REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

Présentation des dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Service juridique

Sébastien MICHEL

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

cdg 14 Centre de Gestion
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UAMC
Union Amicale des Maires du Calvados

Un modèle de gestion des agents publics en évolution

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie profondément le cadre applicable à la fonction publique.

Depuis les années 80 et la création des 3 versants de la fonction publique, cette loi est un des textes les plus importants.

Les 95 articles de la loi ne sont pas tous d'application directe et la plupart des modifications statutaires nécessitent la publication de décrets d'application (environ 50).

Retour au modèle statutaire créé par la loi n° 52-432 du 28 avril 1952 portant statut général du personnel des communes et des établissements publics communaux

Fonction publique d'emploi

Les principaux objectifs de la loi n°2019-828

1. *« Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics »*
2. *« Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines »*
3. *« Simplifier le cadre de gestion des agents publics »*
4. *« Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics »*
5. *« Renforcer l'égalité professionnelle »*

Présentation

1ère partie *: Fonctionnement des instances et dialogue social*

2ème partie *: Transformations dans la gestion des ressources humaines*

3ème partie *: Le recours aux agents contractuels*

4ème partie *: Renforcement de l'égalité professionnelle*

FONCTIONNEMENT DES INSTANCES ET DIALOGUE SOCIAL

1 - Création du comité social territorial

2 - Evolutions des CAP (composition /compétences)

3 - Modification des commissions consultatives paritaires

4 - Création des lignes directrices de gestion

5 - Création du rapport social unique

6 - Possibilité de négocier des accords locaux

Création du comité social territorial

Décret d'application nécessaire

Au prochain renouvellement des instances

- Il est issu de la **fusion du comité technique et du CHSCT**, il est saisi sur les orientations stratégiques sur les politiques des ressources humaines et sur les lignes directrices de gestion.

- Il est créé:
  - dans chaque collectivité ou établissement employant **au moins 50 agents**
  - **auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents**.

- Il comprend une **formation spécialisée compétente en matière d'hygiène, de sécurité, et de conditions de travail**.

  Cette formation spécialisée est obligatoire pour les collectivités employant au moins 200 agents, elle est facultative pour les autres.

Compétences du CST

Décret d'application nécessaire

Au prochain renouvellement des instances

Il est saisi pour avis sur les questions relatives à :

- **L'organisation et le fonctionnement des services**, qui incluent les réorganisations de services, y compris pour les questions de santé, d'hygiène, de sécurité, d'organisation et de conditions de travail ;
- **Les grandes orientations stratégiques sur les questions de politiques RH** avec notamment la politique indemnitaire, l'action sociale, la protection sociale, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, le recrutement, la formation, les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations;
- **L'examen des lignes directrices de gestion** en matière de mobilité et de promotion et de valorisation des parcours professionnels
- **Les questions en matière de protection de la santé physique et mentale, d'hygiène, de sécurité** des agents dans leur travail, d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail qui couvrent à la fois les attributions consultatives et les compétences (enquête, expertise, visites de site) exercées actuellement par les CHSCT.

Compétences de la formation spécialisée du CST

Décret d'application nécessaire

Au prochain renouvellement des instances

- La protection de la santé physique et mentale,
- L'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail,
- L'organisation du travail (télétravail, etc…)
- Les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- L'amélioration des conditions de travail,
- Les accidents mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui auraient pu entraîner des conséquences graves
- D'autres questions qui seront prévues par décret.

Dans l'attente des prochaines élections professionnelles et la mise en place du CST

Compétence unique du Comité technique :

- Projets de réorganisation de service
- Lignes directrices de gestion
- Plan d'action pour l'égalité professionnelle homme/femme

Compétence conjointe Comité technique - CHSCT (réunion conjointe des 2 instances):

- Questions communes aux deux instances (ex : aménagement du temps de travail)

Les commissions paritaires - organisation

Au prochain renouvellement des instances

La loi du 6 août 2019 prévoit:

- **La suppression des groupes hiérarchiques au sein des CAP** : les fonctionnaires d'une catégorie examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie mais sans distinction de cadres d'emplois et de grade ;

- **La possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'insuffisance d'effectifs**.

- **La procédure de droit commun permettant d'organiser les instances de dialogue social (CAP, CCP et CST) en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics**

Les commissions paritaires - compétences

Les compétences de la CAP sont recentrées sur les décisions individuelles défavorables.

- **A compter du 1er janvier 2020, la CAP n'est plus compétente pour:**
  - La mutation interne avec modification de situation des intéressés (art 52)
  - La mise à disposition (art 61)
  - Le détachement (art 64)
  - Les transferts d'agents lors de regroupements territoriaux

- **A compter du 1er janvier 2021, la CAP n'est plus compétente pour:**
  - La promotion interne (art 39)
  - Les avancements sur un échelon spécial (art 78-1)
  - Les avancements de grade (art 79)
  - Les reclassements (art 82 à 84)

Les commissions paritaires - compétences

Décret d'application nécessaire

De fait, jusqu'au 31 décembre 2020, les attributions de la CAP ne sont pas modifiées (sauf pour les décisions relatives aux mutations et aux mobilités qui cessent de relever de la compétence de l'instance dès le 1er janvier 2020).

A compter du 1er janvier 2021, les CAP resteront compétentes, pour :

- le licenciement au cours du stage en cas d'insuffisance professionnelle ;
- le licenciement pour insuffisance professionnelle.
- le licenciement en cas de refus de trois postes successifs pour le fonctionnaire mis en disponibilité en vue de sa réintégration ;
- le refus opposé à une demande de temps partiel ou les litiges relatifs à l'exercice du temps partiel ;
- la demande de révision de compte rendu d'entretien professionnel ;
- le refus de démission ;
- les sanctions disciplinaires ;

Un décret déterminera les autres décisions pour lesquelles l'avis préalable des CAP demeurera obligatoire.

Les commissions consultatives paritaires

Décret d'application nécessaire

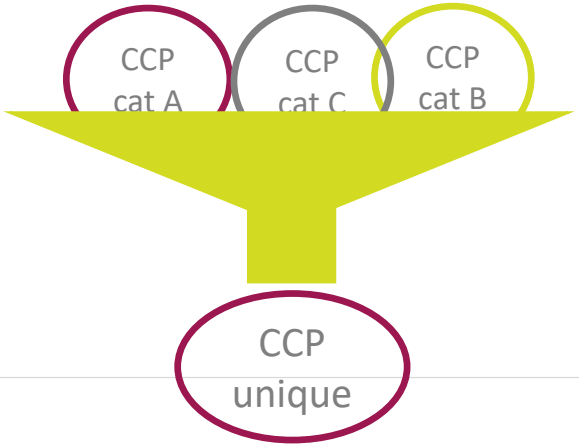
Au prochain renouvellement des instances

Les nouvelles dispositions prévoient la création d'une Commission consultative paritaire (C.C.P.) unique, sans distinction de catégorie, compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels.

Les agents contractuels membres de la CCP examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

Une CCP est créée dans chaque collectivité territoriale ou établissement public.

Cependant la CCP est placée auprès du centre de gestion pour les collectivités ou les établissements qui y sont affiliés.



L'accès à l'information - le rapport social unique

Décret d'application nécessaire

1er janvier 2021

Les informations relatives aux ressources humaines sont regroupées et enrichies au sein **d'un rapport social unique**, présenté à l'assemblée délibérante après l'avis du comité social territorial.

Le rapport social unique regroupe également les rapports obligatoires qui doivent être actuellement présentés chaque année aux comités techniques, à savoir :

- 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.

Les centres de gestion rendent accessible aux collectivités territoriales et établissements publics locaux un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la FPT.

L'accès à l'information - le rapport social unique

Décret d'application nécessaire

1er janvier 2021

CDG met à disposition des collectivités territoriales et établissements un portail numérique dédié au recueil des données sociales

→ La base de données sociales est accessible aux membres du CST

→ Présentation au CST pour avis + débat sur l'évolution des politiques RH et les moyens alloués

→ Présentation à l'assemblée délibérante

Les lignes directrices de gestion

Décret d'application paru au JO

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées :

- par l'autorité territoriale,
- après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives (comité social territorial),
- à partir des éléments et données rassemblés dans le **rapport social unique (RSU)**

<u>Objectif</u> : définir une stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

- En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (gestion des métiers / compétences / recrutements / mobilités…)
- En matière de carrière (critères pour avancement de grade au choix; respect égalité homme / femme, etc……)
- En matière de valorisation des parcours

L'autorité **communique** les lignes directrices de gestion aux agents.

Elles seront applicables aux décisions prises en 2021.

Les lignes directrices de gestion relative à la promotion interne

Décret d'application paru au JO

- C'est **le Président du centre de gestion** qui définit les lignes directrices de gestion (en 2020) en matière de **promotion interne (pour les décisions au titre de l'année 2021)**

  Le projet est d'abord soumis à l'avis du CST placé auprès du CDG, puis transmis pour consultation aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés (et éventuellement au collectivités et établissements volontairement affiliés).

  Après avis, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion

- **La liste d'aptitude de promotion interne est établie par le Président du CDG en tenant compte des lignes directrices de gestion** (Il peut se faire assister du collège des représentants des collectivités affiliées)

Les accords à portée normative

Ordonnance

Selon un cadre qui reste à définir par ordonnance du gouvernement, la loi renforce la **possibilité de conclure des accords ayant une portée normative au niveau de la collectivité territoriale ou de l'EPCI**.

Ces accords portent notamment sur la formation et la qualité de vie au travail.

Ordonnances prises dans un délai de 15 mois (novembre 2020 au plus tard).

TRANSFORMATION ET SIMPLIFICATION DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1 – Rémunération

2 - Formation

3 – Garanties et droit des agents

4 - Discipline

5 – Accès à la fonction publique / concours

6 – Organisation du temps de travail

7 – Encadrement du droit de grève

8 – Accompagnement des parcours professionnels

9 – Gestion des fonctionnaires privés d'emploi

10 – Déontologie

11 – CNFPT / Centres de Gestion

Rémunération

- La **journée de carence** n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité.

- Le **régime indemnitaire doit être maintenu** dans les mêmes proportions que le traitement **durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant**, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs.

- L'engagement professionnel est mieux pris en compte dans les régimes indemnitaires des agents à travers le **versement de primes individuelles et/ou collectives** (RIFSEEP). **Application <u>sous réserve d'une nouvelle délibération</u>**

Décret d'application nécessaire

- **Le partage du supplément familial de traitement (SFT) en cas de garde alternée est prévu** sur demande conjointe des parents ou en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Rémunération

Pour renforcer la transparence salariale dans la haute fonction publique, les collectivités les plus importantes (régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et EPCI à fiscalité propre de même taille) ont l'obligation de **publier chaque année sur leur site internet:**

- **la somme des 10 plus hautes rémunérations**
- ainsi que **la répartition entre les hommes et les femmes** de ces dix plus importantes rémunérations.

Formation – Compte personnel formation

Décret d'application nécessaire

1er janvier 2020

Est prévue la portabilité des droits liés au compte personnel de formation en cas de mobilité entre secteur public et secteur privé.

Le compte personnel de formation du secteur public s'établit en heures, alors que celui du secteur privé est *« monétisable ».*

Afin de permettre une portabilité entre les deux secteurs, il est prévu la conversion des droits acquis au titre d'une activité privée en heures (et inversement la conversion en euros de droits acquis en heures au sein de la fonction publique).

<u>Date d'application</u> : au plus tard le 1er janvier 2020 (et publication du décret)

Formation

- **Formation des agents publics accédant à des fonctions de managériales :**
  La loi prévoit désormais d'accorder le bénéfice d'une formation au management pour les agents publics accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

- **Formation obligatoire des agents contractuels :**
  Les agents contractuels de la FPT, recrutés pour occuper un emploi permanent, ont l'obligation de suivre une formation d'intégration et, le cas échéant, de professionnalisation, **sauf si leur contrat est d'une durée inférieure à un an**. En l'état actuel du droit, cette obligation n'incombe qu'aux fonctionnaires.

Formation

Ordonnance

La loi contient plusieurs habilitations du gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives concernant :

- les établissements publics et services de formation des trois versants de la fonction publique (ENA, INET, etc…);
- le recrutement et la formation des agents de catégorie A ;
- la formation des agents les moins qualifiés, handicapés ou exposés à des risques professionnels.

Le délai d'habilitation est fixé à 18 mois (**printemps 2021 au plus tard**).

Garanties et droits

Période de préparation au reclassement - Article 40

L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la période préparatoire au reclassement (PPR) est modifié :

- la PPR concerne le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à exercer ses fonctions a été engagée,
- 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 de remplacement.

Garanties et droits

Décret d'application nécessaire

Entretien de carrière – Usure professionnelle - Article 40

Les agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficieront désormais d'un entretien de carrière.

Un décret doit prévoir les conditions de mise en œuvre de cet entretien.

Garanties et droits

Appréciation de la valeur professionnelle - Entretien professionnel

- Le compte-rendu est visé par l'Autorité Territoriale, qui peut formuler **ses propres observations**
- Lors de l'entretien individuel, le fonctionnaire reçoit une information sur l'ouverture et l'utilisation de son CPF
- les CAP n'auront plus connaissance du compte rendu de l'entretien professionnel. Le fonctionnaire pourra en revanche saisir la CAP pour qu'elle demande la révision du compte rendu auprès de l'autorité territoriale.

Entrée en vigueur au 1er janvier 2021, pour les entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020

Garanties et droits

Décret d'application nécessaire

Le congé de proche aidant - article 40

Durée de 3 mois renouvelable et dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'une personne proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (Art. L. 3142-16 du code du travail).

Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. **Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré**. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Les personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 sont les suivantes : le conjoint, le concubin, le partenaire d'un PACS, un ascendant ou descendant, un enfant, un collatéral, ascendant, descendant jusqu'au 4e degré (éventuellement de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS), une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Garanties et droits

Ordonnance

Protection sociale - prévention et la santé au travail

La loi contient plusieurs habilitations du gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives pour réformer les règles concernant :

- la protection sociale complémentaire ;
- les instances médicales, la médecine agréée et de prévention ;
- l'aptitude physique, les différents congés ou positions statutaires pour maladie ;
- le temps partiel thérapeutique et le reclassement ;
- les congés liés à la parentalité (congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de naissance) et à l'accompagnement des proches aidants.

Le délai d'habilitation est fixé à 15 mois pour les deux premiers thèmes et à 12 mois pour les trois derniers (art. 40).

Garanties et droits

Durcissement des conditions de retour de disponibilité pour suivre son conjoint dans la FPT (article 74)

La réintégration de l'agent varie selon la durée de la disponibilité :

- **Moins de 6 mois** : l'agent est réintégré dans l'emploi qu'il occupait
- **Entre 6 mois et 3 ans** :
  - L'agent est réintégré et réaffecté à la 1ère vacance ou création d'emploi
  - A défaut d'emploi vacant, surnombre et prise en charge
- **Au-delà de 3 ans** :
  - L'agent peut être réintégré si un emploi vacant existe
  - A défaut, il est maintenu en disponibilité avec une proposition de réintégration sur l'une des 3 premières vacances d'emploi dans la collectivité

Discipline

Au prochain renouvellement des instances

- **Modification de la composition du conseil de discipline** : suppression des groupes hiérarchiques

Application immédiate

- **Suppression des conseils de discipline de recours**
- **Création d'un nouvelle sanction du 2ème groupe : la radiation du tableau d'avancement**. Cette nouvelle sanction peut être prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2ème et 3ème groupes;
- **Révocation du sursis** : une exclusion temporaire de fonctions du 1er groupe entraine désormais la révocation du sursis d'une précédente sanction d'exclusion de fonction;
- **Rétrogradation et l'abaissement d'échelon** : précisions sur la portée de ces sanctions ;
- **Effacement du dossier administratif des sanctions du 2ème et du 3ème groupe** : redéfinition des conditions et simplification de la procédure;
- **Protection des témoins** dans le cadre d'une procédure disciplinaire

Discipline – tableau des sanctions

1er groupe	- Avertissement - Blâme - Exclusion 3 jours maximum
2ème groupe	- Radiation du tableau d'avancement - Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur - Exclusion de 4 à 15 jours
3ème groupe	- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon doté d'un IB ≤ - Exclusion 16 jours à 2 ans
4ème groupe	- Retraite d'office - Révocation

+ Éventuellement sanction de radiation du tableau d'avancement à titre complémentaire

Les modalités d'accès à la FPT et l'organisation des concours

Décret d'application nécessaire

La loi prévoit :

- la **possibilité d'organiser des concours sur titre**, au-delà des seules filières sociale, médico-sociale, et médico-technique.
- **l'interdiction faite à un candidat de participer simultanément à plusieurs concours** pour l'accès à un même cadre d'emplois.
- un **dispositif de recrutement direct à l'issue du contrat des apprentis en situation de handicap** (Expérimentation pendant 5 ans à compter du 7 août 2019)

1er janvier 2020

- le **recrutement d'apprentis est facilité** avec le financement des frais de formation à hauteur de 50% par le CNFPT et l'alignement des conditions de rémunération sur celles du secteur privé.

Les modalités d'accès à la FPT et l'organisation des concours

Rendre facultatif le recrutement des contractuels ayant réussi un concours de la FPT

Les dispositions antérieures obligeaient la collectivité territoriale employant un agent contractuel sur un emploi permanent, à recruter ce dernier dès lors qu'il était admis à un concours de la fonction publique territoriale correspondant à ses fonctions.

Cette obligation devient une simple faculté pour l'autorité territoriale.

En revanche, si l'agent est nommé, l'obligation de déclaration de vacance d'emploi ne s'applique pas.

Plus de souplesse dans l'organisation du travail

Au prochain renouvellement des assemblées

- Le **temps de travail est harmonisé** dans la fonction publique territoriale avec l'abrogation des accords dérogatoires aux 1 607 heures au plus tard un an après le renouvellement des assemblées délibérantes.

  Ne sont pas concernés par cette mesure les régimes de travail dérogatoires justifiés par des sujétions particulières.

Décret d'application nécessaire

- **Recours ponctuel au télétravail**
  Le télétravail pourra être organisé sur une période ponctuelle et non plus exclusivement régulière

Autorisation d'absence et aménagement horaire

Décret d'application nécessaire

- La liste des **autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux**, ainsi que leurs modalités d'octroi, seront précisées par un décret pour les fonctionnaires comme pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

- **L'aménagement horaire pour le fonctionnaire allaitant son enfant** fait l'objet d'une disposition législative spécifique. Cette possibilité s'exercera sous réserve des nécessités du service pendant la 1ère année suivant la naissance de l'enfant, dans la limite d'1 heure par jour.

Encadrement du droit de grève

La loi permet et encadre **la faculté de négocier un accord local pour la continuité du service public en cas de grève**. Ce nouveau cadre juridique définit:

- **Les participants** : l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans le comité technique compétent (ou futur CST);
- **Les services publics locaux concernés** : collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de 3 ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire à la condition que l'interruption de ces services contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique ou aux besoins essentiels des usagers;
- **Objet de la concertation** : **déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables** à la continuité du service public ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation des agents présents ;
- **Conclusion de la négociation** : signature d'un accord entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales, puis approbation de celui-ci par l'organe délibérant.
  A défaut de conclusion d'un accord dans les 12 mois suivant le début des négociations, l'organe délibérant est compétent pour déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public.

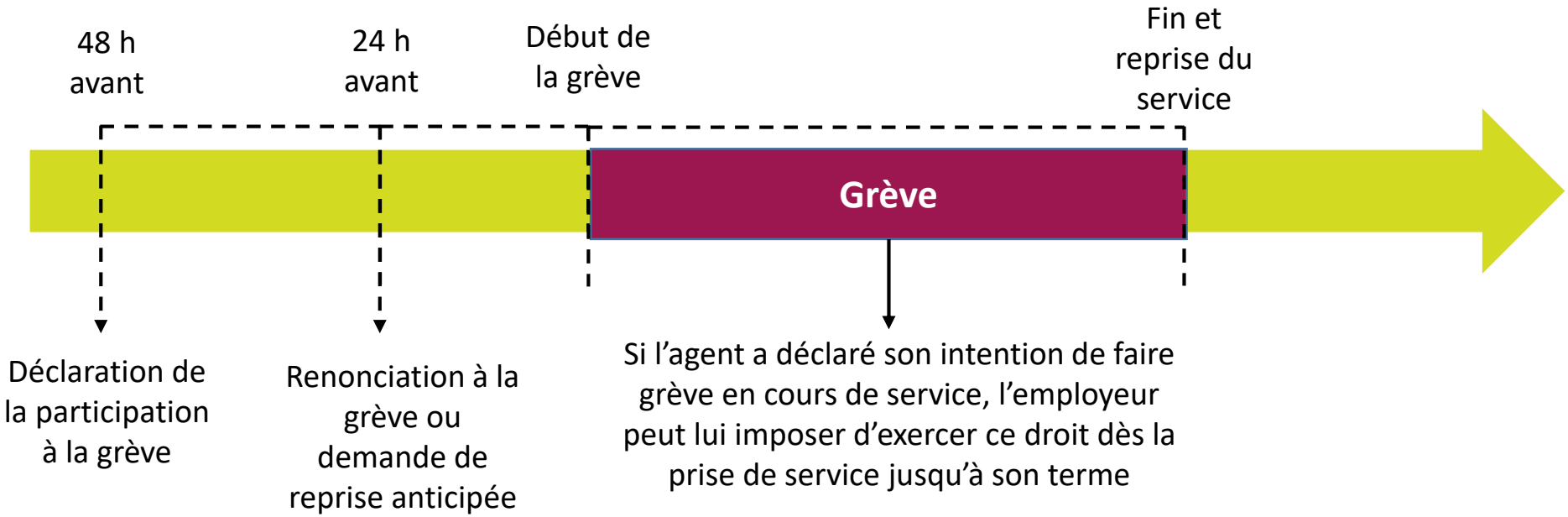
Encadrement du droit de grève

Pour les services directement concernés par l'encadrement du droit de grève et les postes indispensables en relevant, la loi prévoit :

- **Un délai de prévenance de 48 heures** (« déclaration individuelle de grève »). Si l'agent revient sur son intention de participer à la grève ou décide de reprendre le service au cours du mouvement, il doit en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant, selon le cas, l'heure prévue de sa participation ou l'heure de sa reprise.
- **La possibilité pour l'autorité territoriale d'imposer une cessation du travail dès la prise de service** et jusqu'au terme de ce dernier pour prévenir les désordres prévisibles occasionnés par la grève en cours de service.
- En cas de non respect des délais, **l'agent s'exposera à une sanction disciplinaire.**

Encadrement du droit de grève

- En cas de mise en œuvre d'un service minimum, on peut présenter les délais à respecter de la manière suivante :



Accompagner les parcours professionnels et le retour à l'emploi

- La loi ouvre la possibilité d'une **portabilité des CDI** entre les trois versants de la fonction publique.

- Elle autorise le **double détachement** pour les agents qui occupent un emploi fonctionnel et qui bénéficient d'une promotion interne.

- Un **protocole organisant la fin de fonctions** peut être conclu entre un agent occupant un emploi fonctionnel et son employeur.

Accompagner les parcours professionnels et le retour à l'emploi

Décret d'application nécessaire

Un dispositif de rupture conventionnelle est créé.

- **Agents concernés** :
  - Agents contractuels en CDI
  - à titre expérimental, fonctionnaires titulaires **(du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 – nécessite un décret d'application)**

- **Instauration d'une indemnité**, qui ne pourra pas être inférieure à un montant fixé par décret.

- **Obligation de remboursement des sommes perçues** à ce titre si l'agent, dans les 6 années qui suivent, est recruté au sein de la même collectivité, ou par un établissement qui lui est lié.

Accompagner les parcours professionnels et le retour à l'emploi

Décret d'application nécessaire

Procédure de mise en œuvre de la rupture conventionnelle (issue du projet de décret):

1. **Demande par écrit d'une des parties** (autorité territoriale ou agent)

2. **Entretien préalable** au moins 8 jours après demande (1 ou plusieurs entretiens)
   Pendant l'entretien l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

3. **Signature d'une convention**

4. **Délai de rétraction:**
   Après signature de la convention de rupture chacune des deux parties dispose d'un délai de 15 jours francs pour exercer son droit de rétractation.
   En l'absence de rétractation dans le délai de 15 jours, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Accompagner les parcours professionnels et le retour à l'emploi

Décret d'application nécessaire

Dispositif de détachement d'office en cas d'externalisation (article 76)

En cas de transfert d'une activité d'une personne morale de droit public à un établissement public gérant un service industriel et commercial (SPIC) ou à une personne morale de droit privé, les fonctionnaires pourront être détachés d'office, sur un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat garantira une rémunération au moins égale à la rémunération antérieure, et les droits à avancement du fonctionnaire seront maintenus.

Gestion des fonctionnaires privés d'emplois (FMPE)

Le dispositif de gestion des FMPE est refondu avec une obligation renforcée d'accompagnement par le centre de gestion et le CNFPT et, en contrepartie, une dégressivité accrue de la rémunération à partir de la 2ème année de prise en charge

Dégressivité de la rémunération : la réduction intervient à compter de la 2ème année (au lieu de la 3ème) et son taux est fixé à 10 % par an (au lieu de 5 % par an jusqu'à 50 % la 12ème année et les années suivantes) ;

Durée de la prise en charge : **lorsque le FMPE n'est plus rémunéré il est licencié**. L'agent est admis d'office à la retraite s'il peut bénéficier d'une pension à taux plein au terme ou au cours de la prise en charge ;

Gestion des fonctionnaires privés d'emplois (FMPE)

Exemple de mise en œuvre de la dégressivité de rémunération du FMPE :

Pour un agent dont l'emploi est supprimé le 1er mai 2019:

- placement en surnombre dans la collectivité pendant un an
- prise en charge avec rémunération à 100 % la 1ère année, puis réduction de 10% par an:

01/05/2021	01/05/2022	01/05/2023	01/05/2024	01/05/2025	01/05/2026	01/05/2027	01/05/2028	01/05/2029	01/05/2030
90 %	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	10%	0%

Mise à la retraite pendant ou au terme de la période

Licenciement du fonctionnaire

Gestion des fonctionnaires privés d'emplois (FMPE)

Reclassement du FMPE :

- élaboration d'un **projet personnalisé destiné à favoriser le retour dans l'emploi** dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge,
- licenciement possible en cas de manquements aux obligations en matière de recherche d'emploi ou de suivi des actions de formation et d'orientation prévues dans le projet,
- accès prioritaire aux actions de formation longue pour l'exercice d'un nouveau métier au sein de la FP ou dans le secteur privé, recherche des possibilités d'activité **pendant la période de maintien en surnombre** dans les deux autres versants de la FP.

La rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire est intégralement rétablie, mais le décompte de la période de référence servant au calcul de celle-ci à l'issue de leur mission n'est pas suspendu.

Ces dispositions s'appliquent à la date de publication de la loi, soit le 7 août 2019 mais s'agissant des **agents pris en charge avant cette date**, un dispositif spécifique d'entrée en vigueur est prévu en ce qui concerne l'application de la réduction de 10 %, le licenciement au terme de la prise en charge, l'admission à la retraite d'office et l'élaboration du projet personnalisé destiné à favoriser le retour dans l'emploi (art. 78, 79 et 94-XVI).

Déontologie

Décret d'application nécessaire

1er février 2020

Les contrôles déontologiques dans la fonction publique sont renforcés, tant pour les fonctionnaires que pour les contractuels en :

- confiant les compétences de la commission de déontologie à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ;
- recentrant le contrôle des départs vers le secteur privé (*« pantouflage »*) et des cumuls d'activités sur les cas les plus sensibles ;
- renforçant le contrôle des recrutements de personnes exerçant précédemment une activité privée lucrative,
- renforçant les prérogatives de la HATVP.

L'autorité hiérarchique aura l'obligation de saisir la HATVP pour les agents *« dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient »*. (liste des emplois concernés fixée par décret).

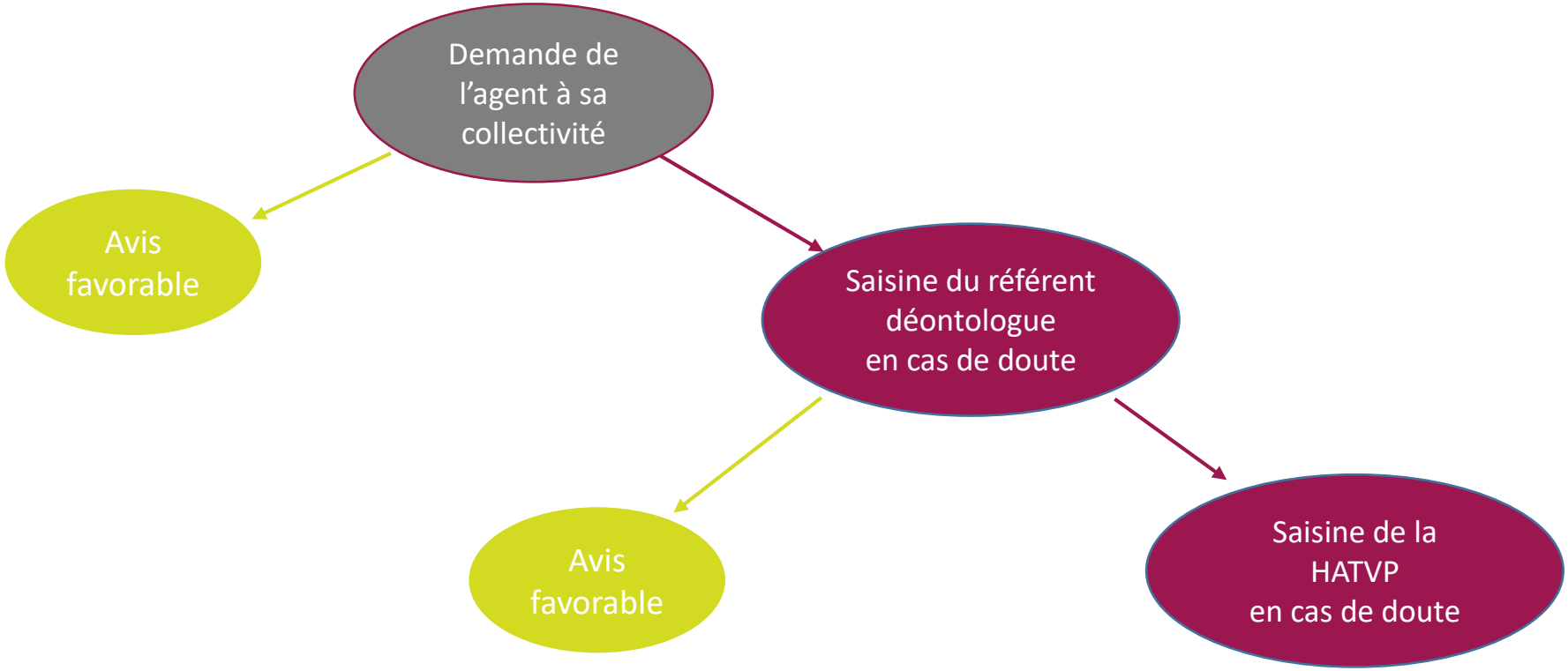
Pour les autres agents, les contrôles déontologiques reposeront sur l'autorité hiérarchique. En cas de *« doute sérieux »*, celle-ci pourra saisir pour avis le référent déontologue puis le cas échéant la HATVP.

Déontologie

Décret d'application nécessaire

1er février 2020

Nouvelle procédure d'examen des demandes d'exercice d'une activité privée pendant une cessation d'activité ou de temps partiel pour création d'entreprise



Le CNFPT

- La loi adapte **l'organisation du CNFPT à la carte administrative des régions.**

- Une **convention doit obligatoirement** être conclue entre le centre de gestion coordonnateur et le CNFPT, afin d'articuler leurs missions au niveau régional (cf. concours et examens, mobilité, reclassement, prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi).

Les centres de gestion

Au prochain renouvellement des assemblées

Au niveau régional, les missions du centre de gestion coordonnateur sont renforcées, avec l'obligation de mettre en œuvre un **schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.**

L'exercice d'une mission peut être confié par ce schéma régional à un, plusieurs ou tous les centres de gestion.

Renforcement des missions régionales des CDG

- Mission d'information sur l'emploi public territorial
- Aide aux fonctionnaires en recherche d'emploi après une disponibilité
- Assistance juridique statutaire + référent déontologue
- Assistance dossiers de retraite
- Publicité des listes d'aptitude (concours + promotion interne)
- Publicité des créations et vacances d'emploi (catégorie A,B,C)

Services de médecine mutualisés

- Médecine (préventive, agréé et de contrôle)
- Avec les autres fonctions publiques

RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS

1 – Mise en œuvre d’une procédure de sélection

2 – Elargissement des cas de recrutement

3 – Nouveau cas de recours : le contrat de projet

4 – Les droits des agents contractuels

Procédure de sélection

Décret d'application nécessaire

- **Une procédure spécifique de recrutement des contractuels** doit être mise en place**,** tenant compte du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions et de la taille de la collectivité.

  La parution du décret va conditionner la mise en œuvre des nouveaux cas de recours à un agent contractuel.

- **Objectif** : garantir de manière « réelle » le respect de l'Egalité d'accès de tous les citoyens aux emplois publics (Principe constitutionnel de l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789)

- Cette disposition ne s'applique pas au recrutement d'un directeur général des services pour les collectivités ou établissements de plus de 40 000 habitants.

Procédure de sélection prévue par le projet de décret (sous réserve de modification)

Décret d'application nécessaire

1. **Publicité préalable de la création ou vacance de l'emploi**

2. **Dépôt des candidatures** dans la limite d'un délai d'1 mois (sauf urgence) à compter de la publication de l'avis sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique.

3. **Accusé de réception de chaque candidature** et vérification de leur recevabilité

4. **Présélection :**
   L'activité peut être confiée au centre de gestion dans le cadre de sa mission obligatoire)
   Présélection facultative si l'emploi est à pourvoir par un CDD de moins d'1 an

5. **Convocation des candidats présélectionnés à un ou plusieurs entretiens**

6. **Entretien(s)** => Rédaction d'un procès-verbal qui récapitule les appréciations portées sur chaque candidat au regard de leurs qualifications, compétences, aptitudes, expérience professionnelle, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir

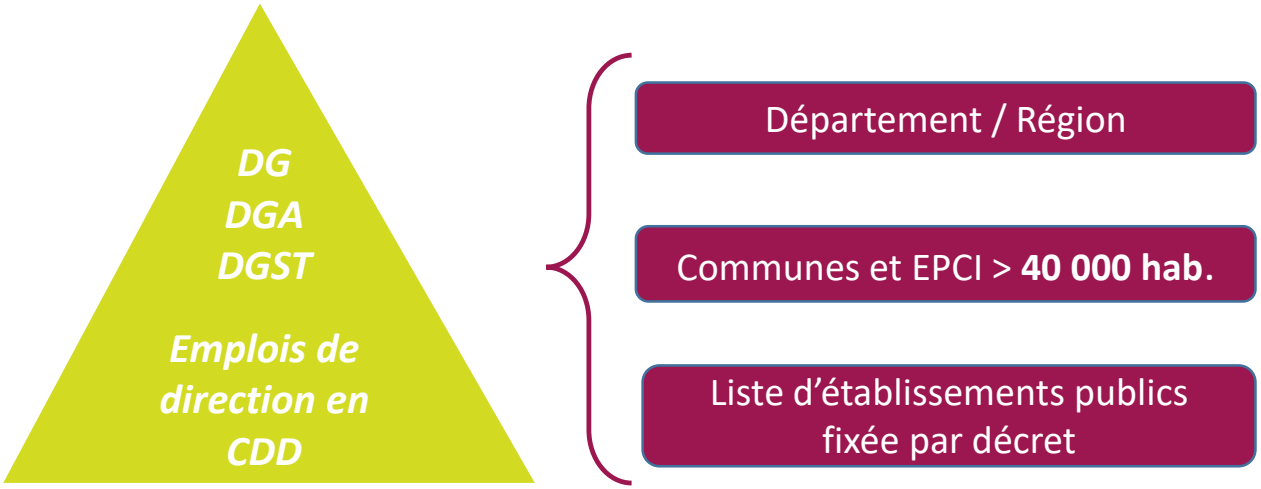
7. **Information des candidats non retenus** de la décision de rejet de leur candidature

Cas de recrutement direct sur les emplois fonctionnels

Décret d'application nécessaire

Abaissement du seuil de recrutement sur contrat :

Le recours au contrat est ouvert pour les emplois fonctionnels de DGS, de DGA, et de DGST pour toutes les collectivités et EPCI dont la population dépasse 40 000 habitants. (au lieu de 80 000 habitants pour les emplois de DGS et de DGST et de 150 000 habitants pour les emplois de DGA).



Ces contrats n'ouvrent pas droit à un CDI ni à une titularisation.

Cas de recours sur les emplois permanents élargis

Cas de recours à un agent contractuel **pour remplacer un agent temporairement indisponible (fonctionnaire ou contractuel)**

art 3-1 loi n°84-53

La liste des causes d'indisponibilité qui justifient le recours à un agent contractuel est élargie aux cas:

- de **détachement de courte durée** (durée de moins de 6 mois),
- de **détachement pour** l'accomplissement d'un **stage ou d'une formation statutaire**, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours,
- de **disponibilité de courte durée** prononcée d'office (cf. inaptitude physique)
- de **disponibilité de droit ou sur demande pour raisons familiales**,
- de **congé pour invalidité temporaire imputable au service** (CITIS),
- de **l'ensemble des congés visés à l'article 57** de la loi du 26 janvier 1984

Cas de recours sur les emplois permanents élargis

Décret d'application nécessaire

Recrutement d'un agent contractuel justifié **par la <u>nature des fonctions ou des besoins du service spécifiques</u> (et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté)**
Art 3-3 loi n°84-53

Élargi aux emplois des catégories B et C

(et non plus exclusivement à ceux de catégorie A)

Cas de recours sur les emplois permanents élargis

Décret d'application nécessaire

Recrutement d'un agent contractuel
<u>sur tous les emplois permanents</u>
Art 3-3 loi n°84-53

Pour les **communes** dont la population est **< 1 000 hab**.
art 3-3 loi n°84-53

Pour les **EPCI** dont la population est **< 15 000 hab**.
art 3-3 loi n°84-53

Pour les **communes nouvelles issues de communes < 1 000 hab. pendant 3 ans**
art 3-3 loi n°84-53

Observations :Tous ces recrutements se font par CDD de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans et pour une durée indéterminée au-delà.

Cas de recours sur les emplois permanents élargis

Décret d'application nécessaire

Recrutement d'un agent contractuel
sur tous les emplois permanents à temps non complet < à 17H30
Art 3-3 loi n°84-53

Pour toutes les collectivités et leurs établissements publics quelle que soit leur strate de population.
art 3-3 loi n°84-53

Observations :

Cette possibilité réservée jusqu'alors aux communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants est étendue à toutes les collectivités, sans considération de seuil démographique. Tous ces recrutements se font par CDD de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans et pour une durée indéterminée au-delà.

Nouveau cas de recours : le contrat de projet

Décret d'application nécessaire

Création d'un
contrat « de projet »
pour la conduite **d'opérations spécifiques et ponctuels**

Pour toutes les collectivités et leurs établissements

Uniquement pour mener à bien **un projet ou une opération identifiée**

Durée du contrat
Minimum : 1 an
Maximum : 6 ans au total

Emplois de cat A, B ou C

Observations:

La durée du contrat n'est pas prise en compte dans les services publics requis pour l'accès au CDI, en application de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Nouveau cas de recours : le contrat de projet

Décret d'application nécessaire

Le contenu du contrat:

le contrat comportera:

- la mention "contrat conclu pour un projet ou une opération identifié",
- une clause descriptive de cette dernière ou la définition des tâches à accomplir,
- la date d'effet, la durée, l'événement ou le résultat marquant la fin de la relation contractuelle.
- le poste occupé, sa catégorie hiérarchique,
- la rémunération
- L'existence d'une éventuelle période d'essai, non renouvelable.

Renouvellement du CDD de Projet :

Possibilité de renouveler le CDD si l'opération n'a pas pu être réalisée au terme du contrat.
Notification par l'employeur de ses intentions 2 mois avant l'échéance de l'engagement.
L'agent disposera de 8 jours pour accepter, son silence valant refus. (CDD de projet limité à 6 ans au total)

Une clause de **rupture à l'initiative de l'employeur** sera prévue dans le contrat (avec un délai de prévenance de 2 mois) :

- si le projet ne peut pas se réaliser
- Ou si l'objectif est atteint avant l'échéance prévue du contrat

Dans ce cas, l'employeur versera une indemnité de 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption.

Droits des contractuels

Décret d'application nécessaire

- La loi prévoit le versement, à partir du 1er janvier 2021, d'une **indemnité de précarité pour les agents contractuels** (à l'exception des saisonniers ou occasionnels) **dont le contrat est inférieur ou égal à un an, et dont la rémunération n'excède pas un plafond fixé par décret.**

  L'indemnité de précarité sera versée à l'issue du contrat, semblable à celle existante dans le secteur privé, et égale à 10% de la rémunération brute totale.

  Cette indemnité n'est pas applicable lorsque les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue d'un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, pour une durée déterminée ou indéterminée, au sein du même versant de la fonction publique.

- La loi **rend obligatoire la formation** des agents contractuels qui occupent des emplois permanents et fonctionnels.

RENFORCER
L’EGALITE PROFESSIONNELLE

1 – Emplois fonctionnels : nominations équilibrées

2 – Composition équilibrée et présidence alternée des jurys

3 – Lutter contre les écarts de rémunération (homme/femme)

4 – Prévention des violences sexistes et/ou sexuelles

5 – Amélioration des carrières des personnes handicapées

Conforter le dispositif des nominations équilibrées

Au prochain renouvellement des assemblées

Au titre de chaque année civile, les emplois de direction doivent concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Le **dispositif est étendu aux collectivités dont la population dépasse 40 000 habitants**, contre 80 000 actuellement, **à l'exception des collectivités disposant de moins de 3 emplois fonctionnels**.

Si au moins 3 emplois fonctionnels

- Commune > 40 000 hab
- EPCI > 40 000 hab
- CNFPT
- Département
- Région

Composition équilibrée et présidence alternée des jurys

Décret d'application nécessaire

Représentations équilibrées dans les jurys (recrutement - concours - Examen d'avancement de grade ou de Promotion interne)

Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, l'autorité organisatrice devra, sauf exception, respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.

Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de 3 personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder 4 sessions consécutives.

Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Décret d'application nécessaire

Au plus tard 31 dec. 2020

Les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un **plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité professionnelle**, sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation.

Le plan devra comporter des mesures destinées à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Décret d'application nécessaire

Au plus tard 31 dec. 2020

- La loi favorise **l'égal accès aux avancements de grades** au choix.

  Le tableau annuel d'avancement devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus afin de garantir un « avancement au choix équilibré »

- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de **congé maternité, paternité et adoption.**

- **Les droits à avancement et promotion** sont conservés pendant le congé parental, et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans au cours de la carrière.

Prévenir les violences sexistes et/ou sexuelles

Décret d'application nécessaire

Au plus tard 31 dec. 2020

- **Toutes les collectivités sont dans l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes.**
- Il leur appartient également **d'accompagner et d'orienter** les agents qui auraient été victimes de tels agissements.
- Ce dispositif peut être mutualisé au niveau du centre de gestion.

Améliorer les parcours de carrière des personnes en situation de handicap

Décret d'application nécessaire

1er février 2020

- La loi garantit la **portabilité des aménagements de poste** en cas de mobilité.
- Les **droits à formation** des agents en situation de handicap seront renforcés
- **Aménagements d'épreuves des concours et examens pour les personnes en situation de handicap:** bénéfice de tels aménagements indépendamment de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Améliorer les parcours de carrière des personnes en situation de handicap

Décret d'application nécessaire

1er février 2020

Un dispositif expérimental est mis en place **pour une durée de 5 ans** pour favoriser la **promotion professionnelle** des agents en situation de handicap:

- Expérimentation visant à permettre la **titularisation des apprentis en situation de handicap**. Les apprentis en situation de handicap pourront être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient;

- **Les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder par détachement au cadre d'emplois ou à la catégorie supérieure** (Une certaine durée de services publics est exigée).

  Au terme du détachement, possibilité d'intégration après appréciation par une Commission de l'aptitude du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois.

Améliorer les parcours de carrière des personnes en situation de handicap

Décret d'application nécessaire

1er février 2020

Le référent handicap

Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

RAPPEL DU CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES REFORMES

Rappel du calendrier des principales mesures

Dès la publication de la loi

- ✓ **Négociation exercice du droit de grève dans certains** services publics;
- ✓ Suppression des obstacles au **développement de l'apprentissage** dans les trois versants de la fonction publique ;
- ✓ **Évolution du cadre applicable** aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi dans la fonction publique territoriale ;
- ✓ **Suppression du jour de carence** pour maladie pour les femmes enceintes ;
- ✓ **Maintien des primes** pendant les congés maternité, paternité et d'adoption.
- ✓ **Suppression du Conseil de discipline de recours**
- ✓ **Formation des agents publics accédant à des fonctions de managériales**
- ✓ **Recrutement facultatif des contractuels ayant réussi un concours** de la FPT

Rappel du calendrier des principales mesures

sous réserve de la parution des textes d'application nécessaires

A compter de 2020

- ✓ **Suppression de l'examen des mutations internes** et des autres actes de mobilité en commission administrative paritaire (CAP) ;
- ✓ **Elaboration des lignes directrices de gestion**
- ✓ **Recours élargi au contrat** sur les emplois publics de toutes catégories, y compris sur les emplois de direction ; création du contrat de projet ;
- ✓ Création du dispositif de **rupture conventionnelle ;**
- ✓ **Renforcement du contrôle déontologique** des agents publics avec la fusion de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et de la commission de déontologie ;
- ✓ **Financement par le CNFPT des frais de formation des apprentis** ;
- ✓ **Dispositif obligatoire de signalement** des violences sexistes et sexuelles au sein de chaque administration ;
- ✓ **Plan d'action obligatoire** pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de chaque administration ;
- ✓ **Expérimentation du dispositif** de promotion des personnes handicapées.
- ✓ **Portabilité du Compte personnel de formation** (privé/public)

Rappel du calendrier des principales mesures

sous réserve de la parution des textes d'application nécessaires

A partir du renouvellement générales des assemblées des collectivités

- ✓ Redéfinition par délibération des règles relatives au temps de travail non conforme à la règlementation (cf. seuil de 1607 h)
- ✓ Réforme de l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels
- ✓ Obligation de convention entre CDG coordonnateurs et CNFPT

Rappel du calendrier des principales mesures

sous réserve de la parution des textes d'application nécessaires

A compter de 2021

- ✓ **Création d'une prime de précarité** pour les agents en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- ✓ **Suppression de l'examen des promotions interne et avancement de grade** en commission administrative paritaire (CAP).
- ✓ Utilisation des **lignes directrices de gestion pour les décisions prises en 2021**
- ✓ **Congé de proche aidant**

Rappel du calendrier des principales mesures

sous réserve de la parution des textes d'application nécessaires

Au plus tard lors du renouvellement des instances de concertation (Elections professionnelle prévues en déc. 2022)

- ✓ **Création des comités sociaux** en lieu et place du comité technique et du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail);
- ✓ **Suppression des groupes hiérarchiques dans les CAP** de la fonction publique territoriale ;
- ✓ **Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique** pour les contractuels de toutes catégories hiérarchiques dans la collectivité ou l'établissement public.

Merci de votre attention

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

cdg 14 Centre de Gestion
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UAMC
Union Amicale des Maires du Calvados