ Sous réserves de modifications nécessaires (hiérarchie des normes, droit € ...)

- **ORDONNANCES RELATIVES A LA FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE (Art 59)**
 - ⇒ ***Publication devant intervenir avant le 7 février 2021***
 - ⇒ ***Projet de loi de ratification dans les 3 mois suivant la publication***

 - ⇒ Organiser le rapprochement 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 ;
 - ⇒ Réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A;
 - ⇒ Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

- **POUVOIR DE PARTICIPATION DES FONCTIONNAIRES (Art 1ER)**

- ⇒ **Article d'application immédiate**

- ⇒ Modification article 9 loi 83-634

- ⇒ Élargissement rôle des représentants du personnel à « la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines » + liste par décret en conseil Etat

- **COMPETENCES CC FP (Art 2)**

- ⇒ **Article d'application immédiate**

- ⇒ possibilité de faire également passer devant le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) des textes relevant de la compétence du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

- ⇒ après accord du Président du CSFPT.

- **COMPOSITION DU CSFPT (Art 2)**

- ⇒ ***Entrée en vigueur à compter des prochaines élections municipales de 2020***

- ⇒ les représentants des collectivités au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale seront également élus par un collège de présidents d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre

- **CREATION FEUILLE DE ROUTE GOUVERNEMENTALE (Art 3)**

- ⇒ ***Article d'application immédiate***

- ⇒ tous les trois ans, le gouvernement devra présenter au CSFPT une feuille de route indiquant :

- Les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique
 - Leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et établissements concernés par la loi du 26 janvier 1984.

- ⇒ cette feuille de route ainsi que les observations du CSFPT la concernant seront rendues publiques.

ECHANGES QUESTIONS/REponses



CALENDRIER PREVISIONNEL



CALENDRIER PREVISIONNEL

2019

Septembre

CSFPT 25/09

RIFSEEP FPT

Octobre

CSFPT 16/10

Décret TNC

Décret CSFPT

CCFP 17/10

LDG/CAP

Pdure recrutement
contrat

Portabilité CPF

Novembre

CCFP 14/11

Rapport Annuel FP

Rupture conventionnelle

Droits chômage

Nominations équilibrées

CSFPT 27/11

Emplois direction /
recrutement direct

Mesures CDG/CNFPT

Décret apprentissage

Décembre

CCFP 10/12

Déontologie /HATVP

Contrat de projet

Egalite professionnelle

ASA parentalité

Mission Négociation collective

Mission THIRIEZ

CONCERTATION PSC + SANTE AU TRAVAIL

CALENDRIER PREVISIONNEL

2020

Février

Mars

CCFP 06/02

Textes handicap

Détachement office

RSU

Télétravail

Usure Professionnelle

Décret CSFPT

Concertation ordonnance HFP - Formation

Concertation Ordonnance Négociation

Concertation instance dialogue social (CAP, CST...)

CONCERTATION PSC + SANTE AU TRAVAIL

PANORAMA STATUTAIRE



LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)



LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

▪ CADRE JURIDIQUE

- ⇒ **Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017** créant notamment **l'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**
- ⇒ **Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019** instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- ⇒ **Note d'information DGCL du 30 juillet 2019** relative aux modalités de la mise en œuvre de la PPR instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Existence d'une [page dédiée](#) sur le site du CDG13 (service emploi)

LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

- **Article 85-1 loi 84-53 :**

« Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Pendant 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. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi. »

- **Un double objectif :**

- ⇒ préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé,
- ⇒ d'autre part de faciliter la mise en œuvre, par l'administration employeur, de son obligation de moyens de recherche d'un reclassement

LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

- Pour les fonctionnaires inaptes aux **fonctions de leur grade**
- **Avis préalable de l'instance médicale** compétente
- Une **information obligatoire** de l'agent
- **Un libre choix** pour l'agent
- Un projet de convention proposé au plus tard **dans les 2 mois** par **l'administration employeur**
- **Un délai de 15 jours pour l'agent pour accepter ou refuser** (le cas échéant implicitement) le projet proposé
- Une période d'un **an maximum**. Une **position d'activité** où l'agent perçoit le traitement correspondant.
- Un préalable au **reclassement**

**MODIFICATION DE CERTAINES
CONDITIONS DE LA
DISPONIBILITE DANS LA
FONCTION PUBLIQUE**



LES CONDITIONS DE LA DISPONIBILITE

▪ CADRE JURIDIQUE

- ⇒ **Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel, modifiant notamment **l'article 72 de la loi n° 84-53** du 26 janvier 1984

- ⇒ **Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019** modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique, et notamment le **décret n° 86-68 du 13 janvier 1986**

- ⇒ **Arrêté du 19 juin 2019** fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale

- ⇒ **7 Fiches pratiques** disponibles [sur le site](#) du Ministère de l'action et des comptes publics

LES CONDITIONS DE LA DISPONIBILITÉ

- **Modification du fonctionnement de la disponibilité pour convenances personnelles** (art 21 décret 86-68)
 - ⇒ Période de **5 ans** (contre 3 auparavant)
 - ⇒ Renouvelable « à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait **accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus** dans la fonction publique ».
 - ⇒ Le cumul d'une disponibilité pour création/reprise d'entreprise avec une disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder une durée maximale de cinq ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité.
- **Applicables aux demandes de disponibilité présentées depuis le 29 mars 2019.**

LES CONDITIONS DE LA DISPONIBILITÉ

- **Conservation des droits à avancement et ancienneté**
 - ⇒ **Droits à avancements d'échelon et de grade**
 - ⇒ **Limite de 5 ans**
 - ⇒ Avoir exercé durant cette période **une activité professionnelle** (activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel) avec la condition de :
 - Minimum 600 h par an pour une activité salariée
 - Avoir généré a généré un revenu au moins égal à 6 018 € en cas d'activité indépendante
 - ⇒ Concerne **les disponibilités pour** :
 - convenances personnelles,
 - création ou reprise d'entreprise (aucune condition de revenu),
 - élever un enfant âgé de moins de huit ans,
 - donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
 - suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS.
- **Applicables aux disponibilités accordées ou renouvelées à partir du 7 septembre 2018**

**LE CONGE POUR
INVALIDITE TEMPORAIRE
IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)**



▪ CADRE JURIDIQUE

- ⇒ **Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017** portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique **et notamment son article 10 créant l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**
- ⇒ **Décret n°2019-301 du 10 avril 2019** relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale **modifiant le décret n°87-602 du 30 juillet 1987** pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires

LE CITIS

- Un congé lorsque l'incapacité temporaire de travail est consécutive à :
 - Un accident reconnu imputable au service
 - Un accident de trajet
 - Une maladie contractée en service

- **Une procédure révisée**
 - **Déclaration d'accident ou de maladie de l'agent dans les 15 jours**, comportant un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie et un certificat médical (à transmettre dans les 48h si incapacité temporaire de travail)
 - **Instruction par l'employeur dans le délai d'un mois (accident) ou deux mois (maladie professionnelle)** à compter de la date de réception de la déclaration
 - Possibilité délai supplémentaire de 3 mois
 - Passage en CITIS provisoire au-delà de ces délais

- **Visite de contrôle obligatoire au moins une fois par an au-delà de 6 mois de prolongation** du congé initialement accordé
- Refus du congé doit être justifié que si employeur établit existence d'une faute personnelle de l'agent ou de circonstances détachant l'accident du service = présomption d'imputabilité

ECHANGES QUESTIONS/REponses



Merci pour votre attention