

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

17 OCTOBRE 2018 - LUISANT

CO-ORGANISÉ PAR :





Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

Genèse, enjeux et perspectives

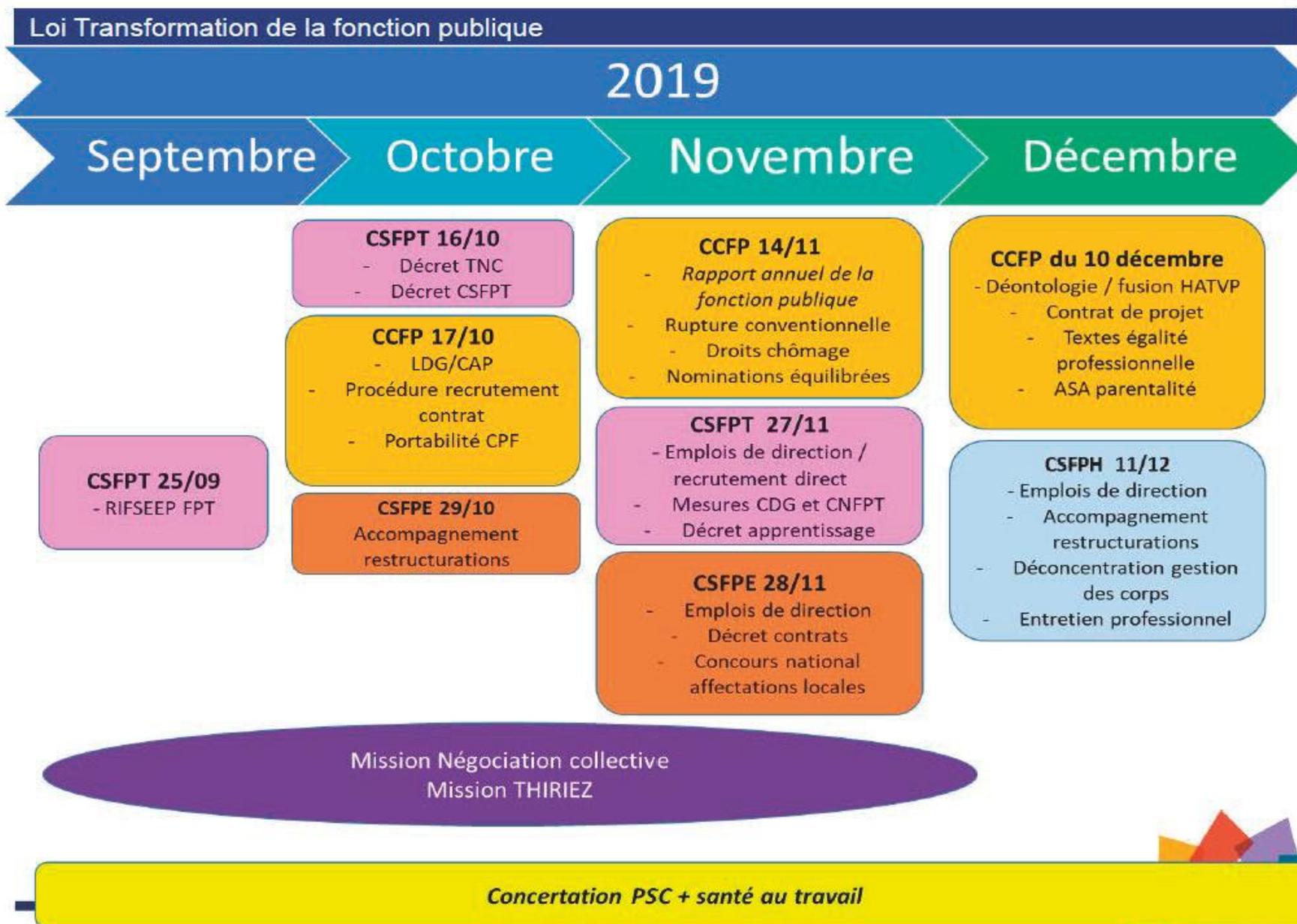
5 objectifs

- **Promouvoir un dialogue social plus stratégique**, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- **Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines** pour une action publique plus efficace ;
- **Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion** des agents publics ;
- **Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics** entre les trois versants de la fonction publique ou d'un départ vers le secteur privé.
- **Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique** entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

Quelques repères

- **Un réforme validée par le Conseil constitutionnel le 1^{er} août 2019**
- **1/3 des dispositions applicables, soit au 8 août 2019 (lendemain de la publication), soit au 1/01/2020 sous réserve de la parution de décrets d'applications**
- **La loi n'est que la première étape de la réforme**
 - **Une cinquantaine de décrets d'application attendus**
 - **4 ordonnances attendues d'ici 12 et 18 mois sur**
 - ✓ **La santé**
 - ✓ **La formation**
 - ✓ **Les accords négociés dans la fonction publique**
 - ✓ **L'élaboration d'un code la fonction publique**
- **Dialogue social au niveau national lancé en septembre pour 6 mois pour que les décrets sortent avant le 1/01/2020 ou 1/01/2021**

CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE





Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

Les principales dispositions

Simplifier la gestion des ressources humaines :

L'élargissement du recours au contrat

La rénovation des instances de dialogue social
et nouvelles garanties pour les agents



L'élargissement du recours au contrat : une souplesse encadrée pour les recruteurs

Pour faciliter les recrutements notamment en milieu rural ...

L'élargissement du recours au contrat sur emplois permanents aux catégories B et C et assouplissement pour les emplois à temps non complet (art.21):

Réécriture de l'art 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 sur le recours aux contractuels sur emplois permanents:

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

2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient **et** sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi
(pour toutes les catégories A/B et C)

3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant **moins de 15000 habitants, pour tous les emplois (pas seulement pour l'emploi de secrétaire de mairie)**

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

4° Pour **tous les autres**, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail **est inférieure à 50 % de la durée légale de travail** (**suppression du seuil des 1000 habitants**)

NB : durée hebdomadaire de moins de 17h30 pour tous les cadres d'emplois sauf la filière artistique (moins de 10H pour un assistant et moins de 8H pour un professeur)

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

=) CDD de 3 ans maximum, renouvelable, dans la limite de 6 ans. Renouvelable au-delà en CDI



Entrée en vigueur conditionnée par un décret



L'élargissement des cas de recrutement de contractuels en remplacement d'agents publics momentanément absents (art.22) :

- **Motifs initiaux de recours au contrat « remplacement d'agent momentanément absent » (art 3-1 de la loi 84-53):**
 - Les congés annuels
 - Les congés maladies, CLM,CGM,CLD , Temps partiel thérapeutique,
 - Maternité, adoption paternité, Congé parental, Congé de présence parentale, Congé de solidarité familiale,
 - Congé de formation professionnelle, pour bilan de compétence, pour VAE
 - Congé de formation syndicale,
 - Congé pour favoriser la préparation, formation ou perfectionnement de cadre et d'animateurs,
 - Congé pour siéger en tant que représentant d'une association, instance consultative,
- **Motifs ajoutés :**
 - **Détachement de courte durée** (moins de 6 mois)
 - **Disponibilité de courte durée** prononcée d'office, de droit, ou sur demande **pour raisons familiales** (*suivi de conjoint, élever un enfant de moins 8 ans...*),
 - **Détachement pour stage** ou accomplissement d'une période de scolarité préalable à la titularisation ou un cycle de préparation à un concours donnant accès à un cadre d'emplois,
 - **Le congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**

Entrée en vigueur immédiate

Pour la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet...

Création du contrat de projet au sein des catégories A, B et C(art. 17):

- Ce contrat doit avoir **pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération**
- **Emploi non permanent** (art 3 II de la loi 84-53)
- Pour les emplois de catégorie **A, B ou C**
- Contrat conclu pour **une durée minimale d'1 an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans** (renouvellement possible dans cette limite)
- Le contrat prend fin à l'issue de la réalisation du projet **après un délai de prévenance**
- Possibilité d'une indemnité de rupture anticipée => attente décret en CE
- Ce contrat **n'ouvre pas droit au CDI** et la durées de ces contrats de projet **ne sont pas pris en compte dans la constitution du droit au CDI**



Entrée en vigueur conditionnée par décret



Pour une marge de manœuvre renforcée dans le recrutement des emplois de direction...

Ouverture des emplois fonctionnels au recrutement contractuel pour les communes de plus de 40 000 habitants (Art. 16 et 34) :

- **Abaissement du seuil de recrutement de contractuels sur des emplois fonctionnels de DGS, DGA et DGST dans les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 hts, au lieu de 80 000 hts,**

En contrepartie:

- **Hors le cas de recrutement des DGS des régions, des départements et des communes et EPCI de plus de 40 000 hts, une procédure de recrutement devra être mise en œuvre pour la sélection des emplois fonctionnels (décret en attente)**
- **Obligation de suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie et dans les domaines de l'organisation et du fonctionnement des services publics**
- **Recrutement en CDD**

- **Rémunération encadrée**=> attente d'un décret
- L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct **n'entraîne**
 - **ni titularisation** dans la fonction publique territoriale
 - ni, au terme du contrat, **la reconduction de ce dernier en CDI**
- **Contrôle déontologique préalable obligatoire auprès de la HAPTVP lors du recrutement d'une personne ayant travaillé dans le secteur privé les 3 années précédant la nomination**



Entrée en vigueur conditionnée par décret sur la transparence des procédures d'embauche des contractuels

**Décret n° 2019-1414 du 19 décembre publié au JO du 21/12/2019 -
le décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020 .**



L'élargissement de la possibilité de recruter des agents à temps non complet (art.21) :

- Les règles encadrant le recrutement de fonctionnaires sur des emplois permanent à temps non complet, **en fonction des emplois ou catégorie de collectivité, sont supprimées**

- Avant :
 - Liberté de recruter des TNC au-delà de la moitié de la durée légale du travail (+ 17h30, sauf filière artistique)
 - Limitation pour les TNC égale ou inférieur à la moitié de la durée légale du travail (= ou - 17h30, sauf filière artistique) :
 - Type collectivité
 - Cadres d'emplois concernés
 - Limitation en nombre

Entrée en vigueur sous réserve d'un décret

Et aussi ...



Fin de l'obligation de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours (art. 24) :

- **Une simple faculté désormais** pour l'employeur de nommer stagiaire un agent **contractuel recruté sur emploi permanent**, qui serait **lauréat d'un concours** au plus tard, au terme du contrat
- En cas de nomination, **suppression des obligations de publicité préalables** (déclaration de la vacance d'emploi préalable et espace numérique commun)

Entrée en vigueur immédiate

Et aussi ...



Portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique (Art. 71):

Possibilité (et non obligation) pour le nouvel employeur de recruter en CDI un agent sur un emploi permanent fondé sur l'article 3-3 :

- Lorsque l'agent disposait auparavant d'un CDI dans :
 - ↳ La même collectivité ou établissement public,
 - ↳ une autre collectivité ou un autre établissement public,
 - ↳ À l'Etat,
 - ↳ Un établissement hospitalier.

- et à la condition que les fonctions exercées relèvent de la même catégorie hiérarchique que celles qu'il exerçait dans le cadre de son CDI

Entrée en vigueur immédiate

Pour garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence sur les procédures de recrutement hors concours :

Instauration d'une procédure de recrutement pour les contractuels sur emploi permanent (art. 15) :

Les recrutements des agents contractuels sur **emplois permanents** seront prononcés à l'issue **d'une procédure définie par décret**

- Cette procédure est exclue pour les emplois fonctionnels de direction,
- Les modalités de cette procédure pourront être **adaptées en fonction du niveau hiérarchique de l'emploi, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité, ainsi que de la durée du contrat**
- L'autorité assure la publicité de la vacance de l'emploi (et la publicité sur l'espace numérique commun si la durée du contrat est au moins égale à 1 an)

Entrée en vigueur conditionnée par décret

Décret n° 2019-1414 du 19 décembre publié au JO du 21/12/2019 -

le décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020 .



Pour sécuriser la rémunération des agents contractuels sur emplois permanents, et prendre en compte, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs

Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels (art.28):

- Celle-ci « est fixée par l'autorité compétente en tenant compte
 - ↔ des fonctions exercées,
 - ↔ de la qualification requise pour leur exercice
 - ↔ et de leur expérience »,

- Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service (**nouveau**) : application notamment lors de la réévaluation obligatoire tous les 3 ans ,

Entrée en vigueur immédiate

Création d'une indemnité de précarité dans la FP (art. 23):



- Au bénéfice des **contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent ou non, fondés sur**
 - > Art 3 I 1° : Accroissement temporaire d'activité
 - > Art 3-1: Remplacement d'un agent indisponible
 - > Art 3-2: Vacance d'emploi
 - > Art 3-3: Recrutement sur emploi permanent

Sont donc **exclus** de son bénéfice les contractuels recrutés par :

- **Les contrats saisonniers (art 3 I 2°)**
 - **les contrats de projet (art 3 II)**
- Conditions :
 - ✓ **la durée (contrat initial+ renouvellements) doit être < ou = à 1 an**
 - ✓ **la rémunération brute globale prévue par ces contrats doit être inférieure à un plafond fixé par décret**
 - **Montant de l'indemnité sera défini par décret (en attente)**
 - **Pas d'indemnité versée** si au terme du contrat :
 - + Nomination stagiaire suite à la réussite d'un concours,
 - + Renouvellement du contrat,
 - + Conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou CDI au sein de la FPT.



**Dispositions applicables aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021,
sous réserve d'un décret d'application**



Rénovation des instances de dialogue social et nouvelles garanties pour les agents

Pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail

Création du Comité Social Territorial (art.4):

- **Fusion du CT et du CHSCT** en une instance unique de concertation : **création d'un Comité social territorial (CST)**
- **Seuil de création obligatoire de 50 agents + CDG** pour les collectivités comptant moins de 50 agents, comme le CT
- **Même fonctionnement que le CT actuel:**
 - ✓ Présidence par l'autorité territoriale ou son représentant (élu)
 - ✓ 1 collègue «représentants du personnel» élus au scrutin de liste à la proportionnelle à 1 tour
 - ✓ Possibilité d'un collègue « représentants de la collectivité employeur »
- **Création d'une formation spécialisée « Santé, de sécurité et de conditions de travail »**
 - ✓ À partir d'un seuil de 200 agents
 - ✓ Pour les SDIS sans condition de seuil
 - ✓ Les représentants du personnel titulaires sont désignés parmi les représentants titulaires ou suppléants du CST; les suppléants sont désignés par les organisations syndicales en fonction des voix obtenues aux élections



Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de dialogue social (2022)

Sous réserve de décrets d'application

Pour une simplification et recentrage des CAP :

Réorganisation des CAP pour un meilleur accompagnement des situation individuelles (art. 10 et 30) :

- **Suppression des groupes hiérarchiques existants au sein d'une même catégorie , y compris en formation disciplinaire:** les fonctionnaires d'une même catégorie pourront désormais, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle des fonctionnaires relevant de la même catégorie,
- **CAP commune à plusieurs catégories hiérarchiques** si les effectifs ne sont pas suffisants,
- **Possibilité de CAP commune entre un EPCI + 1 ou plusieurs (*et non toutes*) communes membres + leurs établissements rattachés** à la condition de ne pas être affiliés au CDG

(ex: EPCI- commune centre, CCAS de la commune centre),



Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de dialogue social (2022)

Redéfinition du champ de compétences des commissions

administratives paritaires (art. 10 , 27 et 30) + Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

MAINTIEN

- **Discipline** pour les sanctions relevant des 2^e, 3^e et 4^e groupe (art.89)
- **Licenciement insuffisance professionnelle** (art.93 + décret):
- **Licenciement en cours de stage** (art.46) **et refus de titularisation** (décret)
- **Refus congé formation syndicale et formation CHCST** (décret)
- **Au 2eme refus formation art.1 loin 84-594** (décret)

Sur demande de l'agent uniquement (à compter du 1/01/2021) :

- **Refus de temps partiel** sur autorisation (art.60 + décret)
- **Révision du compte-rendu d'évaluation** (art.76)
- **Refus d'une démission** (art.96+ décret)
- **Licenciement après 3 refus de poste suite à demande de réintégration suite à une disponibilité** (art.72)
- **octroi/ réintégration disponibilité sur demande de l'agent** (art.72+ décret)
- **refus formation au titre du CPF** (décret)
- **Refus télétravail** (décret)
- **Refus demande congé au titre CET**(décret)

SUPPRESSION

A compter du 1/01/2020:

- Les mutations internes (art.52)
- Les mobilités (*terme non défini*)

On peut supposer :

- Détachement (art.64 et 67) ,
- Intégration (décret)
- Mise à disposition (art.61 et 62),
- Reclassement pour inaptitude physique (art.81 à 84)
- Répartition du personnel en cas de dissolution d'un syndicat ou EPCI (L5212-33 CGCT)
- Sort du personnel en cas de restitution d'une compétence d'un EPCI (L5211-4-1 IVbis)
- Transfert du personnel en cas de service commun (L5211-4-2 du CGCT)

Pour les décisions prenant effet à compter du 1/01/2021:

- Les avancement de grade (art.80)
- Les avancement à l'échelon spécial (art.78-1)
- Les promotions internes (art.39)
- Les suppressions de poste (art.97)
- Communication des comptes rendu d'évaluation
- Cumul activité (art 25 septies et 25 octies loi 83-634)

Pour une simplification du fonctionnement des CCP

Institution d'une Commission Consultative Paritaire unique (art. 12) :

- **Création d'une CCP pour les 3 catégories** (CCP unique), au lieu de 3 actuellement
- Pour rappel, **les compétences de la CCP:**
 - ✓ Examen des questions relatives à la situation individuelle des contractuels de droit public,
 - ✓ La discipline
- **Simplification des modalités de fonctionnement des CCP en matière disciplinaire :**
 - ✓ Suppression du conseil de discipline régional de recours pour les contractuels, à l'instar de celui des fonctionnaires
 - ✓ Instauration expresse de la parité numérique, à l'instar de celui des fonctionnaires

Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de dialogue social (2022)



En cas de fusion...



Instances en cas de fusion de collectivités (art. 13):

Obligation d'organiser de nouvelles élections dans un délai d'1 an à compter de la création d'une nouvelle collectivité territoriale ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion,

SAUF

si des élections générales professionnelles sont organisées dans ce délai

- Pas d'élection: Si concernés par la fusion des collectivités et établissements dont les instances consultatives sont gérées par les CDG et si la nouvelle structure dépend du CDG,

- Dans l'attente des élections
 - Les CAP, les CCP, les CST siègent en formation commune,
 - **Les collectivités qui dépendaient du CDG restent gérées par les instances du CDG durant cette période d'attente,**
 - Pendant cette période, les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.



Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de dialogue social (2022)

Pour une simplification des instances disciplinaires et médicales :

Simplification des conseils de discipline (art. 31 et 32)

- **Suppression du Conseil de Discipline Régional de Recours** pour les fonctionnaires et les contractuels de droit public.

Entrée en vigueur immédiate, mais ne s'appliquent pas aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire.

La validité des dispositions réglementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue.

Simplification des instances médicales (art. 40):

- **Habilitation donnée au gouvernement de légiférer par ordonnance pour simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive**



Pour un allègement des procédures en matière de déontologie :

Simplification du contrôle des règles de déontologie (art. 34) :

- La Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) remplace la commission de déontologie

- **Suppression de la saisine automatique de la HATVP** pour avis préalable en cas de temps partiel demandé par un fonctionnaire à temps complet **pour création ou reprise d'une entreprise** :
 - 1/ Appréciation de l'autorité territoriale;
 - 2/ Consultation du référent déontologue, si l'autorité territoriale a un doute sérieux
 - 3/ Si le doute n'est pas levé après l'avis du référent déontologue, l'autorité territoriale demande l'avis de la HATVP.

- **Suppression de la saisine automatique de la HATVP pour avis préalable**, en cas de reprise d'exercice d'une activité privée dans les 3 années **suivant la cessation temporaire ou définitive d'activité en tant qu'agent public**:
 - Désormais , saisine en cas de doute sérieux persistant après l'avis du référent déontologue (*même dispositif que celui rappelé ci-dessus*)
 - Mais obligation de saisine préalable de la HATVP lorsque le niveau hiérarchique ou les fonctions de l'emploi le justifie (liste des emplois qui sera fixée par décret)

Mais en contrepartie:



Création d'un contrôle déontologique pour entrer dans la FPT lorsque l'agent a exercé ans le secteur privé dans les 3 années précédant sa nomination

- ✓ Saisine obligatoire préalable de la HATVP pour avis lors de l'entrée / réintégration dans la FP si l'agent a précédemment travaillé dans le secteur privé et qu'il occupe les fonctions de direction suivantes : DGS régions, DGS départements, DGS des communes de + de 40 000 habitants, DGS d'un EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants.
- ✓ Pour les autres emplois dont le niveau hiérarchique ou les fonctions de l'emploi le justifie (liste des emplois fixée par décret) : **saisine de la HATVP en cas de doute sérieux non levé par le référent déontologue**

➤ Si **non suivi des avis HATVP** par l'autorité territoriale ou si l'agent ne répond pas aux demandes d'information de la HATVP :

- ✓ possibilité de sanctions disciplinaires,
- ✓ retenue sur pension dans la limite de 20%,
- ✓ impossibilité de recruter l'agent pendant 3 ans suivant l'avis défavorable,
- ✓ fin du contrat sans préavis, ni indemnité.

NOTA : Le temps partiel sur autorisation accordé à un fonctionnaire à temps complet pour créer ou reprendre une entreprise **est désormais de 3 ans** (au lieu de 2 ans) renouvelable pour 1 an.



Entrée en vigueur au 1/02/2020, sous réserve de la publication de décret d'application

Pour de nouvelles garanties en direction des agents publics, compte tenu de la réduction du périmètre des CAP :

Droit de l'agent de se faire assister par un représentant syndical lors des recours administratifs relative à sa carrière

- Droit de l'agent à se faire accompagner par un représentant d'une organisation syndicale représentative (= OS ayant au moins 1 siège au CT, à défaut OS de son choix) de son choix, **dans l'exercice de tous les recours administratifs** contre une décision individuelle défavorable relative à :
 - l'avancement de grade/échelon spécial (**à compter de 2021**)
 - à la promotion interne (**à compter de 2021**)
 - et aux mutation internes (**à compter de 2020**)

Précisions dans le Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur emplois fonctionnels lorsqu'ils sont déchargés de fonctions (art. 77) :

- **Renforcement des obligations de l'autorité territoriale** en cas de décharge de fonctions d'un emploi fonctionnel :
 - =) Pendant le délai de 6 mois prévu par le statut avant la décharge, **l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.**

- Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser cette période de transition, qui porte notamment sur :
 - ✓ les missions,
 - ✓ la gestion du temps de travail,
 - ✓ les moyens,
 - ✓ la rémunération du fonctionnaire,
 - ✓ ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi
 - ✓ et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

Entrée en vigueur immédiate



Impliquer et faire participer les agents par l'intermédiaire de leurs représentants



Le souhait d'un dialogue social plus stratégique que de gestion :

Le rôle central du CST

Au delà du statut, la stratégie RH...

La place réaffirmée des organisations syndicales dans le dialogue social (art.1)

Les représentants des fonctionnaires participent à :

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

Au delà du statut, la stratégie RH...



Extension des compétences du Comité Social Territorial (art. 4) :

- **Les compétences du CST sont celles dévolues actuellement aux CT auxquelles s'ajoutent des questions nouvelles :**
 - 1°- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
 - 2°- **A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;**
 - 3°- **Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;**
 - 4°- **Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels**
 - 5°- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle **et de lutte contre les discriminations ;**
 - 6°- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
 - 7°- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail.....;
 - 8°- **Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.**



Extension des compétences du Comité social territorial (art. 4) :

- **Les compétences de la formation spécialisée sont proches de celles dévolues au CHSCT :**
 - La protection de la santé physique et mentale,
 - L'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail
 - **L'organisation du travail,**
 - **Le télétravail,**
 - **Les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,**
 - L'amélioration des conditions de travail,
 - Les autres questions prévues par décret.
 - en cas d'accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

- La formation intervient sur ces questions sauf lorsqu'elles se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services =) sinon CST

Extension des compétences du comité social territorial (art. 4) :



Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de dialogue social (2022), sous réserve d'un décret d'application

MAIS

Mesures transitoires :

A compter du 8 août 2019 , et sous réserve de la parution des décrets d'application et jusqu'au prochain renouvellement général des instances :

1° - Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;

2° - Les CT et les CHSCT peuvent de réunir conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° - Les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion



Participation à la définition des lignes directrices de gestion (art. 30) :

- **Dans chaque collectivité et établissement public**, des lignes directrices de gestion sont arrêtées **par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.**
- L'autorité territoriale **communique ces lignes directrices de gestion aux agents.**
- Les lignes directrices de gestion **déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité**
 - en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - en matière de promotion
 - en matière de valorisation des parcours (avancement notamment).
- L'autorité territoriale **doit** tenir compte de ces lignes directrice **dans les décisions individuelles qu'elle prendra en matière de promotion et d'avancement**, sans préjudice de son pouvoir d'appréciation.
- 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 territorial**;



**Entrée en vigueur pour les décisions individuelles prises à compter du 1/01/2021
sous réserve de la parution d'un décret d'application**

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019



Participation à la définition des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne (art. 30) :

➤ **Le Président du CdG** définit un projet de lignes directrices qu'il soumet à l'**avis de son propre CST**

➤ Puis il le transmet ensuite:

- aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents

- aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur CST dans le délai fixé par voie réglementaire.

À défaut de transmission d'avis au Président du CdG dans le délai imparti, les CST sont réputés avoir émis un avis favorable,

➤ À l'issue de cette consultation, **le Président du CdG arrête les lignes directrices de gestion pour la promotion interne,**



Entrée en vigueur pour les décisions individuelles prises à compter du 1/01/2021 sous réserve de la parution d'un décret d'application

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Le rapport social unique (art.5) :



- **Obligation** d'établir un **rapport social unique (RSU)**, **tous les ans**, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines **dans chaque collectivité territoriale** et établissement public, à savoir :

- ✓ À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEC)
- ✓ Aux parcours professionnels
- ✓ Aux recrutements
- ✓ À la formation
- ✓ Aux avancements et à la promotion interne
- ✓ À la mobilité et à la mise à disposition
- ✓ À la rémunération
- ✓ À la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
- ✓ À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ À la diversité
- ✓ À la lutte contre les discriminations
- ✓ Au handicap
- ✓ À l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

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

➤ **Procédure :**

- Ces éléments devront être renseignés à partir d'une base de données sociales accessible aux membres des instances de dialogue social ; Base de données mise à disposition des collectivités par le CDG .
- Présentation obligatoire pour **avis préalable au CST** du rapport et des moyens budgétaires afférents , puis **approbation par l'assemblée délibérante**

Entrée en vigueur au 1/01/2021 sous réserve de la parution du décret d'application



Création d'un plan d'action obligatoire pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes (art. 80):

- **Obligation d'élaborer un plan d'actions pluriannuel (maxi 3 ans) sur l'égalité femmes/hommes pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000hts**
- **Ce plan d'action devra comporter au moins des mesures visant à:**
 - 1°Évaluer,prévenir et, Le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;
 - 2°Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique;
 - 3°Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle;
 - 4°Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- **Plan d'actions soumis à l'avis préalable du CT (puis CST)**
- **Obligation d'informer tous les ans le CT (puis le CST) de sa mise en œuvre**
- **Pénalité financière de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels en l'absence de rapport (nouveauté)**

Le plan devra être élaboré au plus tard le 31/12/2020, sous réserve d'un décret d'application



L'ouverture d'un dialogue social local pour assurer la continuité du service public

Encadrement et négociation du droit de grève (art.56) :



➤ **Négociation possible d'un accord local pour 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

dont l'interruption en cas de grève des **agents publics participant directement** à leur exécution **contreviendrait au respect de l'ordre public**, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers,

➤ **Négociation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins 1 siège dans les instances consultatives**

➤ **L'accord est soumis à l'assemblée délibérante.**

➤ **À défaut d'accord dans un délai de 12 mois, l'assemblée délibérante déterminera les modalités de la continuité du service en cas de grève, à savoir les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables pour garantir la continuité du SP**

- Dans ce cas, l'agent a
 - **l'obligation de déclarer son intention** de participer à la grève au plus tard **48h avant** de participer à la grève comprenant au moins un jour ouvré
 - **l'obligation d'informer l'autorité du renoncement** à la participation de la grève au plus tard **24h avant** l'heure prévue de sa participation à la grève

- **Sanction disciplinaire possible en cas manquement à ses obligations de déclaration**

Entrée en vigueur immédiate

Autorisation du gouvernement de légiférer par ordonnance pour favoriser la conclusion d'accords négociés (art. 14) :

Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance, dans un délai de 15 mois à compter de la publication de la loi, pour favoriser, **aux niveaux national et local**, la conclusion **d'accords négociés**

- Les accords seront négociés avec les OS ayant au moins 1 siège dans les instances représentatives,
- L'ordonnance devra définir:
 - Les autorités compétentes pour négocier
 - Les domaines de négociation
- Elle fixera les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que la portée de ces accords



Modifications des conditions de travail, de rémunération, et des droits et obligations



Les modifications tenant aux conditions de travail

Mesures sur le temps de travail et harmonisation nationale (art. 45, 46, 47 et 49)



➤ **Suppression des dérogations aux 1607H annuelles :**

Les collectivités territoriales, ayant maintenu par délibération à titre dérogatoire un régime de temps de travail antérieur à la loi 2001-2 du 3 janvier 2001 plus favorable aux 1607h, doivent définir leurs nouvelles règles relatives au temps de travail dans le **délai d'1 an** à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes (soit jusqu'en mars 2021 pour les communes).



Entrée en vigueur des nouvelles règles de temps de travail définies: 1^{er} janvier 2022 pour le bloc communal, 1^{er} janvier 2023 pour les régions et les départements

➤ **Uniformisation des autorisations d'absence pour parentalité et événements familiaux**

- ✓ Liste définie par décret (en attente)
- ✓ Les conditions d'octroi de ces ASA définies par décret
- ✓ **Certaines ASA seront de droit** (et non pas sous réserve des nécessités de service)
- ✓ Rappel que les ASA n'entrent pas en compte dans le calcul des congés



Entrée en vigueur conditionnée par la parution du décret

- ## ➤ **Possibilité d'aménagement horaires** (1 heure par jour) pour les fonctionnaires allaitant leur bébé (1 an à compter de la naissance).

Entrée en vigueur immédiate

- ## ➤ **Instauration d'un télétravail ponctuel : Entrée en vigueur immédiate** ⁴⁷

Mesures en faveur de la famille (art. 25, 40 et 85) :



- **Maintien de l'intégralité des droits à avancement** (grade et échelon), dans la limite de 5 ans cumulés pour l'ensemble de sa carrière, en cas de:

- ✓ **disponibilité pour élever un enfant**
- ✓ **congé parental**

Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Entrée en vigueur immédiate

- **Prolongation du congé parental**

- ✓ Normalement : jusqu'au 3 ans de l'enfant
- ✓ En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé **jusqu'à l'entrée à l'école maternelle**
- ✓ En cas de naissances multiples ou d'adoption simultanée de 3 enfants et +, le congé parental peut être **prolongé jusqu'au 6ème anniversaire du plus jeune des enfants.**

Entrée en vigueur immédiate

- **Création du congé de «proche aidant»** lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité

- ✓ Durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière
- ✓ Peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.
- ✓ Le fonctionnaire n'est pas rémunéré.
- ✓ La durée passée dans le congé est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.



Entrée en vigueur conditionnée par la parution du décret

- **Examen en priorité des mutations demandées par les agents ayant la qualité de proche aidant.**

Mesures en faveur de l'égalité hommes- femme (art. 80 et 85) :



- **Obligation de mettre en place un dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes
- Obligation de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le CDG devra mettre en place le dispositif prévu pour les collectivités qui le demande,



Entrée en vigueur immédiate sous réserve d'un décret d'application

- **Obligation de tenir compte de la situation respectives des femmes et des hommes** dans le cadre des avancements de grade au choix et dans les lignes directrices de gestion
- **Chaque tableau d'avancement de grade doit ,en outre, préciser**
 - la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables,
 - la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus,

Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée (art. 83) :

- **Les jurys + les instances de sélection concours** et examens professionnels doivent comporter **40 % de membres de chaque sexe**.
- Les jurys + les instances de sélection pour le recrutement, la promotion interne et les avancements **doivent comporter une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes**.
- Les jurys + les instances de sélection de 3 personnes doivent comporter au moins 1 personne de chaque sexe.
- **La Présidence des jurys** pour les concours, examens professionnels (grade et PI) doit être confiée alternativement à un membre de chaque sexe au moins **toutes les 4 sessions consécutives** (au lieu de 3)



Entrée en vigueur conditionnée par décret

Durcissement de la règle des nominations équilibrées au sein des emplois de direction (art. 82):

- **Obligation de recruter au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois de direction**
 - des régions,
 - des départements,
 - **des communes et EPCI de plus de 40 000 hts** (contre 80 000 hts antérieurement à cette loi)
 - du CNFPT,

- Rappel : Obligation de déclaration annuelle

- **La loi abaisse à 4** (contre 5 antérieurement) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée

- Rappel : **contribution financière à verser en cas de non respect** égale au nombre de bénéficiaire manquants au regard de l'obligation multiplié par un montant forfaitaire

Modification du régime de réintégration suite a une disponibilité de droit pour suivre son conjoint (art. 85) :

= alignement sur les autres cas de disponibilités sur autorisation

- Si la disponibilité n'a pas excédé 6 mois:
 - réintégration sur son emploi antérieur (comme antérieurement)

- Si la disponibilité n'a pas excédé 3 ans :
 - Réintégration à la première vacance d'emploi correspondant à son grade ,
 - ou à défaut de poste vacant, maintien en surnombre pendant 1 an maximum, avant une prise en charge par le CDG

- Si la disponibilité a excédé 3 ans :
 - réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi correspondant à son grade (nouveauté)
 - ou à défaut de poste vacant , **maintien en disponibilité (nouveauté)**



Entrée en vigueur au 01/01/2020

Harmonisation des sanctions disciplinaires des fonctionnaires (art. 31 et 32) :

1er groupe : **inchangé**

- Blâme,
- Avertissement,
- Exclusion temporaire de fonctions inférieure à 4 jours

2ème groupe:

- **Radiation du tableau d'avancement (à titre principal ou complémentaire d'une sanction du 2^e ou 3^e groupe)**
- Abaissement d'échelon **à l'échelon immédiatement inférieur**
- Exclusion temporaire de fonctions entre 4 à 15 jours

3ème groupe:

- Rétrogradation au grade **immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu**
- Exclusion temporaire de fonctions entre 16 jours et 2 ans

4ème groupe : **inchangé**

- Mise à la retraite d'office
- Révocation

- **Obligation d'effacer la sanction de 2^e et 3^e groupe au bout 10 ans de services effectifs**, à la demande de l'agent (**sans l'avis du conseil de discipline**) SAUF si l'agent a été à nouveau sanctionné durant la période de 10 ans.
- **Durcissement des règles de sursis** : Révocation du sursis si pendant la période de 5 ans suivant la sanction, l'agent s'est de nouveau vu infligé une sanction disciplinaire, autre qu'un avertissement ou un blâme.

Les mesures en faveur de la réorientation ou du reclassement (art.40) :

- **Possibilité de formation ou de bilan de compétences durant le congé pour raison de santé**
 - Si agent « volontaire » et accord du médecin traitant

Entrée en vigueur immédiate

- **Pendant la période de préparation au reclassement, l'agent peut également être mis à disposition du Centre de gestion pour exercer une mission de remplacement,**

Entrée en vigueur immédiate

- **Création d'un entretien de carrière à l'attention des agents présentant des risques d'usure professionnelle**



Entrée en vigueur conditionnée par la parution du décret



Modifications tenant à l'évaluation professionnelle (art. 27):

- Le terme « évaluation» est remplacé par « l'appréciation de la valeur professionnelle »,
- La valeur professionnelle est appréciée par le biais d'une évaluation individuelle via un entretien annuel, qui donne lieu à un compte-rendu transmis à l'agent.
- Précisions concernant la procédure :
 - ✓ Le compte-rendu est visé par l'Autorité Territoriale. **Elle peut formuler ses propres observations si elle le souhaite (nouveau)**
 - ✓ A la demande de l'agent, la CAP peut demander la révision du compte-rendu d'entretien professionnel.
 - ✓ **La CAP n'est plus informée du compte-rendu (nouveau),**
 - ✓ Lors de l'entretien individuel, le fonctionnaire reçoit **une information sur l'ouverture et l'utilisation de son CPF (nouveau),**
 - ✓ Rappel que les autres modalités sont définies par décret (décret 2014-1526)



Entrée en vigueur au 1er janvier 2021 et applicables aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020



Favoriser la mobilité

Instauration de la rupture conventionnelle dans le secteur public (art.72) :



- **Instauration de la rupture conventionnelle, à titre expérimental pour les fonctionnaires, à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025**
- **Toutefois, la rupture conventionnelle ne s'applique pas:**
 - 1° Aux stagiaires;
 - 2° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein;
 - 3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- **Un nouveau motif de cessation définitive des fonctions, distinct de :**
 - Départ en retraite
 - Démission
 - Révocation
 - Licenciement
- **Conséquences:** Radiation des cadres définitive et perte de la qualité fonctionnaire
- **Modalités qui seront précisées par décret :**
 - ✓ **Décision commune des parties**
 - ✓ **Convention obligatoire prévoyant les conditions de la rupture et le montant de l'indemnité spécifique**
 - ✓ **Versement obligatoire d'une indemnité, dont le montant mimi sera fixé par décret**
 - ✓ **Durant la procédure, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix**⁵⁷

- **Obligation de rembourser** l'indemnité perçue si dans un délai de **6 ans** après la rupture :
 - ✓ le fonctionnaire est recruté au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle
 - Ou, auprès de tout établissement public en relevant (CCAS si ville)
 - Ou, auprès de tout établissement public auquel elle appartient (EPCI si commune)
 - ✓ le fonctionnaire est recruté au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle
 - Ou, Auprès d'une collectivité qui en est membre (commune si EPCI)

Il est tenu de rembourser à l'employeur les sommes perçues au titre de l'indemnité dans les 2 ans suivant recrutement.

➤ **Extension de la rupture conventionnelle aux agents contractuels en CDI,**



Entrée en vigueur au 1/01/2020 sous réserve de la parution de décrets

Extension du droit à l'allocation chômage aux bénéficiaires de la rupture conventionnelle et à certains agents démissionnaires(art. 72):

- Extension du bénéfice de l'assurance-chômage à **certaines agents publics volontairement privés d'emploi.**
- Sont concernés:
 - ✓ **les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration des services (uniquement), et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire;**
 - ✓ **les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle**

NOTA : les employeurs publics sont en régime d'auto-assurance ; ils devront s'acquitter du versement des allocations chômage sauf s'ils ont conventionné pour les contractuels, en plus du versement de l'indemnité de départ.



Entrée en vigueur au 1/01/2020 sous réserve de la parution du décret

Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés (art.76):

- Lorsqu'une activité publique transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un **SPIC**, les fonctionnaires **peuvent être détachés d'office sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil** :
 - **Pour la durée du contrat** liant la personne morale de droit public à l'organisme
 - **Renouvellement d'office du détachement** en cas de renouvellement du contrat liant la collectivité et la personne morale de droit privé
 - **En cas de changement** de personne morale de droit privé, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme, les clauses de son contrat sont maintenues,
 - **Les garanties pour l'agent:**
 - La rémunération est au moins égale à celle touchée précédemment,
 - Reprise des services en tant que services effectifs dans le cadre d'emplois,
 - Lorsque le contrat prend fin, il est réintégré de plein droit sauf s'il sollicite une radiation des cadres moyennant le bénéfice d'une indemnité de départ (*option qu'il peut faire à tout moment*)
 - Lorsque le fonctionnaire détaché est licencié (quelqu'un soit le motif), il est réintégré de plein droit dans sa collectivité d'origine



Entrée en vigueur conditionnée par la parution du décret

Favoriser la mobilité et la carrière des fonctionnaires détachés (art. 66 et 70) :

- Fonctionnaires de l'Etat détachés dans la FPT ou FPH: **possible abaissement du taux de contribution patronale à charge de l'employeur d'accueil par décret** (actuellement 74,28%)



**Entrée en vigueur conditionnée par la parution du décret – décret du 15/11/2019
passage à 30,65%**

- Le fonctionnaire détaché, inscrit sur une liste d'aptitude à la promotion interne est maintenu en détachement pendant son stage probatoire jusqu'à sa titularisation (**double détachement possible dans ce cas**).

Entrée en vigueur immédiate

Précision sur la prise en charge (art. 78) :



- Suite à la suppression de l'emploi d'un fonctionnaire intégré dans un CE, obligation de rechercher (pendant l'année de surnombre et la prise en charge) un nouvel emploi s'effectue sur un emploi relevant de son grade **dans les 3 fonctions publiques (nouveau)**
- **Modification de la rémunération de l'agent pris en charge par le CDG/CNFPT:**
 - ✓ 100% la 1ère année (avant c'était durant 2 ans)
 - ✓ Diminution chaque année de 10% sans limitation de plancher (au lieu de 5% et dans la limite de 50%)
 - ✓ Lorsque le fonctionnaire à un traitement de 0, il est licencié ou mis d'office en retraite s'il a atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite et une retraite à taux plein.

NB : Si le montant de la participation financière de la collectivité qui a supprimé le poste, au CDG/CNFPT, n'est pas modifié par la loi (150% les 2 premières années, 100% la 3^e année, 75% les années suivante), le temps de cette prise en charge sera plus limité. La collectivité sera toujours redevable du remboursement des allocations chômage versées en cas de licenciement.

- Elaboration d'un **projet personnalisé** entre l'agent et le CDG/CNFPT dans les 3 mois de la prise en charge (formations, actions d'orientation..)
- En cas de manquement à ses obligations pendant la période de prise en charge : **licenciement ou admission à la retraite**

Entrée en vigueur immédiate

Dispositions transitoires pour les agents pris en charge lors de la publication de la loi



Favoriser la formation

Mesures en matière de formation (art. 20, 21 et 64) :

- **Elargissement des formations obligatoires** d'intégration et de professionnalisation tout au long de la vie **pour tout contractuel affecté à un emploi permanent dont la durée est supérieure à 1 an,**

Cette obligation concerne les contrats « permanents » fondés sur l'article 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi 84-53.



Entrée en vigueur conditionnée par la parution du décret

- **Dispense totale ou partielle de formation initiale pour les agents de police municipaux :** au regard de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.



Entrée en vigueur conditionnée par la parution des décrets portant statuts particuliers

- Tous les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois, à des fonctions d'encadrement devront bénéficier d'une **formation au management,**

Entrée en vigueur immédiate



Portabilité des droits liés au compte personnel de formation (CPF) en cas de mobilité entre secteur public et secteur privé (art. 58):

- Le nombre d'heures acquis chaque année et le plafond du CPF seront désormais définis **par décret Conseil d'Etat** :
 - ✓ pour les agents FPT (fonctionnaires et contractuels),
 - ✓ pour la majoration des agents de catégorie C qui n'ont pas de diplôme,
 - ✓ pour la majoration pour prévenir une situation d'inaptitude.

- Les droits ouverts dans le secteur privé sont conservés et convertis en heures.
A l'inverse, les heures acquises dans la FPT seront converties en euros, si l'agent poursuit sa carrière dans le secteur privé.

- Le décret en Conseil d'Etat définira les conditions d'utilisation du CET en combinaison avec le CPF,



Entrée en vigueur au 1/01/2021 et applicables aux entretiens professionnels au titre de l'année 2020

Développement et financement de l'apprentissage (art. 62, 63 et 65) :

- Le CNFPT contribue à hauteur de **50% des frais de formation des apprentis** pour les **contrats conclus à partir du 01/01/2020**.

- **Fin de la majoration de rémunération des apprentis préparant un certain niveau de diplôme**; alignement sur le système du secteur privé,

La rémunération est un % SMIC en fonction de l'âge et au cycle de formation (temps d'apprentissage).

- Présentation d'un rapport par le gouvernement au Parlement sur les freins au développement de l'apprentissage.

Entrée en vigueur immédiate



Les modifications tenant aux rémunérations

Mieux reconnaître les mérites collectifs dans l'attribution du régime indemnitaire(art.29) :

- Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

- Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte:
 - ✓ des conditions d'exercice des fonctions,
 - ✓ de l'engagement professionnel
 - ✓ le cas échéant, des **résultats collectifs du service.**

Entrée en vigueur immédiate

Maintien obligatoire du régime indemnitaire dans certains cas (art.29):

- **Le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement** durant:
 - > **les congés maternité,**
 - > **les congés d'adoption ou de paternité.**

Tout en tenant compte en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service

(= donc maintien de IFSE à 100% et CIA selon l'appréciation de la valeur professionnelle sur l'année écoulée – l'absence ne peut justifier à elle seule l'absence de CIA),

- Délibérations contraires sont illégales
- =) *Penser à modifier votre délibération pour éviter les erreurs, même s'il n'y a pas obligation de délibérer pour accorder ce droit aux agents; ce droit résultant de la loi,*

Entrée en vigueur immédiate

Publicité et transparence des hautes rémunérations (art. 37):

- **Obligation de publier, sur leur site internet, tous les ans, la somme des 10 rémunérations les + élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes.**

- Collectivité concernées:
 - ✓ Les régions,
 - ✓ Les départements,
 - ✓ Les collectivités de + de 80 000 habitants,
 - ✓ Les EPCI à fiscalité propre de + de 80 000 habitants,

Entrée en vigueur immédiate



Clarification sur le supplément familial de traitement en cas de garde alternée (art. 40) :

Le SFT peut être partagé par $\frac{1}{2}$ entre les 2 parents :

- Soit, sur demande conjointe des parents,
- Soit, si désaccord entre les parents, sur désignation du bénéficiaire.

Entrée en vigueur immédiate

Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse (art.84)

- Pas de journée de carence pour **tout congé maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le congé maternité.**
- ✓ *NB: attention cela ne s'appliquent pas uniquement au congé maternité*

Entrée en vigueur immédiate



Les mesure en faveur du handicap



Clarification et modernisation du droit applicable aux agents en situation de handicap (art. 90):

- **Insertion d'un chapitre dans la loi portant statut général des fonctionnaires (loi n°83-634) sur l'emploi des travailleurs handicapés reprenant l'ensemble des dispositions applicables**
- **Rappel de l'obligation des 6 % de travailleurs handicapés pour les collectivités qui compte 20 agents TC ou équivalent**
- **Rappel du calcul annuel des 6 %:**
 - ✓ 1 agent rémunéré = 1 unité
 - ✓ Un agent non permanent n'est pris en compte qu'après 6 mois de contrat dans l'année
 - ✓ Prise en compte comme bénéficiaire les travailleurs handicapés, mutilés de guerre, agents reclassés ou en cours de PPR, agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité, les militaires titulaires d'un emploi réservé du fait d'une invalidité...

- Déclaration annuelle au FIPHFP; **versement au FIPHFP d'une contribution annuelle basée sur le nombre d'unité manquante pour respecter les 6%; faute de déclaration, versement de 6% de l'effectif total rémunéré**
- Unité manquante arrondi à l'unité supérieure (et non plus inférieure)
- 3 ans pour se mettre en conformité lorsque l'employeur public atteint le seuil de 20 agents,



Entrée en vigueur au 1/01/2020, sous réserve d'un décret d'application

Expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap (art. 91):

- **Expérimentation durant 5 ans** suivant la publication de la loi (jusqu'au 7 août 2024), pour les agents en situation de handicap, sous contrat d'apprentissage.
- **Titularisation possible** après le contrat d'apprentissage:
 - ✓ Sous réserve de l'aptitude à l'emploi,
 - ✓ Après examen par une commission de titularisation du parcours professionnel,
 - ✓ Un entretien.



Entrée en vigueur immédiate sous réserve d'un décret d'application

Parcours professionnel des agents en situation de handicap – aménagement des concours administratifs (art. 92):

- **Obligation de permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveaux supérieurs ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie,**

- **Création d'un référent handicap,**
 - ✓ Possibilité de mutualiser entre employeurs publics
 - ✓ Missions du référent:
 - . accompagner l'agent tout au long de sa carrière,
 - . coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi.
 - ✓ Le référent handicap doit disposer des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions
 - ✓ **Tout agent a le droit de consulter le référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions mener en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi**

Parcours professionnel des agents en situation de handicap – aménagement des concours administratifs (art. 92):

- **Des dérogations aux règles normales du concours**, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation de l'agent,
- **Institution d'une obligation de moyens à l'égard des employeurs** afin que les travailleurs handicapés **puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.**

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

- **Systeme de promotion interne dérogatoire au droit commun pour les agents en situation de handicap**

- **À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un 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, fixée par décret.**
 - **De leur aptitude à exercer les nouvelles fonctions**

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils pourront être intégrés dans ce cadre d'emplois.

Le détachement et, le cas échéant, l'intégration seront prononcés après appréciation par une **commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires** à exercer les missions du cadre d'emplois.



Entrée en vigueur conditionné par un décret

Merci de votre attention

MESURES ENTRANT EN VIGUEUR IMMEDIATEMENT (8 AOUT 2019)

Objet de la disposition	Articles LTFP*	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Extension des cas de remplacement par des agents contractuels (p. 2)	art. 22-II		art. 3-1
Portabilité du CDI (p. 3)	art. 71-II		art. 3-5
Suppression de l'obligation de nomination en qualité de stagiaire des contractuels lauréats de concours (p. 3)	art. 24		art. 3-4-I
Double détachement (p. 8)	art. 70		art. 66
Procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel (p.8)	art. 77		art. 53
Suppression de la journée de carence maladie en cas de grossesse (p. 7)	art. 84		
Egalité professionnelle et tableau d'avancement (p. 13)	art. 85-II		art. 79
Régime indemnitaire pendant les congés de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant (p. 7)	art. 29		art. 88
Publication des hautes rémunérations (p. 7)	art. 37		
Suppression des conseils de discipline de recours des fonctionnaires et des agents contractuels ** (p. 3 et 10)	art. 32-II, 94-XI		
Radiation du tableau d'avancement dans l'échelle des sanctions *** (p. 10)	art. 31-III		art. 89
Révocation du sursis *** (p. 10)			
Portée de la rétrogradation et de l'abaissement d'échelon (p. 10)			
Effacement du dossier administratif des sanctions du 2 ^{ème} et du 3 ^{ème} groupe : nouvelles modalités (p. 10)			
Protection des témoins dans la procédure disciplinaire (p. 10)	art. 31-I	art. 29	
Formation et bilan de compétences pendant les congés de maladie (p. 9)	art. 40-III		art. 85-1
Mutualisation par les CDG de la médecine préventive entre les trois versants de la FP (p. 9)	art. 40-III		art. 26-1
Encadrement du droit de grève (p. 11)	art. 56		art. 7-2
FMPE**** (p. 15)	art. 78, 79, 94-XVI		art. 97
Organisation territoriale du CNFPT (p. 16)	art.50		art. 12-II
Feuille de route gouvernementale devant le CSFPT (p.16)	art. 3		art. 2-1
Elargissement des missions du CCFP (p.16)	art. 2-I	art. 9 ter	
Rémunération des apprentis (p. 14)	art. 63		

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
SFT en cas de garde alternée (p. 7)	art. 41	art. 20	
Avancement en congé parental et en disponibilité pour l'éducation d'un enfant (p. 9)	art. 85-II		art. 72, 75 et 75-1
Congé de proche aidant (p. 9)	art. 40-III		art. 57-10° bis
Services de médecine agréée et de contrôle des CDG (p. 9)	art. 40-III		art. 26-1
Télétravail sur une période ponctuelle (p. 6)	art. 49		

* Loi de transformation de la fonction publique (LTFP).

** Les sanctions prononcées avant le 7août 2019 peuvent faire l'objet d'un recours devant le CDR dans les conditions jusqu' alors en vigueur.

*** La radiation du tableau d'avancement et les nouvelles conditions de révocation du sursis ne sont pas applicables aux procédures disciplinaires en cours, compte tenu du principe constitutionnel de non-rétroactivité de la loi plus sévère (Conseil constitutionnel n° 88-248 du 17 janvier 1989).

**** Voir les dispositions transitoires pour les agents pris en charge le 8 août 2019 (art. 94-XVI).

MESURES ENTRANT EN VIGUEUR AU 1/01/2020

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Suppression de la compétence de la CAP en matière de mobilité et de mutation (p. 4)	art. 10-III, 94-IV		
Assistance syndicale des agents dans les recours administratifs en matière de mutation interne (p. 4)	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 30
Conditions de réintégration après disponibilité pour suivre le conjoint (p. 8)	art. 74		art. 72
Taux de contribution pension des fonctionnaires de l'Etat en détachement dans la FPT (p. 7)	art. 66, 94-XV, décret d'application		
Suppression de l'obligation de remboursement des mises à disposition des fonctionnaires de l'Etat (p. 7)	art. 66, 94-XV, décret d'application		
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle * (p. 13)	art. 80-I, 94-II et XVII, décret d'application	art. 6 septies	
CPF : modalités de fonctionnement et conversion en heures des droits acquis en euros (p. 13)	art. 58 I et II, 94-XIV, décret d'application	art. 22 quater	
Nouveau fondement juridique de l'OETH ** (p. 14)	art. 90, décret d'application	art. 33 à 40	
Détachement dérogatoire des fonctionnaires handicapés (p. 14)	art. 93, décret d'application		
Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires (p. 10)	art. 72-I, II et III, décrets d'application		
CNFPT : financement des frais de formation des apprentis (p. 14)	art. 62		art. 12-1

* Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle doit être élaboré au plus tard le 31 décembre 2020 (art. 94-XVII).

** A l'exception de l'obligation déclarative des collectivités employant moins de 20 agents qui entre en vigueur à une date fixée par décret, et, au plus tard le 1^{er} janvier 2022 (art. 90-VIII).

MESURES ENTRANT EN VIGUEUR AU 1/02/2020

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634
Transfert à la HATVP des compétences de la commission de déontologie * (p. 12)	art. 34-I, 35, 94-XII, décret d'application	art. 25 septies et 25 octies
Réforme du contrôle déontologique* (p. 12)		
Allongement de la durée du temps partiel pour créer une entreprise (p. 12)		
Nouveau cas de contrôle (« rétropantouflage ») (p. 12)		

* Les demandes d'avis formulées à la commission de déontologie jusqu'au 31 janvier 2020 sont examinées selon les dispositions actuelles. Les demandes présentées à compter du 1^{er} février 2020 seront examinées par la HATPV, dans les conditions prévues par la loi (art. 94-XII).

MESURES ENTRANT EN VIGUEUR AU 1/01/2021

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Indemnité de précarité (p. 3)	art. 23-II et IV, décret d'application		art. 136
Suppression de la compétence des CAP en matière d'avancement de grade et de PI (p. 4)	art. 10-III, 30-II, 94-IV et VIII		
Création des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours (p. 4)	art. 30-II, 94-II et VIII, décret		art. 33-5
Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes pour les décisions d'avancement, dans le cadre des LDG (p. 13)	art. 85-II		art. 79
Assistance syndicale dans les recours administratifs en matière d'avancement de grade et de PI (p. 4)	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 30
Création du rapport social unique (RSU) (p. 4)	art. 4-II, 5-I, II et VII, décret d'application	art. 9 bis A et 9 bis B	art. 33-3
Base de données sociales pour le RSU (p. 4)	art. 5-I et VII, décret d'application	art. 9 bis A	
Modifications concernant l'évaluation professionnelle* (p. 5)	art. 27-III et 94-VII		art. 76

*Applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020 (art. 94-VII)

MESURES ENTRANT EN VIGUEUR AU PROCHAIN RENOUELEMENT GENERAL DES ASSEMBLEES DELIBERANTES

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Redéfinition par délibération des règles sur le temps de travail non conforme à la réglementation* (p. 6)	art. 47		
Réforme de l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels (p. 13)	art. 82, 94-XVIII, décret d'application	art. 6 quater	
Elargissement des missions des CDG coordonnateurs** (p. 16)	art. 50, 94-XIII		art. 14
Schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation ** (p. 16)			
Représentation des EPCI au sein du CSFPT *** (p.16)	art. 2-II et 94-I		art. 8

* La délibération doit être adoptée dans l'année suivant le renouvellement de l'assemblée délibérante pour une date d'effet au plus tard au 1^{er} janvier de l'année suivant cette adoption (art. 47).

** Applicable à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux (art. 94-XIII).

*** Applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et des EPCI (art. 94-I).

MESURES ENTRANT EN VIGUEUR AU PROCHAIN RENOUVELLEMENT GENERAL DES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL (2022)

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Commission consultative paritaire (CCP) unique (p. 3)	art. 12, 94-II, décret		art. 136
Création du comité social territorial (CST) (p. 5)	art. 4-II, 94-II, décret d'application		art. 32 à 33-2
CAP communes à plusieurs catégories (p. 6)	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 28
Suppression des groupes hiérarchiques (p. 6)	art. 31-III, 94-IX, décret		
Sort des instances consultatives en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics (p. 6)	art. 13, 94-II décret		art. 33-4

MESURES DONT L'ENTREE EN VIGUEUR EST CONDITIONNEE PAR LA PUBLICATION D'UN DECRETS

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Extension du recours aux agents contractuels (p. 2)	art. 16-II, 17-II, 21-I, 94-V		art. 3-II, 3-3, 47
Procédure de recrutement des agents contractuels visant à garantir l'égal accès aux emplois (p. 3)	art. 15 et 16-II	art. 32-I	art. 47
Formation initiale de certains agents contractuels (p. 13)	art. 16-II, 21-II et 94-V		art. 47
Rupture conventionnelle du CDI (p. 3)	art. 72-III		
Mise à disposition par les CDG d'agents contractuels en vue de les affecter à des missions permanentes à TC ou TNC à la demande des collectivités	art. 21-I		art. 25
Autorisations d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux (p. 6)	art. 45	art. 21, 32	art. 136
Aménagement horaire pour allaitement (p. 6)	art. 46		
Détachement d'office en cas d'externalisation d'un service vers le secteur privé (p. 8)	art. 76	art. 15	
Conditions de création des emplois à temps non complet (p. 12)	art. 21-I et 94-V		art. 104
Dispositif de signalement des violences, discriminations et actes de harcèlement (p. 13)	art. 80-I et II	art. 6 quater A	art. 26-2
Entretien de carrière pour les métiers pénibles (p. 9)	art. 40-III		art. 108-3-1
Dispense de formation initiale pour les agents de police municipale (p. 12)	art. 60		
Promotion exceptionnelle des agents de police municipale blessés en service (p. 12)	art. 44		
Référent handicap (p. 14)			
Portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la FP d'un agent handicapé (p. 14)	art. 92-I	art. 6 sexies	
Aménagement des conditions de déroulement des concours en raison du handicap (p. 14)	art. 92-III		art. 35
Interdiction de s'inscrire à plusieurs concours se déroulant le même jour (p. 15)	art. 89		art. 36
Champ d'application des concours sur titres (p. 15)			
CPF : conversion en euros des droits acquis en heures (p. 13)	art. 58-III		
Présidence alternée des jurys de concours et examens (p. 15)	art. 83-I	art. 16 quater	