

CIRCULAIRES RELATIVES A LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019

Composée de 95 articles, et jugée conforme à la constitution par décision du Conseil Constitutionnel en date du 1^{er} août 2019, **la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique concerne de nombreux domaines du statut général de la Fonction Publique mais aussi de celui de la fonction publique territoriale.**

Publiée au Journal Officiel du 7 août 2019, cette loi, enrichie et amendée au cours des débats parlementaires, s'articule autour de cinq titres résumant les champs d'action concernés :

- ▶ 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
- ▶ Renforcer l'égalité professionnelle

Le service Expertise statutaire et juridique du CDG 13 vous propose ci-après une analyse des dispositions de la loi du 6 août 2019 au travers de circulaires regroupant, sous un thème général, l'ensemble des dispositions relatives à celui-ci.

Ainsi, vous trouverez ci-après une synthèse des conséquences de la loi de déontologie sur...

INSTITUTIONS ET INSTANCES

- Les CDG et le CNFPT
- Le CCFP et le CSFPT
- Le Comité Social Territorial
- Les CAP et CCP
- Les concours et examens
- La fusion des collectivités

GESTION DE LA CARRIERE

- Les contractuels
- Les agents en situation de handicap
- L'avancement et la promotion interne
- La rémunération
- Les positions et la gestion administrative des carrières
- Le congé de proche aidant
- La discipline
- Le temps de travail
- Les emplois fonctionnels
- Les FMPE
- L'évaluation professionnelle
- La formation
- La rupture conventionnelle

PRINCIPES ET TRANSPARENCE

- Le droit de grève
- L'égalité professionnelle
- La déontologie
- Le rapport social unique

LES FUTURES ORDONNANCES DU GOUVERNEMENT

- Les futures ordonnances

Ces circulaires sont également disponibles et téléchargeables sur notre site internet à l'adresse suivante : www.cdg13.com

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LES CDG ET LE CNFPT

SERVICE DE MEDECINE AGREE DES CDG

Article 40 de la loi 2019-828

Application immédiate

En plus des services de médecine préventive ou de prévention des risques professionnels, **les Centre de gestion (CDG) peuvent maintenant également créer des services de médecine agréée et de contrôle** afin de les mettre à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande (article 26-1 de la loi n° 84-53).

La loi intègre également **la possibilité pour ces services d'être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique** (facultative).

Ainsi, les services de médecine préventive, de médecine agréée ou de prévention des risques professionnels d'un Centre de gestion pourront être également compétents pour des agents relevant de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière.

MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT POUR LES AGENTS VICTIMES

Article 80 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

La loi de transformation de la fonction publique crée un article 6 quater A au sein la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cet article prévoit, pour les administrations publiques, l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement qui a notamment pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés (cf. fiche ...)

Les conditions d'application de cet article seront précisées par décret en Conseil d'Etat.

Toutefois, conformément aux dispositions du nouvel article 26-2 de la loi n0 84-53, créé par la loi de transformation de la fonction publique, **il appartiendra aux CDG de mettre en place ce dispositif pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.**

COORDINATION REGIONALE DES CDG

Article 50 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur à compter des prochaines élections municipales de mars 2020 pour les missions exercées à un niveau au moins régional
Application immédiate pour le reste

La loi substitue à la notion de charte actuellement prévue entre Centres de gestion (CDG) pour l'exercice de leurs missions au niveau régional ou interrégional la notion de « **schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation** ».

L'une des nouveautés de ce schéma réside dans la **possibilité de confier l'exercice d'une mission à un ou plusieurs centres pour le compte de tous** (la charte ne prévoyant cette possibilité de délégation jusqu'alors que pour un seul centre).

L'autre modification touche aux **missions** qui, sauf dérogations, seront **gérées en commun à un niveau au moins régional par les CDG**.

A compter de mars 2020 (prochain renouvellement général des conseils municipaux), les CDG devront également s'organiser au niveau régional pour :

- ▶ La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A, B **et C**
- ▶ **La mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées**, prévue au I de l'article 23 de la loi n° 84-53
- ▶ **La publicité des listes d'aptitude** établies dans le cadre de la **promotion interne** (article 39) et des concours d'accès à la fonction publique territoriale (article 44)
- ▶ **L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité**
- ▶ Une **assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue** prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- ▶ Une **assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite**

COORDINATION REGIONALE ENTRE CDG ET CNFPT

Article 50 de la loi 2019-828

Application immédiate

Une **convention devra être conclue entre chaque CDG coordonnateur** (désigné par le schéma de coordination ou à défaut le CDG chef-lieu de région) et le **Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)**.

Cette convention **vise à définir l'articulation de leurs actions territoriales**, notamment :

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

Un **bilan annuel de la convention est établi** et présenté à la conférence régionale sur l'emploi territorial (prévue par l'article 27 de la loi n° 84-53).

POSSIBILITE DE CREER DES CENTRES INTERDEPARTEMENTAUX DE GESTION (CIG)

Article 50 de la loi 2019-828

Application immédiate

La loi crée un article 18-3 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Celui-ci prévoit que des CDG de départements limitrophes (ou de collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution situées dans la même zone géographique) peuvent décider, **par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration et après avis de leurs comités sociaux territoriaux (CST, ex-CT), de constituer un centre interdépartemental de gestion (CIG) unique.**

Les délibérations mentionnent le siège du CIG et, pour les centres relevant de régions différentes, le centre de gestion chargé d'assurer la coordination au niveau régional ou interrégional.

Ce centre deviendrait alors **compétent sur le territoire des CDG auxquels il se substitue.**

Les collectivités obligatoirement affiliées aux CDG concernés remplissant les conditions d'affiliation obligatoire deviennent alors obligatoirement affiliées à ce centre interdépartemental.

Les départements concernés et les communes et établissements non affiliés peuvent s'affilier volontairement au CIG créé dans les conditions mentionnées à l'article 15 de la loi n° 84-53.

Les agents des CDG qui décident de constituer un CIG unique relèvent de celui-ci, de plein droit, à la date de sa création, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du code général des collectivités territoriales leur sont applicables.

Les agents contractuels conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat.

REORGANISATION DU CNFPT

Article 50 de la loi 2019-828

Application immédiate

sauf pour les dispositions relatives à la contribution apprentissage (1^{er} janvier 2020)

La loi modifie les modalités d'organisation du CNFPT en prévoyant **qu'une délégation du CNFPT sera établie dans chaque région** et dont le siège sera fixé par le conseil d'administration du CNFPT (article 12 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

La loi prévoit également que **chaque année, avant le 30 septembre, le CNFPT remet au Parlement un rapport portant sur son activité** et sur l'utilisation de ses ressources. Ce rapport présente, notamment, les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie (article 12-4 de la loi n° 84-53).

A noter également que la loi du 6 août 2019 prévoit également que le CNFPT versera aux centres de formation d'apprentis **une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements publics pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2020.**

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LE CCFP ET LE CSFPT

POUVOIR DE PARTICIPATION DES FONCTIONNAIRES

Article 1^{er} de la loi 2019-828

Application immédiate

La loi n° 2019-828 modifie l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1984 en élargissant le rôle des représentants du personnel à « la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines ». Cet article prévoit également désormais que les décisions individuelles susceptibles d'être examinées par les représentants du personnel seront listées par un décret en Conseil d'Etat.

Ces modifications s'inscrivent dans le cadre des nouveaux outils mis en place par la loi, notamment les lignes directrices de gestion qui seront examinées par les Comités sociaux territoriaux (ex CT).

ELARGISSEMENT DES COMPETENCES DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

Article 2 de la loi 2019-828

Application immédiate

L'article 2 de la loi du 6 août 2019 prévoit la possibilité **de faire également passer devant le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) des textes relevant de la compétence du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)**, uniquement après accord du Président du CSFPT.

L'article 9 ter de la loi n° 83-634 dispose ainsi d'un nouveau 3^{ème} alinéa indiquant que « Lorsque le projet de texte comporte, en outre, des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le conseil commun peut également être consulté sur ces dispositions, après accord du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière selon la fonction publique concernée, dès lors qu'elles présentent un lien avec les dispositions communes. »

Le I de l'article 90 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020, prévoit la suppression à compter de cette date du troisième alinéa de l'article 9 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Cette disposition, qui visait à supprimer au sein de l'article 9ter la compétence du CCFP quant à l'examen du rapport annuel mentionné au dernier alinéa du I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail (relatif au FIPHFP), se retrouve, par le jeu des entrées en vigueur différées, à supprimer la nouvelle compétence du CCFP sur les textes de la fonction publique.

Dans l'attente d'une modification légale, l'avis du CCFP sur un texte après accord du Président du CSFPT n'est donc, pour le moment, possible que jusqu'au 31 décembre 2019.

MODIFICATION DE LA COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CSFPT)

Article 2 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur à compter des prochaines élections municipales de 2020

A compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et EPCI, **les représentants des collectivités au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale seront également élus par un collège de présidents d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre** participera également à l'élection en (plus des collèges des maires, et présidents de Conseil départemental et de Conseil régional).

CREATION D'UNE FEUILLE DE ROUTE GOUVERNEMENTALE

Article 3 de la loi 2019-828

Application immédiate

Un nouvel article 2-1 est créé au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Celui-ci prévoit que **tous les trois ans**, le gouvernement devra présenter au CSFPT **une feuille de route** indiquant :

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

Cette feuille de route ainsi que les observations du CSFPT la concernant seront rendues publiques.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LE COMITE TECHNIQUE ET LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CRÉATION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) ISSU DE LA FUSION DU COMITÉ TECHNIQUE ET DU CHSCT

Article 4 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à partir des élections professionnelles de 2022

L'article 4, II, de la loi sur la transformation de la fonction publique modifie complètement les articles 32 et 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale dont l'objet est de substituer aux comité technique (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) actuels **un comité social territorial (CST)**.

Cette substitution interviendra lors du prochain renouvellement des instances dans la fonction publique (fin 2022), date retenue pour l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (art. 94, II, de la loi du 6 août 2019).

Ainsi, **un comité social territorial sera créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents** ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés de moins de 50 agents.

Il pourra toujours être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à 50 agents.

Il pourra également être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine, de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements qui leur sont rattachés, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdits collectivités et établissements lorsque l'effectif global concerné sera au moins égal à 50 agents.

Par ailleurs, un comité social territorial pourra être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie.

Le comité social territorial (CST) sera présidé par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

Par ailleurs, conformément à l'article 32-1 de la loi 84-53 modifiée, à compter de la même date, dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant **au moins 200 agents**, **une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sera instituée au sein du CST.**

Dans les mêmes structures mais employant **moins de 200 agents**, une telle formation spécialisée pourrait être créée par l'organe délibérant compétent lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

De plus, quel que soit le nombre d'agents, l'organe délibérant de ces mêmes structures pourrait décider de créer une telle formation, en complément de celle désignée ci-dessus, spécialement pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Enfin, dans les services d'incendie et de secours (SDIS), une telle formation serait également et obligatoirement instituée **sans condition d'effectifs**.

Cette formation exercera les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CST, sauf si ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de service qui doivent être traitées directement au sein du comité social.

La formation spécialisée ou, à défaut, le comité social territorial, sera réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves (article 33-1).

COMPÉTENCES DU FUTUR COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Article 4 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à partir des élections professionnelles de 2022

Les compétences du comité social territorial (CST) sont définies à l'article 33.

La rédaction de cet article sera modifiée afin de reprendre les compétences déjà dévolues aux comités techniques et en ajouter des nouvelles.

Ainsi, les comités sociaux territoriaux connaîtront des questions relatives :

- ▶ A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- ▶ A l'**accessibilité des services** et à la **qualité des services rendus** ;
- ▶ Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- ▶ **Aux lignes directrices de gestion** en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. 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 ;
- ▶ Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la **lutte contre les discriminations**
- ▶ Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, **d'action sociale et aux aides à la protection sociale complémentaire** ;
- ▶ **A la protection de la santé physique et mentale**, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'**organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes** ;
- ▶ Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

Le rapport social unique (RSU, cf. fiche dédiée) présenté pour avis au CST indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.

Cette nouvelle architecture devrait entrer en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, **soit en 2022.**

Dans l'attente, les dispositions du CT et du CHSCT restent celles issues des textes dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi de transformation de la fonction publique.

Des dispositions transitoires sont toutefois prévues l'article 94 de la loi qui prévoit **qu'à compter du 8 août 2019 et jusqu'au prochain renouvellement général des instances en 2022 :**

- ▶ Les **CT sont seuls compétents** pour examiner l'ensemble des questions afférentes **aux projets de réorganisation de service.**
- ▶ Les CT et les CHSCT **puissent être réunis 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.
- ▶ Les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées à l'article 30 et du plan d'action mentionné à l'article 80 de la loi du 6 août 2019 (fixation des critères pour l'examen de décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion).

COMPOSITION DU FUTUR COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)

Article 4 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à partir des élections professionnelles de 2022

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics **accordent à chacun des représentants des organisations syndicales membre du comité social territorial** ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, **un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat.**

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité social territorial dont ces collectivités et établissements publics relèvent.

Le **nouvel article 33-2 de la loi n° 84-53** définit également les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social.

Les comités sociaux territoriaux et les formations spécialisées comprendront des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel.

L'avis des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées sera rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux territoriaux seront élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée seront désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial. Les suppléants de la formation spécialisée seront désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial.

Les représentants du personnel siégeant au sein des formations spécialisées seront désignés par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux territoriaux, soit après une consultation du personnel.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

L'ORGANISATION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) ET DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

SUPPRESSION DES GROUPES HIERARCHIQUES

Article 10 de la loi 2019-828

*Entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement général des instances
(élections professionnelles de 2022)*

L'article 10 met fin à la pratique des groupes hiérarchiques pour l'examen des dossiers en CAP.

En effet, l'article 28 modifié, de la loi n° 84-53, dispose désormais que les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

POSSIBILITÉ DE CRÉATION D'UNE COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP) UNIQUE

Article 10 de la loi 2019-828

*Entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement général des instances
(élections professionnelles de 2022)*

L'article 28 de la loi n°84-53 est complété par trois alinéas prévoyant **la possibilité de créer une commission administrative paritaire unique** pour plusieurs catégories hiérarchiques lorsque **l'insuffisance des effectifs le justifie**.

La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel devra être assurée lorsque siègera une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories de fonctionnaires.

Au besoin, un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission sera effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie.

MUTUALISATION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES AU SEIN D'UN EPCI

Article 10 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances

Dans le cas où la collectivité ou l'établissement public n'est pas affilié obligatoirement à un centre de gestion, il peut être décidé par délibérations concordantes des organes délibérants, de créer une commission administrative paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI), des communes membres **ou d'une partie d'entre elles**, et des établissements publics qui leur sont rattachés.

Auparavant, la mutualisation des CAP ne pouvait concerner que l'intégralité des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale.

COMPÉTENCES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Article 10 de la loi 2019-828

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

L'article 30 de loi n° 84-53 déterminant le champ de compétences des commissions administratives paritaires est modifié ainsi que certains articles du CGCT.

POUR LES DÉCISIONS CONCERNANT LES ANNÉES 2021 ET SUIVANTES

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

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

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

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

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

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

CRÉATION D'UN DROIT À ASSISTANCE POUR LES AGENTS DANS LE CADRE DE L'EXERCICE DE CERTAINS RECOURS ADMINISTRATIFS

Article 10 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021

Dorénavant, les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour **les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables** en matière de promotion interne (article 39), de mutation interne (article 52), d'accès à un échelon spécial (article 78-1) ou en matière d'avancement de grade.

A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP) UNIQUE

Article 12 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique

L'article 136 de la loi n°84-53 est modifié afin de créer une commission consultative paritaire unique.

Ainsi, et conformément aux dispositions de l'article précité, les agents contractuels examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

Le caractère unique de cette instance sera obligatoire (au contraire de la CAP pour laquelle cela restera une simple possibilité comme indiqué précédemment).

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES JURYS ET INSTANCES DE SÉLECTION POUR LE RECRUTEMENT, L'AVANCEMENT OU LA PROMOTION INTERNE

Article 83 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

La loi insère les articles 16 ter et 16 quater dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 afin **d'harmoniser** les règles de représentation équilibrée dans **les jurys et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires**.

Les dispositions présentes en ce sens au dernier alinéa de l'article 42 de la loi n° 84-53 pour la fonction publique territoriale sont, en conséquence, abrogées.

Ces jurys et instances de sélection, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à **une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes**.

Ainsi, pour la désignation des membres de ces jurys et instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter **une proportion minimale de 40 %** de personnes de chaque sexe.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers pourront, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer **des dispositions dérogatoires** à la proportion minimale de 40 %.

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

La **présidence des jurys et des instances de sélection** constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires (concours, examens professionnels promotion interne et avancement de grade) devra être confiée de **manière alternée** à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne pourra excéder **quatre sessions consécutives**.

SIMPLIFICATION DE L'ORGANISATION DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Article 89 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

Désormais, la loi prévoit que les concours internes, externes ou troisième concours ainsi que les concours et examens organisés en vue de la promotion interne ou des avancements de grade, **pour l'ensemble des filières**, pourront :

- être organisés sur épreuves
- **ou** consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats (complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires).

Actuellement, cette double possibilité n'était prévue que pour les filières sociale, médico-sociale et médicotéchnique.

INSCRIPTION DES CANDIDATS À UN CONCOURS AUPRÈS DES CENTRE DE GESTION

Article 89 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

La loi du 6 août 2019 entend limiter l'absentéisme lors des épreuves d'accès à la fonction publique territoriale en empêchant les candidats de s'inscrire auprès de plusieurs centres de gestion pour un même concours organisé le même jour.

Ainsi, lorsque les épreuves d'un **concours externe ou interne** seront organisées, **simultanément, par plusieurs centres de gestion**, un candidat ne pourra **figurer que sur une seule des listes des admis à participer**, établies par ces établissements.

Un dernier alinéa est inséré en ce sens à l'article 36 de la loi n° 84-53.

Celui-ci dispose que « Lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues aux 1° et 2° du présent article. **Les modalités d'application du présent alinéa sont précisées par décret** ».

AMÉNAGEMENT DES CONCOURS POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Article 92 (III) de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

La loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Elle réaffirme ainsi le principe selon lequel **aucun candidat, quel qu'il soit, ne peut être écarté en raison de son handicap** d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique (sauf incompatibilité dans les conditions prévues par la loi).

Surtout, elle modifie également la rédaction de son avant dernier alinéa, relatif aux **dérogations applicables pour ces agents pour le déroulement des concours**, en renvoyant notamment à un **décret en Conseil d'Etat le soin de préciser ces dérogations**.

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

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

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

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

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

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LA FUSION DE COLLECTIVITES

DISPOSITIONS RELATIVES AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES EN CAS DE FUSION DE COLLECTIVITES TERRITORIALES OU D'ETABLISSEMENT PUBLICS

Article 13 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur à compter des prochaines élections professionnelles générales (décembre 2022)

Ces dispositions visent l'**organisation des instances paritaires en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics locaux.**

La loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010 a en effet simplifié et modernisé le dispositif de fusion de collectivités et d'établissements publics avec notamment la création de communes nouvelles.

Pour autant, aucune disposition ne régissait le sort des instances paritaires (CT, CAP et CCP) dans cette situation.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit de mettre fin à cette carence en prévoyant des dispositions applicables en ce sens aux fusions postérieures aux prochaines élections professionnelles de 2022 .

Ainsi, la loi modifie le chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et **créé une nouvelle sous-section III intitulée « Dispositions en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics » (article 33-4 de la loi 84-53).**

Cet article fixe les futures règles applicables. Il prévoit notamment que :

- ▶ **De nouvelles élections devront être organisées dans l'année suivante la création d'une nouvelle collectivité territoriale ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion**, sauf si les élections professionnelles permettant le renouvellement général des instances au sein des trois fonctions publiques interviennent durant cette période.
- ▶ Une nouvelle collectivité territoriale ou un nouvel établissement public issu d'une fusion n'aura pas non plus à organiser d'élections si :
 - a) la fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les Comités sociaux territoriaux (ex-CT), les CAP et les CCP sont placées auprès du même Centre de gestion.
 - b) La collectivité territoriale ou l'établissement public issu de cette fusion voit ses mêmes instances dépendre du même centre de gestion.

En cas de fusion, et **dans l'attente de la tenue des élections professionnelles** (anticipée ou générales), la loi prévoit que :

- ▶ Les CAP compétentes pour les fonctionnaires de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public seront composées des CAP des anciennes collectivités territoriales ou anciens établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions siégeront en formation commune ;
- ▶ Les CCP compétentes pour les agents contractuels de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public seront composées des CCP des anciennes collectivités territoriales ou anciens établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions siégeront en formation commune ;
- ▶ Le Comité social territorial (CST, ex-CT) compétent pour la nouvelle collectivité territoriale ou le nouvel établissement public est composé du Comité social territorial des collectivités territoriales et anciens établissements publics existant à la date de la fusion ; il siègera en formation commune ;
- ▶ Lorsque les agents d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public fusionné dépendent de CAP et de CCP rattachées à des centres de gestion, celles-ci demeureront compétentes à leur égard. A défaut d'un Comité social territorial (CST, ex-CT) rattaché à une des collectivités territoriales ou un des établissements publics fusionnés, celui du Centre de gestion demeurera compétent pour la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de la fusion ;
- ▶ Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion seront maintenus.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS SUR LES EMPLOIS PERMANENTS

Article 15 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

L'article 15 de la loi de transformation de la Fonction publique modifie l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 qui encadre le recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents. Ces recrutements seront désormais prononcés à l'issue d'une **procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics**.

Les modalités de cette procédure seront déterminées par un décret en Conseil d'Etat et pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat.

L'autorité compétente doit **assurer la publicité de la vacance et de la création de ces emplois**.

Cette procédure ne s'appliquera pas lors du recrutement d'un DGS et DGAS dans les départements et régions (ou collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions), les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, ni pour le recrutement d'un DGST dans ces mêmes communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (qui bénéficieront pour certains de dispositions spécifiques, cf. circulaire sur les emplois fonctionnels).

LA CRÉATION D'UN CONTRAT DE PROJET

Article 17 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Cet article modifie l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 afin de créer un nouveau cas de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent : le contrat de projet.

Ce nouveau contrat permet le recrutement d'un **agent contractuel pour une durée déterminée (CDD)** afin de mener à bien un projet ou une opération identifiée.

Il est conclu pour **une durée minimale d'un an** et une **durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans**.

Il **peut être renouvelé** pour mener à bien le projet ou l'opération, **dans la limite d'une durée totale de six ans**.

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

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement. L'agent pourra alors bénéficier **d'une indemnité de rupture anticipée du contrat** qui sera prévue par décret en Conseil d'Etat.

La durée de ce contrat n'est pas comptabilisée dans la durée de services publics de six ans nécessaire à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, contrairement aux contrats conclus sur le fondement des articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984).

ELARGISSEMENT DES POSSIBILITÉS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS ET FORMATION D'INTÉGRATION ET DE PROFESSIONNALISATION

Articles 21 et 22 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le lendemain de la publication du décret d'application de l'article 15 précité pour les dispositions de l'article 21
Application immédiate pour les dispositions de l'article 22

L'article 21 de la loi, en **modifiant l'article 3-3** de la loi du 26 janvier 1984, étend les possibilités de recrutement des agents contractuels sur des emplois permanents.

En effet, il sera **désormais possible de recruter sur un emploi permanent des agents contractuels de catégories B ou C** (en plus de la catégorie A) **lorsque les besoins du service et la nature des fonctions le justifient** et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984).

En outre, **les communes de moins de 1 000 habitants** et les **groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants** pourront **recourir à des agents contractuels pour tous leurs emplois permanents**. De même pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création.

Enfin, **toutes les autres collectivités territoriales ou établissements publics pourront recruter des contractuels pour tous les emplois permanents à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (< 17h30 hebdomadaires)**.

L'article 21 étend également aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 des **actions de formation d'intégration et de professionnalisation** prévues pour les fonctionnaires, **sauf lorsque leur contrat est conclu pour une durée inférieure à un an**.

L'article 22 de la loi, dont les dispositions sont d'application immédiate, étend les possibilités de recours aux agents contractuels pour le remplacement de fonctionnaires ou d'agent contractuels à temps partiel ou momentanément indisponibles.

En plus des cas déjà prévus dans l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (congé annuel, congés de maladies, congé de maternité ou adoption, congé parental ou congé de présence parentale, congé de solidarité familiale...), cet article permet le recrutement d'un agent contractuel en remplacement d'un agent en détachement de courte durée, en disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois et en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

INSTAURATION D'UNE INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Article 23 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Application aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021

Cet article crée, pour les contrats conclus pour pourvoir des **emplois permanents ou non permanents, une indemnité de fin de contrat** lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond qui sera fixé par un décret en Conseil d'Etat.

Les **contrats conclus pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité ou pour mener à bien un projet ou une opération identifiée** (nouveaux contrats de projet) **sont exclus** de ce dispositif.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée d'un an, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

SUPPRESSION DE L'OBLIGATION DE NOMMER STAGIAIRE UN AGENT CONTRACTUEL RÉUSSISSANT UN CONCOURS

Article 25 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

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

En revanche, si la collectivité décide de nommer cet agent en qualité de fonctionnaire stagiaire, elle est dispensée de ses obligations de publicité (déclaration de création ou de vacance d'emploi auprès du Centre de gestion compétent).

PRÉCISIONS SUR LES MODALITÉS DE FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS

Article 28 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

Cet article inscrit dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les modalités de fixation de la rémunération des agents contractuels.

Cette rémunération est déterminée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut également tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

PORTABILITÉ DU CDI AU SEIN DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES

Article 71 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

Cette disposition modifie l'article 3-5 de la loi du 26 janvier 1984 afin de permettre la portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (déjà possible au sein du même versant de la Fonction publique), entre les trois versants de la Fonction publique.

Il s'agit d'une possibilité pour l'autorité territoriale de maintenir le bénéfice de la durée indéterminée et non d'une obligation.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LES AGENTS PUBLICS EN SITUATION DE HANDICAP

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

Article 90 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 (sauf dérogation) et sous réserve
de la publication du décret d'application

L'article 90 ajoute à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un cinquième chapitre intitulé « **De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés** », qui précise les conditions d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui figuraient antérieurement essentiellement dans le code du travail (articles 33 à 40 loi n° 83-634).

Tous les employeurs publics (y compris ceux comptant moins de 20 agents) auront l'**obligation de déclarer** leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette disposition entrera en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat, et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2022.

Toutefois, seuls les employeurs publics occupant au moins **20 agents** à temps plein ou leur équivalent, auront l'**obligation d'employer** des personnes handicapées, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L 5121-2-13 du code du travail, dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents, à temps plein ou à temps partiel.
Des précisions seront apportées par décret en Conseil d'Etat.

Par ailleurs, les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne seront assujettis à l'obligation d'emploi que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents seront décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

Calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Pour le calcul du taux d'emploi de 6 %, l'effectif total pris en compte sera constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

Un agent comptera pour une unité.

Toutefois, les agents sur **emplois non permanents** ne seront comptabilisés qu'à condition qu'ils aient été **rémunérés pendant une période au moins égale à 6 mois** au cours de l'année écoulée.

Le nombre d'unités manquantes pour respecter l'obligation d'emploi serait désormais **arrondi à l'unité supérieure**, non à l'unité inférieure.

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, seront pris en compte :

- ▶ Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- ▶ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- ▶ Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- ▶ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- ▶ Les bénéficiaires mentionnés aux articles L 241-3 et L 241-4 du même code ;
- ▶ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- ▶ Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- ▶ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ▶ Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;
- ▶ Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;
- ▶ Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Le taux d'emploi correspondra à l'effectif déterminé des bénéficiaires ci-dessus par rapport à l'effectif de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur.

FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Article 90 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et sous réserve de la publication du décret d'application

L'article 90 de la loi tend également à introduire plusieurs mesures pour renouveler la gouvernance et le mode de fonctionnement du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Un comité national, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, du service public de l'emploi et des personnes handicapées :

- ▶ Définira les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics ;
- ▶ Orientera l'activité des comités locaux et les actions territoriales du fonds ;
- ▶ Déterminera les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds ;
- ▶ Etablira un rapport annuel, qui sera ensuite soumis au Conseil commun de la Fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au FIPHFP **une contribution annuelle** pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, à une date fixée par décret en Conseil d'Etat. Par ailleurs, peuvent être déduites du montant de la contribution certaines dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou mentionnées à l'article L 5212-10-1 du code du travail.

EXPÉRIMENTATION DE LA TITULARISATION D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Article 91 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et sous réserve de la publication du décret d'application

L'article 91 de la loi prévoit, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, une possibilité de titularisation pour les apprentis en situation de handicap, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation sera conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononcera au vu de son parcours professionnel et après un entretien avec celui-ci. Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités de cette expérimentation. Il précisera les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, une évaluation de cette expérimentation sera présentée au Parlement un an avant son terme.

PARCOURS PROFESSIONNEL DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Article 92 (I et II) de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et sous réserve de la publication du décret d'application

L'article 92 de la loi vise à sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap. Les employeurs permettront à leurs agents en situation de handicap de développer **un parcours professionnel**, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Tout agent aura 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.

L'employeur veillera à ce que le référent dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'agent.

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

Par ailleurs, **en cas de changement d'employeur, les travailleurs handicapés pourront conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.**

Cet article supprime également la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé afin de faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des recrutements.

AMÉNAGEMENT DES CONCOURS POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Article 92 (III) de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

La loi de transformation de la Fonction Publique modifie l'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Elle réaffirme ainsi le principe selon lequel **aucun candidat, quel qu'il soit, ne peut être écarté en raison de son handicap** d'un concours ou d'un emploi de la Fonction publique (sauf incompatibilité dans les conditions prévues par la loi).

Surtout, elle modifie également la rédaction de son avant dernier alinéa, relatif aux **dérogations applicables pour ces agents pour le déroulement des concours**, en renvoyant notamment à un **décret en Conseil d'Etat le soin de préciser ces dérogations**.

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

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

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

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

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

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

DISPOSITIF DÉROGATOIRE DE DÉTACHEMENT

Article 93 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 (et jusqu'au 31 décembre 2025) et sous réserve de la publication du décret d'application

L'article 93 de la loi crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au profit des fonctionnaires en situation de handicap.

À compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils pourront être intégrés dans ce corps ou 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 corps ou cadre d'emplois. Un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions d'application du dispositif, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel ainsi que les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

L'AVANCEMENT DE GRADE ET LA PROMOTION INTERNE

SUPPRESSION DE LA COMPETENCE DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Article 30 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur pour l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021

L'article 30 de la loi n° 2019-828 **supprime la compétence des CAP en matière de promotion interne, d'avancement à l'échelon spécial et d'avancement de grade** en modifiant respectivement la rédaction des articles 39, 78- 1 et 79 de la loi n° 84-53.

Ce changement s'effectue au profit d'une nouvelle procédure via de la création de lignes directrices de gestion relevant de la compétence du Comité social territorial (CST, ex-CT), lesquelles intégreront ces sujets.

CREATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Article 30 et 85 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur pour l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021

La loi n° 84-53 est complétée par un nouvel article 33-5 qui prévoit la mise en place de lignes directrices de gestion.

Celles-ci **seront arrêtées dans chaque collectivité et établissement public par l'autorité territoriale** après avis du Comité social territorial (CST, ex-CT).

Elles sont établies à partir du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 (cf. circulaire bilan social).

Ces lignes :

- ▶ **déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ▶ **fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.**
- ▶ Seront communiquées aux agents par l'autorité territoriale.

En matière d'avancement de grade au choix, les lignes directrices de gestion devront tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Il convient également de noter que 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 sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

S'agissant de la promotion interne des collectivités affiliées au Centre de Gestion :

Le Président du CDG définira un projet de lignes directrices de gestion qu'il transmettra, après avis du CST (ex-CT) du CDG :

- aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents,
- et aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitudes.

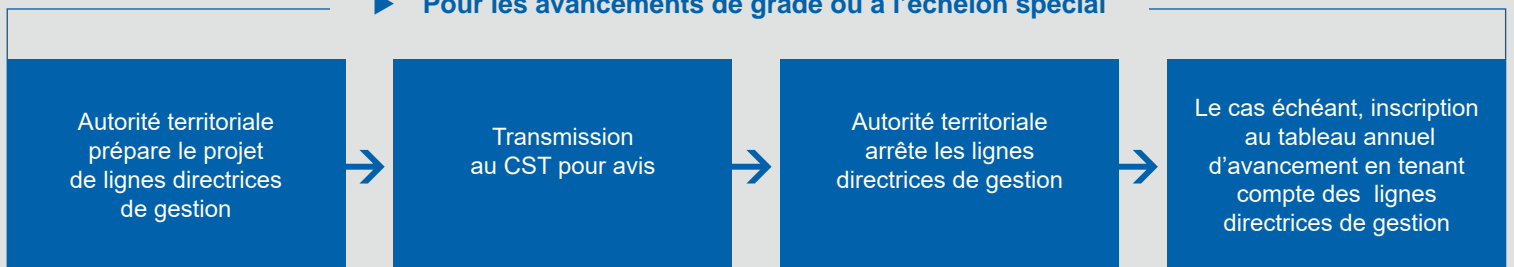
Les collectivités et établissements destinataires de ce projet devront consulter leur comité social territorial (CST, ex-CT) sur ce projet et retourner l'avis au CDG dans un délai qui sera fixé par voie réglementaire. A défaut de transmission de l'avis au CDG dans le délai imparti, les CST concernés seront réputés avoir rendu un avis favorable.

A l'issue de la consultation, le Président du CDG arrêtera les lignes directrices de gestion, le cas échéant assisté par le collège des représentants employeurs.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de ces lignes directrices de gestion.

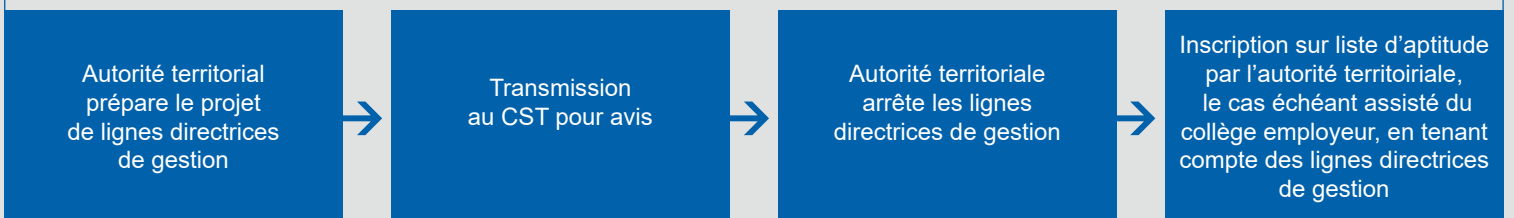
SCHÉMA RÉCAPITULATIF

► **Pour les avancements de grade ou à l'échelon spécial**

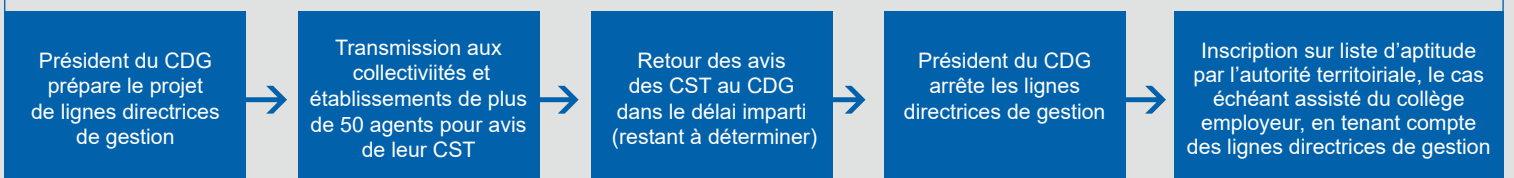


► **Pour la promotion interne :**

→ **des collectivités et établissements non affiliés au CDG**



→ **des collectivités et établissements affiliés au CDG**



PROMOTIONS SPECIFIQUES

Article 44 de la loi 2019-828

Application immédiate pour l'article L412-55 du code des communes
Entrée en vigueur à compter de la publication du décret d'application
pour l'article L412-56 du code des communes

L'article L412-55 du Code des communes est modifié afin de permettre **les promotions internes à titre posthume**.

Actuellement, seuls des avancements de grade ou d'échelon étaient possibles à ce titre.

Il est également créé un article L412-56 permettant, **à titre exceptionnel pour les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale** :

- ▶ de bénéficier d'une promotion à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli **un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions** ; ils peuvent en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances ;
- ▶ de bénéficier d'une promotion à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont été **grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions**.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois ou à un nouveau grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une obligation de formation, dans des conditions définies par les statuts particuliers.

- ▶ Pour les fonctionnaires **stagiaires mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions de pouvoir, à titre posthume, être titularisés** dans leur cadre d'emplois.

Les promotions prononcées en application de cet article conduiront, en tout état de cause, à attribuer aux intéressés un indice supérieur à celui qui était le leur avant cette promotion.

Les conditions d'application de cet article L412-56 seront précisées par décret en Conseil d'Etat.

CREATION D'UNE POSSIBILITE DE DOUBLE DETACHEMENT

Article 70 de la loi 2019-828

Application immédiate

L'article 66 de la loi n° 84-53 est complété par un alinéa disposant que « Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois. »

Cette disposition ne devrait donc concerner que les agents en cours de détachement sur un emploi fonctionnel, sur un emploi de collaborateur de cabinet ou sur un emploi de collaborateur de groupe d'élus.

Ainsi, il ne sera plus nécessaire de mettre un terme au détachement de ces agents pour permettre leur stagiairisation au titre de leur inscription sur liste d'aptitude de la promotion interne.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LE REGIME INDEMNITAIRE ET LA RÉMUNÉRATION

NOUVEAUTÉS LIÉES AU RÉGIME INDEMNITAIRE

Article 29 de la loi 2019-828

Application immédiate

L'article 29 de la loi du 6 août 2019 modifie l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif à la mise en place des régimes indemnitaires.

Cet article prévoit maintenant qu'en plus des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel (déjà prévus), **les régimes indemnitaires** mis en place par les organes délibérants **peuvent tenir compte, le cas échéant, des résultats collectifs du service.**

De plus, les régimes indemnitaires ainsi délibérés devront dorénavant être **obligatoirement maintenus dans les mêmes proportions que le traitement** durant les congés **pour maternité, pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.** Ce maintien est sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

PUBLICATIONS DES PLUS HAUTES REMUNÉRATIONS

Article 37 de la loi 2019-828

Application immédiate

Il incombe désormais à certains employeurs publics, **de publier, chaque année, sur leur site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées** des agents relevant de leur périmètre. Cette information devra également préciser le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Sont concernées par cette obligation :

- ▶ Les régions et départements
- ▶ Les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants
- ▶ Les EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants

Cet article prévoit également que **le Gouvernement devra remettre au Parlement**, avant le 1^{er} novembre de chaque année, **un état des hautes rémunérations dans la fonction publique.**

En plus des informations publiées par les collectivités et établissements cités ci-dessus, cette annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique précisera le montant moyen et le montant médian des rémunérations au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés.

Cette annexe précisera également la situation des élèves et des membres des corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration, de l'École Polytechnique, de l'École nationale supérieure des mines, de l'École nationale de la magistrature et des élèves et des anciens élèves des écoles normales supérieures au regard de l'engagement de servir pendant une durée minimale en indiquant le nombre d'agents soumis à l'obligation de remboursement des sommes fixées par la réglementation applicable en conséquence de la rupture de cet engagement ainsi que le nombre d'agents n'ayant pas respecté ou ayant été dispensés de cette obligation.

DISPOSITIONS RELATIVES AU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Article 41 de la loi 2019-828

Application immédiate

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires **prend désormais en considération les situations de garde alternée dans l'attribution du supplément familial de traitement (SFT).**

L'article 20 de la loi prévoit ainsi qu' « En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire »

DISPOSITIONS RELATIVES AU JOUR DE CARENCE

Article 84 de la loi 2019-828

Application immédiate

L'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour l'année 2018 rétablissant le jour de carence au sein de la fonction publique est modifié afin que ce jour ne soit pas appliqués aux agents en situation de grossesse.

Ainsi, à compter du 8 août 2019, **tout congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité ne se verra plus appliquer de jour de carence.**

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LES POSITIONS ET LA GESTION ADMINISTRATIVE DES CARRIERES

PRISE EN COMPTE DE LA QUALITÉ DE PROCHE AIDANT DANS L'EXAMEN PRIORITAIRE DES DEMANDES DE MUTATION

Article 25 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

L'article 25 de la loi complète les **cas d'examen prioritaire de demandes de mutation** (article 54 de la loi du 26 janvier 1984) par les demandes de mutation émanant d'un fonctionnaire ayant la **qualité de proche aidant** au sens du Code du travail (article L. 3142-16 du Code du travail précité).

L'article 94 de la loi de transformation de la Fonction publique précise que cette disposition s'applique **nonobstant toute disposition statutaire contraire**.

ELARGISSEMENT DE LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT (PPR)

Article 40 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

La rédaction de l'article 85-1 de la loi n° 84-53 relatif à la période préparatoire au reclassement (PPR) pour les agents reconnus inaptes à leur grade est modifiée afin que cette période soit reconnue possible aux agents dès l'engagement d'une procédure visant à reconnaître leur inaptitude physique.

Ainsi, il est également prévu que le fonctionnaire qui le souhaite peut dorénavant mettre à profit **son congé pour raison de santé** pour **suivre, durant celui-ci, une formation ou un bilan de compétences**. Ces actions se feront sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant de l'agent.

Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi.

MODIFICATION DES CONDITIONS DE RÉINTÉGRATION DES AGENTS AYANT PRIS UNE DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE LEUR CONJOINT OU PARTENAIRE DE PACS

Article 74 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020

La loi du 6 août 2019 modifie les conditions de réintégration des agents bénéficiant d'une disponibilité pour raisons familiales en opérant une distinction pour ceux ayant bénéficié d'une disponibilité pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS.

Les conditions de réintégration des autres disponibilités pour raisons familiales restent inchangées.

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

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

CRÉATION D'UNE POSSIBILITÉ DE DOUBLE DÉTACHEMENT DANS LE CADRE D'UNE PROMOTION INTERNE

Article 70 de la loi 2019-828

Application immédiate

L'article 66 de la loi n° 84-53 est complété par un alinéa disposant que « Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois. »

Cette disposition ne devrait donc concerner que les agents en cours de détachement sur un emploi fonctionnel, sur un emploi de collaborateur de cabinet ou sur un emploi de collaborateur de groupe d'élus.

Ainsi, il ne sera plus nécessaire de mettre un terme au détachement de ces agents pour permettre leur stagiatisation au titre de leur inscription sur liste d'aptitude de la promotion interne.

CRÉATION D'UN DÉTACHEMENT D'OFFICE POUR LES FONCTIONNAIRES EXERÇANT LEURS FONCTIONS AU SEIN D'UN SERVICE EXTERNALISÉ

Article 76 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Une nouvelle possibilité de détachement est prévue à l'article 15 de la loi n° 83-634.

Ainsi, lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires **est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un SPIC**, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être **détachés d'office, pendant la durée du contrat** liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, **sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée (CDI)** auprès de l'organisme d'accueil.

En cours de détachement, l'agent conserve la possibilité de demander à mettre fin à celui-ci :

- ▶ pour occuper un emploi au sein d'une administration
- ▶ ou pour être radié des cadres et bénéficier de l'indemnité de licenciement précitée.

A l'issue du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil :

- ▶ En cas de fin de contrat, l'agent aura le choix entre : sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son activité au sein de cette entité **ou** sa réintégration de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine s'il souhaite revenir au sein de la Fonction publique territoriale.
- ▶ Le détachement pourra être renouvelé en cas de renouvellement du contrat conclu entre la collectivité et la structure d'accueil.
- ▶ En cas de changement de co-contractant, l'agent sera détaché d'office auprès du nouvel organisme. Ce dernier sera tenu de reprendre les clauses substantielles du CDI du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

En cas de licenciement par la structure d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

La loi prévoit des **garanties quant à la rémunération des agents** (au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la structure d'accueil).

Les **services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil seront assimilés à des services effectifs** dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent.

Un décret en Conseil d'Etat déterminera les conditions d'application de ce nouveau détachement.

CONSERVATION DES DROITS À L'AVANCEMENT EN POSITION DE CONGÉ PARENTAL ET DE DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT

Article 85 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Le **congé parental** était considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Les dispositions de l'article 83 de la loi prévoient que le fonctionnaire placé en position de congé parental **conservera désormais ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans** pour l'ensemble de sa carrière. Cette période étant assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article 75 de la loi du 26 janvier 1984).

En principe, lorsqu'un agent est placé hors de son administration d'origine en période de disponibilité, il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement. Une dérogation à cette règle générale a été introduite par l'article 109 de la loi **pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pour les agents qui exercent une activité professionnelle**.

L'article 85 de la loi de transformation de la Fonction publique étend cette dérogation au fonctionnaire bénéficiant d'une **disponibilité pour élever un enfant**. Dans cette position, il conservera maintenant, pendant **une durée maximale de cinq ans**, ses droits à l'avancement. Cette période étant également assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article 72 de la loi du 26 janvier 1984).

Il est également créé un article 75-1 dans la loi du 26 janvier 1984 qui précise que lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, **au titre de ces deux positions**, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une **durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière**.

Exemple : *un fonctionnaire bénéficie d'un congé parental d'une durée de trois ans puis d'une disponibilité pour élever un enfant pour une période de cinq ans. Il est donc placé hors de son administration ou service d'origine pour une durée totale de huit ans.*

Il ne conservera ses droits à l'avancement que pour une durée totale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

ELARGISSEMENT DU RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL

Article 49 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Les dispositions relatives au télétravail au sein de la fonction publique territoriale relèvent de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

La loi du 6 août 2019 modifie l'article 133 précité afin que celui-ci envisage dorénavant, de manière expresse, le recours au télétravail de manière ponctuelle, l'article 2 du décret du 11 janvier 2016 ne le prévoyant actuellement que de manière régulière.

Le décret précité devrait donc être modifié en conséquence (*cf. service-public.fr*)

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LE CONGE DE PROCHE AIDANT

CRÉATION D'UN CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Article 40 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Application immédiate

L'article 40 de la loi complète l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 en instaurant un congé de proche aidant d'une durée de **trois mois renouvelable et dans la limite d'un an** sur l'ensemble de la carrière.

Il permet au fonctionnaire de pouvoir s'occuper d'une **personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité**. La personne accompagnée par le fonctionnaire peut être (article L. 3142-16 du Code du travail) :

- ▶ son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ▶ un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge (au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale) ou un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, neveu, nièce, oncle, tante, cousin germain...) ;
- ▶ un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ▶ 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.

Ce nouveau congé peut être **fractionné** ou pris sous la forme d'un **temps partiel** et 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**.

PRISE EN COMPTE DE LA QUALITÉ DE PROCHE AIDANT DANS L'EXAMEN PRIORITAIRE DES DEMANDES DE MUTATION

Article 25 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Application immédiate

L'article 25 de la loi complète les **cas d'examen prioritaire de demandes de mutation** (article 54 de la loi du 26 janvier 1984) par les demandes de mutation émanant d'un fonctionnaire ayant la **qualité de proche aidant** au sens du Code du travail (article L. 3142-16 du Code du travail précité).

L'article 94 de la loi de transformation de la Fonction publique précise que cette disposition s'applique **nonobstant toute disposition statutaire contraire**.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LA DISCIPLINE

GARANTIES OFFERTES AUX TÉMOINS DANS LE CADRE DES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Article 31 de la loi 2019-828

Article d'application immédiate

L'article 31 de la loi n° 2019-828 **complète l'article 29 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 par un nouveau alinéa** qui prévoit la possibilité pour toute personne ayant la qualité de témoin, cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire, et qui s'estime victime d'agissements constitutifs de discrimination ou de harcèlement de la part du fonctionnaire convoqué devant cette instance disciplinaire, d'être assistée devant celle-ci d'une personne de son choix.

Ainsi, ces personnes pourront choisir d'être assistées par un avocat, un représentant du personnel ou toute autre personne de son choix.

COMPOSITION DES INSTANCES DISCIPLINAIRES

Article 31 de la loi 2019-828

*Application immédiate pour les dispositions de l'article 136 de la loi 84-53
Entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement général des instances (élections professionnelles de 2022) pour les dispositions de l'article 90 de la loi n° 84-53*

L'article 90 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est également modifié. Le premier alinéa est supprimé. **Ainsi, pourront siéger en séance des fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant le conseil de discipline.**

Cette disposition est une conséquence de la suppression des groupes hiérarchiques (cf. fiche CAP).

Enfin, concernant la procédure disciplinaire relative aux contractuels, la parité numérique entre les représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et les représentants du personnel devra être assurée au sein de la commission consultative paritaire (CCP) siégeant en conseil de discipline, ce qui n'était pas prévu précédemment.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux (article 136 de la loi n° 84-53).

MODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 31 de la loi 2019-828

Application immédiate des dispositions modifiant l'article 89 de la loi n°84-53

L'article 31 prévoit **une harmonisation de la grille des sanctions dans les trois versants de la fonction publique.**

Dès lors, elle ajoute, **dans le deuxième groupe de l'échelle des sanctions de la fonction publique territoriale, la sanction de radiation du tableau d'avancement.**

Cette nouvelle sanction pourra également être **assortie aux sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes à titre de sanction complémentaire.** Ainsi, il sera désormais possible d'infliger une sanction du deuxième groupe – par exemple une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de huit jours – assortie, au titre de sanction complémentaire, d'une radiation du tableau d'avancement.

En outre, la loi ajoute des précisions quant aux modalités d'application des sanctions, respectivement des 2^{ème} et 3^{ème} groupes, à savoir l'abaissement d'échelon et la rétrogradation.

En effet, concernant **l'abaissement d'échelon**, il n'est désormais possible de procéder uniquement à un abaissement d'échelon **qu'à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.**

Quant à **la rétrogradation**, celle-ci devra intervenir **au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent.**

Par ailleurs, un nouvel alinéa prévoit désormais, pour les agents ayant fait l'objet de sanction du deuxième et du troisième groupe, **la possibilité d'introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire** dont il relève, et **après dix ans de services effectifs** à compter de la date de la sanction disciplinaire **une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.**

Cette demande ne pourra pas faire l'objet d'un refus de la part de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, sauf dans le cas où l'agent a fait l'objet d'une nouvelle sanction disciplinaire dans la période des dix ans de services effectifs.

Enfin, les règles concernant **l'application du sursis** ont également été modifiées.

Désormais, **l'intervention d'une exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de trois jours** ou d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire assorti d'une période de sursis, **entraînera la révocation du sursis.**

Auparavant, seule l'intervention d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes entraînait la révocation du sursis.

En revanche, si aucune sanction disciplinaire, **autre que l'avertissement ou le blâme**, n'a été prononcée, durant la même période de cinq ans, à l'encontre de l'agent, celui-ci est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié d'un sursis (auparavant cette disposition existait déjà mais visait l'ensemble des sanctions du premier groupe).

SUPPRESSION DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS

Article 32 de la loi 2019-828

Application immédiate avec dispositions transitoires

L'article 32 de la loi n° 2019-828 **prévoit la suppression des conseils de discipline de recours dans les trois versants de la fonction publique, pour les agents titulaires et les agents contractuels.** Ainsi, concernant la fonction publique territoriale les articles 90 bis et 91 sont abrogés.

Les agents souhaitant contester la décision de sanction disciplinaire prise à leur égard conservent néanmoins la possibilité de saisir le Tribunal administratif compétent.

Des dispositions transitoires sont prévues par la loi. Ainsi, **l'article 32 n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant le 7 août 2019** devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire régis par les dispositions abrogées ou supprimées par le même article 32.

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

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LE TEMPS DE TRAVAIL

La fin des régimes de travail mis en place antérieurement à la loi du 3 janvier 2001 maintenus à titre dérogatoire

Article 47 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

Pour rappel, le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoyait la possibilité aux organes délibérants de maintenir, sous conditions et par décision expresse, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, permettant ainsi de déroger à la durée légale du travail.

La loi de transformation de la fonction publique **met un terme à cette pratique.**

Ainsi, les collectivités et établissements ayant maintenu ces régimes dérogatoires disposent **d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les nouvelles règles relatives au temps de travail applicables à leurs agents.**

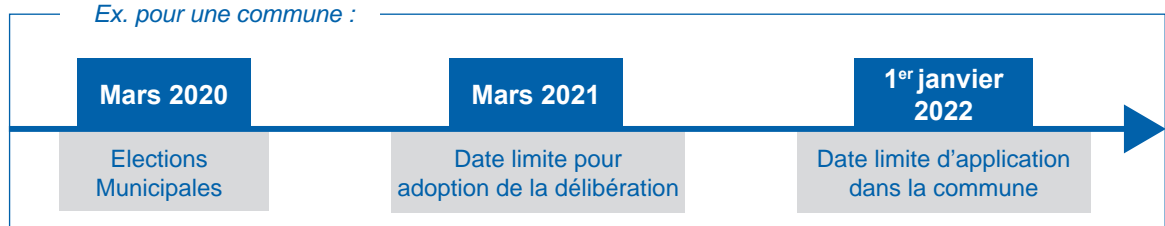
Ce délai **commencera à courir** :

- Pour les collectivités d'une même catégorie, leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés, **à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités de cette catégorie** :
 - Mars 2021 pour les communes et leurs groupements
 - Mars 2022 pour les départements
 - Décembre 2022 pour les régions
- Pour les autres établissements publics, **à compter du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.**

Celles-ci devront être conformes aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 modifiée (respect de la durée légale annuelle de 1607 heures notamment).

Les nouvelles règles ainsi définies par voie délibérative devront entrer en application au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur adoption.

Ex. pour une commune :



Seuls sont concernés les régimes dérogatoires précités. Les autres régimes dérogatoires, fondés par exemple sur les sujétions liées à la nature des missions (article 2 du décret n° 2001-623 du 12.7.2001), ne sont pas concernés.

Les autorisations spéciales d'absence

Article 45 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Cet article inscrit au sein de l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 **le droit pour les fonctionnaires en activité de bénéficier « d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux** qui « n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels ».

Un décret en conseil d'Etat viendra **déterminer la liste des autorisations susceptibles d'être accordées, dont certaines seront de droit, et définir leurs conditions d'octroi.**

En conséquence, les dispositions relatives à ces autorisations d'absence au sein de l'article 59 de la loi n° 84-53 sont supprimées.

L'intégration de ces dispositions au sein de la loi du 13 juillet 1983 ainsi que le décret d'application visera à harmoniser la pratique des cas ASA au sein des trois fonctions publiques.

Création d'une heure d'allaitement

Article 46 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Cet article prévoit la création d'un aménagement horaire permettant aux agents d'allaiter leurs enfants.

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

Cet aménagement pourra être accordé sous réserve des nécessités de service.

Un décret viendra définir ses modalités d'utilisation.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LES EMPLOIS FONCTIONNELS DE DIRECTION

ABAISSMENT DU SEUIL DE RECRUTEMENT PAR VOIE DE RECRUTEMENT DIRECT

Article 16 (II) de la loi 2019-828

Entrée en vigueur à compter du lendemain de la publication du décret prévu à l'article 15 relatif à la procédure de recrutement des agents contractuels

La loi TFP modifie les dispositions de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, lequel fixe le régime dérogatoire permettant le recrutement contractuel sur certains emplois de direction.

En premier lieu, la loi modifie certains des emplois concernés :

► Emplois actuellement concernés

1. DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des services des départements et des régions.

2. DGS et DGST des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

3. DGA des communes de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants.

4. DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

► Futurs emplois actuellement concernés

(en rouge ce qui change)

1. DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des départements et des régions **ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions.**

2. **DGS, DGA et DGST des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.**

3. DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

De plus, l'article 47 prévoira désormais que :

- ▶ Les conditions d'application du présent article, notamment d'emploi et de rémunération des personnes recrutés par cette voie, seront fixées par décret en Conseil d'Etat.
- ▶ **Des modalités de sélections de candidats seront également prévues** par ce décret (sauf pour les emplois de DGS des départements, des régions, des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions, des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants).
- ▶ **Les personnes nommées aux emplois visés aux nouveaux 1°, 2° et 3° devront suivre une formation** les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services.

Enfin cet article complète les dispositions antérieures ne fixant pas de droit à titularisation à l'issu du contrat en indiquant également que ce **contrat ne pourra être conclu que pour une durée indéterminée et ne pourra pas donner lieu à reconduction en CDI.**

CONTRÔLE DÉONTOLOGIQUE PRÉALABLE AU RECRUTEMENT

Article 34 (4° d) de la loi n° 2019-828

Entrée en vigueur le 1er février 2020

La Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), qui se substituera à la commission de déontologie (cf. fiche déontologie), devra rendre **un avis obligatoire**, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, **lorsqu'il sera envisagé de recruter une personne exerçant ou ayant exercé une activité privée lucrative au cours des trois dernières années sur un emploi de :**

- ▶ **DGS des régions ou des départements**
- ▶ **DGS des communes de plus de 40 000 habitants**
- ▶ **DGS des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants**

La HATVP devra être saisie par l'autorité territoriale envisageant le recrutement, ou à défaut par le candidat retenu.

La HATVP peut également s'auto saisir, par son Président, dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'intéressé sur l'emploi concerné ou dans les trois mois suivant le jour où le Président a eu connaissance d'un défaut de saisine de la Haute autorité.

D'autres emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, dont la liste sera fixée par décret en Conseil d'Etat, pourront également faire l'objet d'un avis préalable au recrutement, cette fois ci facultatif.

Ainsi, si l'autorité de recrutement a un doute sérieux sur la compatibilité du poste proposé avec les fonctions précédemment exercées au cours des trois dernières années, il pourra saisir pour avis son référent déontologue. En cas de doute persistant après l'avis de ce dernier, l'autorité territoriale saisira la HATVP pour avis.

Les avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilités s'imposent à l'administration et la personne concernée. Ils leurs seront notifiés et pourront être rendus publics par la HATVP après avoir recueilli les observations de l'agent concerné.

Le cas échéant, il sera mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture et l'administration ne pourra procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité.

L'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sera modifié en ce sens.

RENFORCEMENT DES DROITS DES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS SUR EMPLOIS FONCTIONNELS EN VUE D'UNE DÉCHARGE DE FONCTIONS

Article 77 de la loi n° 2019-828

Article d'application immédiate

Conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 84-53, il ne peut être mis fin aux fonctions des fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale (ne sont pas concernés par cette règle les agents recrutés par voie directe).

La loi du 6 août 2019 complète l'article 53 précité afin que celui-ci prévoit dorénavant, **durant le délai de 6 mois précité, que l'autorité territoriale doit permettre à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation**, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

Dans cette optique, un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il 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.

NOMINATIONS EQUILIBREES AU SEIN DES EMPLOIS DE DIRECTION

Article 82 de la loi n° 2019-828

Entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'EPCI concerné

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 est modifié afin :

- ▶ D'ouvrir au CNFPT et **abaisser à 40 000 habitants**, contre 80 000 auparavant, **le seuil à partir duquel au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction** des régions, des départements ainsi que des communes et des EPCI **doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.**
- ▶ **D'exclure de cette obligation les collectivités et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels** créés par leurs organes délibérants.
- ▶ **De prévoir des règles dérogatoires en cas de fusion de collectivités ou d'EPCI.** Ainsi, dans les 6 mois suivants la fusion, la nomination sur un emploi de direction de la nouvelle entité d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une des collectivités fusionnées sera considérée comme un renouvellement dans le même emploi.
- ▶ **D'abaisser à quatre (contre 5 auparavant), le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée**, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel ; ceci dans le but de faciliter le contrôle de cette obligation de nominations équilibrées.

S'agissant de la contribution due en cas de manquement, l'article modifie la terminologie et prévoit que le calcul s'effectuera au regard du nombre de « bénéficiaires manquants » et non plus « d'unités manquantes ».

Surtout, il **ouvre une dérogation** en prévoyant la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe, **de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40% dans ses primo-nominations.** Les mesures permettant de tendre vers cette proportion seront définies au sein d'un plan d'actions.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LES FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOIS (FMPE)

Après une période de maintien en surnombre, les agents n'ayant pu être réaffectés sont pris en charge par le Centre de gestion compétent (ou le cas échéant le CNFPT pour certains cadres d'emplois). Ceux-ci deviennent alors des fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE).

Durant cette période, l'agent est placé sous l'autorité du CDG qui peut lui confier des missions, il perçoit toute ou partie de sa rémunération et doit justifier d'une recherche active d'emploi.

ELARGISSEMENT DES POSSIBILITES DE RECLASSEMENT DURANT LA PERIODE DE MAINTIEN EN SURNOMBRE

Article 78 de la loi 2019-828

Application immédiate

Conformément aux dispositions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la collectivité ou l'établissement qui ne peut offrir à l'agent dont le poste a été supprimé un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, doit maintenir celui-ci en surnombre pendant un an.

Durant cette période, la loi prévoit que l'agent doit se voir proposer en priorité tout emploi vacant correspondant à son grade au sein de sa collectivité et que doit être étudiée la possibilité :

- ▶ d'un détachement ou d'une intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement
- ▶ ainsi que les possibilités d'activité **dans une autre collectivité ou un autre établissement** que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent.

Dorénavant, s'agissant de ce dernier point, le I de l'article 97 précité est modifié afin de prévoir que devront être étudiées « les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent **dans l'un des versants de la fonction publique.** »

La recherche de réaffectation de l'agent ne devra donc plus être limitée à la seule fonction publique territoriale.

Cette disposition s'intègre notamment dans la volonté du gouvernement de renforcer les mobilités inter-fonctions publiques.

ELABORATION D'UN PROJET PERSONNALISE

Article 78 de la loi 2019-828

Application immédiate avec dispositions transitoires

La loi n° 2019-828 renforce les droits à formation des FMPE en instaurant la **mise en place obligatoire d'un projet personnalisé** destiné à favoriser le retour à l'emploi de l'agent.

Ce projet doit être **élaboré conjointement par l'agent et le CDG** (ou, le cas échéant, le CNFPT) **dans les trois mois suivant le début de la prise en charge.**

Pour les agents dont la prise en charge a commencé antérieurement au 7 août (date de publication de la loi), le délai pour élaborer conjointement ce projet personnalisé avec leur CDG (ou le CNFPT) est porté à 6 mois à compter de la publication de la loi (soit un projet devant être élaboré au plus tard le 7 février 2020).

La loi prévoit que ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

MODIFICATION DES CONDITIONS DE REMUNERATION DU FMPE DURANT LA PRISE EN CHARGE ET DE DUREE DE CETTE DERNIERE

Article 78 de la loi 2019-828

Application immédiate avec dispositions transitoires

Les conditions de rémunération du fonctionnaire pris en charge, prévues au II de l'article 97 de la loi n° 84-53 sont modifiées.

ANCIENNE SITUATION

L'agent recevait la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100% pendant 2 ans.

Cette rémunération était ensuite réduite de 5% par an jusqu'à atteindre 50% de la rémunération initiale la 12^{ème} année et les années suivantes (dégressivité).

L'agent pouvait rester FMPE sans limitation de durée, avec une rémunération « plancher » de 50%, dès lors qu'il continuait de remplir les conditions prévues.

NOUVELLE SITUATION

L'agent recevra la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de **100% uniquement la 1^{ère} année** de prise en charge.

Cette rémunération sera maintenant **réduite de 10% chaque année**, jusqu'à atteindre 0% la 11^{ème} année (suppression du plancher de rémunération).

Une fois le droit à rémunération éteint, l'agent qui n'aura pu trouver de nouvel emploi sera licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite (la période de prise en charge devient donc limitée dans le temps).

Des règles transitoires sont prévues pour les FMPE déjà pris en charge à la publication de la loi :

- ▶ **Pour les fonctionnaires dont la prise en charge a débuté le 8 août 2017 ou après** (moins de 2 ans), la réduction de 10% par an de leur rémunération commencera 2 ans après la date de début de leur prise en charge.
- ▶ **Pour les fonctionnaires dont la prise en charge a débuté entre le 7 août 2009 et le 7 août 2017** (depuis 2 ans et au plus tard il y a 10 ans), la réduction de 10% par an de leur rémunération entrera en vigueur à compter du 7 août 2020 (un an après la publication de la loi).
- ▶ **Pour les fonctionnaires dont la prise en charge a débuté avant le 7 août 2009** (soit depuis plus de 10 ans), la prise en charge cessera définitivement dans un délai d'un an à compter de la date de publication (soit le 7 août 2020).
- ▶ Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. La prise en charge cesse selon les modalités définies au IV dudit article 97, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

REMUNERATION DES FMPE DURANT L'ACCOMPLISSEMENT DE MISSIONS

Article 78 de la loi 2019-828

Application immédiate

La loi renforce également les conditions de rémunération des FMPE durant les missions confiées par le Centre de gestion.

Ainsi, à compter du 8 août, et par dérogation à la rémunération normalement servie, **les agents perçoivent pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade**. Cette période sera prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération (dégressivité).

Lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération initialement prévue.

FIN AUTOMATIQUE DE LA PRISE EN CHARGE POUR MISE A LA RETRAITE

Article 79 de la loi 2019-828

Application immédiate avec dispositions transitoires

La loi insère un nouvel alinéa au II de l'article 97 de la loi nb° 84-53.

Celui-ci prévoit un nouveau cas dans lesquels il pourra être mis fin à la période de prise en charge.

Ainsi, le **FMPE remplissant les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite**.

Les fonctionnaires **dont la prise en charge a commencé avant le 7 août 2019 et qui remplissent déjà ces conditions (retraite de base à taux plein) ou les rempliront au plus tard le 7 février 2020**, seront radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite 6 mois après la publication de la loi, soit le **7 février 2020**.

MANQUEMENTS DU FMPE A SES OBLIGATIONS DURANT LA PRISE EN CHARGE

Article 78 de la loi 2019-828

Application immédiate

Auparavant, le FMPE qui n'avait pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par l'article 97, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion, pouvait voir le CDG (ou le CNFPT) mettre un terme à sa prise en charge en le plaçant en disponibilité d'office, ou le cas échéant, en l'admettant à faire valoir ses droits à retraite.

A compter du 8 août 2019, **l'agent qui, de manière grave et répétée, n'aura pas respecté ses obligations pourra être licencié** s'il ne peut être admis à la retraite. Il sera donc radié des cadres de la fonction publique territoriale dans les deux cas.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

HARMONISATION DU PRINCIPE D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Article 27 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2021 et applicable aux entretiens conduits au titre de l'année 2020

La loi du 13 juillet 1983 ainsi que les lois relatives aux trois fonctions publiques seront modifiées afin d'être harmonisées.

Il conviendra donc désormais de raisonner en termes de dispositif d'« **appréciation de la valeur professionnelle** » et non plus de notation ou d'évaluation.

DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL

Article 27 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2021 et applicable aux entretiens conduits au titre de l'année 2020

Chaque année, l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.

Actuellement, l'article 6 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ne prévoit qu'une simple possibilité de visa pour l'autorité territoriale, après que ce compte rendu ait été, le cas échéant, complété par les observations de l'agent.

A l'avenir, la loi prévoira directement **la possibilité pour l'autorité territoriale de formuler des observations au sein de ce compte rendu.**

Il est également prévu **un droit à l'information des agents, durant l'entretien annuel, sur l'ouverture et les conditions d'utilisation de leur compte personnel de formation (CPF).**

Le 1^{er} alinéa de l'article 76 de la loi n° 84-53 disposera ainsi que « Ce compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte prévu à l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée ».

Par ailleurs, **l'article 76 ne disposera plus que les CAP ont connaissance de ce compte rendu, mais uniquement qu'elles pourront, à la demande de l'intéressé, demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.**

CREATION D'UN ENTRETIEN DE CARRIERE POUR LES AGENTS PRESENTANT DES RISQUES D'USURE PROFESSIONNELLE

Article 40 (III) de la loi 2019-828

Entrée en vigueur à la publication du décret

Le nouvel article 108-3-1 de la loi n° 84-53 prévoit que les agents qui occupent des emplois **présentant des risques d'usure professionnelle** bénéficient d'un **entretien de carrière**.

Les conditions de cet entretien seront fixées par **décret en Conseil d'Etat**.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LA FORMATION

FORMATION D'INTÉGRATION ET DE PROFESSIONNALISATION DES CONTRACTUELS

Article 21 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur le lendemain de la publication du décret d'application
de l'article 15 de la loi n°2019-828

L'article 21 étend aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 **des actions de formation d'intégration et de professionnalisation** prévues pour les fonctionnaires, **sauf lorsque leur contrat est conclu pour une durée inférieure à un an.**

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 58 de la loi 2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires
prises pour leur application et au plus tard le 1^{er} janvier 2020

L'article 58 de la loi n° 2019-828 **modifie l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les dispositions de l'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.**

Ces nouvelles dispositions renforcent la portabilité des droits acquis au titre du CPF entre les personnes relevant des dispositions du code du travail et les agents publics, en cas de mobilité du secteur public vers le secteur privé, et inversement.

Les droits acquis au titre du CPF par les salariés de droit privé sont comptabilisés en euros depuis 2019, **ainsi les droits acquis en euros au titre d'une activité réglementée par le code du travail pourront être convertis en heures, à l'inverse les droits acquis au titre du CPF pour des agents publics pourront être convertis en euros en cas de mobilité vers le secteur privé.**

Par ailleurs, ces dispositions suppriment du domaine de la loi la fixation **des montants en heures des droits à formation et des plafonds pour l'alimentation des comptes personnels de formation, les majorations applicables aux agents de la catégorie C** qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par voie réglementaire, et quand le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude. **Ces conditions seront désormais fixées par décret.**

DISPENSE DE FORMATION DE CERTAINS POLICIERS MUNICIPAUX

Article 60 de la loi 2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur au lendemain de publication de la loi

L'article 60 de la loi de transformation de la fonction publique introduit un nouvel article **L. 511-7 dans le code de la sécurité intérieure.**

Ces nouvelles dispositions prévoient que dans des conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale, et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation, pourront **être dispensés de tout ou partie** de cette formation, en raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. Les anciens gendarmes et polices nationaux sont notamment concernés par ces dispositions.

L'application de cette disposition nécessitera une modification des décrets portant statut particulier.

FORMATION AU MANAGEMENT LORS DE LA PRIMO ACCESSION À UN POSTE D'ENCADREMENT

Article 64 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur au lendemain de publication de la loi

L'article 64 de la loi n°2019-828 modifie les dispositions de l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Plus précisément il complète les dispositions de l'avant dernier alinéa de l'article 22. En effet, il est désormais prévu que les **fonctionnaires accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement, bénéficient de formations au management.**

NB : Ce dispositif vient en complément de celui, déjà existant au sein de la FPT, de formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité, dont les conditions sont prévues par l'article 15 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008.

RAPPORT DU GOUVERNEMENT SUR LES FREINS À L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Article 65 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur au lendemain de publication de la loi

L'article 65 prévoit que **dans le délai d'un an** à compter de la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique, **le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique.** Ce rapport identifiera également les mesures envisageables afin de favoriser l'embauche d'apprentis au sein de la fonction publique.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

EXPÉRIMENTATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES FONCTIONNAIRES

Article 72 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

L'article 72 de la loi prévoit une expérimentation du mécanisme de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires pour une période allant du **1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025**.

Une évaluation de ce dispositif, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires concernés et sur son coût global, sera présentée au Parlement un an avant son terme.

Elle ne s'applique pas aux :

- ▶ Fonctionnaires stagiaires ;
- ▶ Agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir une pension de retraite à taux plein ;
- ▶ Fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

La rupture conventionnelle consiste en un **accord amiable** par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. Elle ne peut être imposée par l'une des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les deux parties qui définit les conditions de celle-ci et notamment le montant de **l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** dont le montant ne pourra dépasser un plafond fixé par décret.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Elle entraîne une **radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire**.

Si, dans les **six années** suivant la rupture conventionnelle, le fonctionnaire **est à nouveau recruté** en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de son ancienne collectivité territoriale ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, il est tenu de **rembourser** à cette collectivité ou cet établissement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Il en va de même s'il est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il a convenu une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.

Le remboursement doit intervenir au plus tard dans les **deux ans** qui suivent le recrutement.

INSTAURATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS CONTRACTUELS EN CDI

Article 72 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

L'article 72 de la loi instaure également la rupture conventionnelle pour les agents contractuels en **contrat à durée indéterminée uniquement**.

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

NOUVEAUX CAS DE VERSEMENT DES ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Article 72 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

L'article 72 étend le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pour les fonctionnaires et agents contractuels en contrat à durée indéterminée **volontairement privés d'emploi** :

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

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

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LE DROIT DE GRÈVE

LA PROCÉDURE

Article 56 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur au lendemain de la publication de la loi

L'article 56 de la loi n° 2019-828 **crée le nouvel article 7-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.**

En premier lieu, le premier paragraphe de cet article prévoit que l'autorité territoriale et **les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires** peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité 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 de ces services.

Cet accord vise à trouver des conditions d'un service public minimum en cas de perturbation prévisible des services du fait du dépôt d'un préavis de grève. Cet accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante.

L'article prévoit ensuite **qu'à défaut de conclusion d'un accord dans le délai de douze mois après le début des négociations** entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales concernées, l'organe délibérant détermine par délibération dans quelles conditions (les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public) un service public minimum est assuré.

OBLIGATION DE DÉCLARATION DE L'INTENTION D'ÊTRE GRÉVISTE

Article 56 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur au lendemain de la publication de la loi

En second lieu, le second paragraphe de l'article prévoit que dans le cas où un préavis de grève a été déposé, **les agents informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer** – afin de d'organiser le service public et d'informer les usagers.

Les informations issues de ces déclarations individuelles des agents ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève. L'utilisation de ces informations ou leur communication à toute personne autres que celles désignées et chargées de l'organisation du service par l'autorité territoriale, est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende, prévu à l'article 226-13 du code pénal.

Les nouvelles dispositions prévoient en outre qu'un agent qui a déclaré son intention de participer à la grève mais qui y renonce, **en informe l'autorité territoriale, au plus tard, vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation à la grève.**

Un agent gréviste qui décide de reprendre son service doit également en informer l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise.

Ces déclarations permettent à l'autorité territoriale d'affecter l'agent utilement durant une période de grève.

Enfin, il est précisé que cette obligation d'information faite aux agents n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise des services est consécutive à la fin de la grève.

LIMITATION DU DROIT DE GRÈVE

Article 56 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur au lendemain de publication de la loi

En troisième lieu, les nouvelles dispositions prévoient que lorsque l'exercice du droit de grève **en cours de service** peut entraîner un risque **de désordre manifeste** dans l'exécution du service, l'autorité territoriale a la possibilité d'imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer au mouvement de grève, **d'exercer leur droit dès la prise de service et ce jusqu'à son terme.**

SANCTION

Article 56 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur au lendemain de publication de la loi

En quatrième et dernier lieu, le nouvel article 7-2 de la loi n°84-53 prévoit qu'est désormais passible d'une sanction disciplinaire l'agent **qui n'a pas respecté l'obligation d'information de son employeur de son intention de participer à la grève ou bien, qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service**, dans les conditions prévues aux paragraphes précédemment évoqués.

Un agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service, encourt également une sanction disciplinaire.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CRÉATION D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT POUR LES AGENTS VICTIMES D'UN ACTE DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

Article 80 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

L'article 80 de la loi insère un article 6 quater A dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Les administrations, collectivités et établissements publics devront mettre en place **un dispositif spécifique dont l'objet sera de recueillir les signalements** des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif de signalement permettra également de recueillir les signalements **de témoins de tels agissements**.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions d'application de ce nouveau dispositif, notamment les conditions dans lesquelles il pourra être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité.

Cet article insère également un article 26-2 dans la loi du 26 janvier 1984 qui précise que **les Centres de gestion** devront mettre en œuvre, pour les collectivités qui en font la demande, ce dispositif de signalement.

CRÉATION D'UN PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 80 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Le plan d'action pluriannuel doit être élaboré au plus tard au 31 décembre 2020

Afin d'assurer **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, l'article 80 de la loi a créé l'article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Cet article oblige **les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants** à élaborer et mettre en œuvre **un plan d'action pluriannuel** dont la durée ne peut excéder **trois ans renouvelables**.

Ce plan d'action devra au moins comporter les mesures suivantes :

- ▶ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter **les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- ▶ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de **promotion et d'avancement de grade** ;
- ▶ 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.

Ce plan d'action devra être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du **rapport social unique** prévu à l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 établi chaque année par les administrations (rapport créé par l'article 5 de la loi de transformation de la Fonction publique).

Le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes réalisé dans le cadre du bilan social qui avait été instauré par l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 est, quant à lui, supprimé.

Les **comités techniques** (jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances), puis les **comités sociaux territoriaux**, seront consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement de celui-ci au terme de sa durée pourra être **sanctionné par une pénalité** dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

AJOUT DE LA SITUATION DE GROSSESSE À LA LISTE DES THÉMATIQUES NE POUVANT DONNER LIEU À DISCRIMINATION

Article 81 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

L'article 80 de la loi ajoute la **situation de grossesse** à la liste des thématiques ne pouvant donner lieu à une **distinction entre les fonctionnaires** (article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

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

INAPPLICABILITÉ DU JOUR DE CARENCE AUX CONGÉS DE MALADIE ACCORDÉS EN SITUATION DE GROSSESSE

Article 84 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

L'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, qui avait réintroduit **une journée de carence** pour la prise en charge des congés de maladie des personnels du secteur public, est complété.

Désormais, cette journée de carence ne s'appliquera pas **aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.**

NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES AU SEIN DES EMPLOIS DE DIRECTION

Article 82 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'EPCI concerné

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 est modifié afin :

- ▶ D'ouvrir au CNFPT et **abaisser à 40 000 habitants**, contre 80 000 auparavant, **le seuil à partir duquel au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction** des régions, des départements ainsi que des communes et des EPCI **doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.**
- ▶ **D'exclure de cette obligation les collectivités et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels** créés par leurs organes délibérants.
- ▶ **De prévoir des règles dérogatoires en cas de fusion de collectivités ou d'EPCI.** Ainsi, dans les 6 mois suivants la fusion, la nomination sur un emploi de direction de la nouvelle entité d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une des collectivités fusionnées sera considérée comme un renouvellement dans le même emploi.
- ▶ **D'abaisser à quatre (contre 5 auparavant), le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée**, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel ; ceci dans le but de faciliter le contrôle de cette obligation de nominations équilibrées.

S'agissant de la contribution due en cas de manquement, l'article modifie la terminologie et prévoit que le calcul s'effectuera au regard du nombre de « bénéficiaires manquants » et non plus « d'unités manquantes ».

Surtout, il **ouvre une dérogation** en prévoyant la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe, **de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40% dans ses primo-nominations.** Les mesures permettant de tendre vers cette proportion seront définies au sein d'un plan d'actions.

REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES JURYS ET INSTANCES DE SÉLECTION POUR LE RECRUTEMENT, L'AVANCEMENT OU LA PROMOTION INTERNE

Article 83 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

La loi insère les articles 16 ter et 16 quater dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 afin d'harmoniser les règles de représentation équilibrée dans les **jurys et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires**.

Ces jurys et instances de sélection, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une **représentation équilibrée entre les femmes et les hommes**.

Ainsi, pour la désignation des membres de ces jurys et instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter une **proportion minimale de 40 %** de personnes de chaque sexe.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers pourront, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des **dispositions dérogatoires** à la proportion minimale de 40 %.

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

La **présidence des jurys et des instances de sélection** constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires (concours, examens professionnels promotion interne et avancement de grade) devra être confiée **de manière alternée** à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne pourra excéder **quatre sessions consécutives**.

CONSERVATION DES DROITS À L'AVANCEMENT EN POSITION DE CONGÉ PARENTAL ET DE DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT

Article 85 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Le **congé parental** était considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Les dispositions de l'article 83 de la loi prévoient que le fonctionnaire placé en position de congé parental **conservera désormais ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans** pour l'ensemble de sa carrière. Cette période étant assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article 75 de la loi du 26 janvier 1984).

En principe, lorsqu'un agent est placé hors de son administration d'origine en période de disponibilité, il cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement. Une dérogation à cette règle générale a été introduite par l'article 109 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, pour les agents qui exercent une activité professionnelle.

L'article 85 de la loi de transformation de la Fonction publique étend cette dérogation au fonctionnaire bénéficiant d'une **disponibilité pour élever un enfant**. Dans cette position, il conservera maintenant, pendant **une durée maximale de cinq ans**, ses droits à l'avancement. Cette période étant également assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois (article 72 de la loi du 26 janvier 1984).

Il est également créé un article 75-1 dans la loi du 26 janvier 1984 qui précise que lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé parental et d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve, **au titre de ces deux positions**, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'**une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière**.

Exemple : *un fonctionnaire bénéficie d'un congé parental d'une durée de trois ans puis d'une disponibilité pour élever un enfant pour une période de cinq ans. Il est donc placé hors de son administration ou service d'origine pour une durée totale de huit ans. Il ne conservera ses droits à l'avancement que pour une durée totale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.*

PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION RESPECTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES POUR L'AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX

Article 85 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Article d'application immédiate

Entrée en vigueur pour l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 concernant les lignes directrices de gestion

L'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 est complété par un alinéa afin de prendre en compte, dans **les lignes directrices de gestion** (créées par la loi à l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984) la **situation respective des femmes et des hommes** dans les cadres d'emplois et grades concernés pour **l'avancement de grade au choix**.

En outre, **le tableau annuel d'avancement au choix** devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Il convient de rappeler que le plan d'action pluriannuel, instauré par l'article 80 de la loi à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (voir ci-dessus), doit préciser, lorsque la part de femmes ou d'hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière **d'avancement de grade**.

CRÉATION D'UNE HEURE D'ALLAITEMENT

Article 46 de la loi n°2019-828 du 6.8.2019

Entrée en vigueur à la publication du décret d'application

Cet article prévoit **la création d'un aménagement horaire** permettant aux agents d'allaiter leurs enfants.

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

Cet aménagement pourra être accordé **sous réserve des nécessités de service**.

Un décret viendra définir ses modalités d'utilisation.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LA DÉONTOLOGIE

SUPPRESSION DE LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE AU PROFIT DE LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE (HATVP)

Article 34 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020

La loi prévoit la **suppression de la commission de déontologie à compter du 1^{er} février 2020** et que ses **missions seront alors dévolues à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)**.

Les termes de « commission de déontologie » sont donc remplacés par ceux de « Haute autorité pour la transparence de la vie publique » et l'article 14 bis de la loi n°83-634 est ainsi modifié à compter du 1^{er} février 2020 : « Hormis les cas où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ».

COMPETENCES DE LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE (HATVP)

Article 34 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique appréciera le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

La HATVP se substituera à la commission de déontologie avec de nouvelles compétences (modification de la rédaction de l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

A ce titre, la Haute Autorité est chargée :

- ▶ **De rendre un avis**, lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs :
 - A la protection des lanceurs d'alerte (article 6 ter A),
 - Aux obligations déontologiques (article 25 bis à 25 nonies),
 - Au référent déontologique (article 28 bis),
 - Aux principes déontologiques applicables aux agents (dernier alinéa de l'article 25)

La Haute Autorité est également chargée d'émettre des recommandations de portée générale sur l'application de ces mêmes dispositions. Ces avis et recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics selon des modalités déterminées par la Haute Autorité.

- ▶ **De formuler des recommandations**, lorsque l'administration la saisit, sur l'application des articles 6 ter A, 25 bis, 25 septies, 25 nonies et 28 bis à des situations individuelles autres que celles :
 - mentionnées au III de l'article 25 septies (temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise)
 - et aux III à V de l'article 25 octies (cessation temporaire ou définitive des fonctions ou nomination d'une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à un emploi relevant de de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants).
- ▶ **D'émettre un avis sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire avec les fonctions qu'il exerce ;**
- ▶ **D'émettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative ;**
- ▶ La Haute Autorité **est saisie et doit rendre son avis** dans un délai fixé par un décret en Conseil d'Etat **préalablement à certaines nominations** :
 - **saisine obligatoire** : lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à **un emploi de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants**. La Haute Autorité est dans ce cas saisie par l'autorité hiérarchique ou, à défaut, par la personne concernée
 - saisine facultative : lorsque la nomination concerne **un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat**, l'autorité hiérarchique doit saisir pour avis préalable le référent déontologue. Si u doute sérieux sur la compatibilité de l'emploi subsiste, l'autorité doit alors saisir pour avis la HATVP.

Il en est de même pour les avis de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel.

Concernant les hypothèses de **projet de création ou de reprise d'une entreprise** et celle de **réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel** précisées ci-dessus, la Haute Autorité examine si l'activité qu'exerce le fonctionnaire risque :

- ▶ De compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service,
- ▶ De méconnaître tout principe déontologique,
- ▶ Ou de placer l'intéressé en situation de méconnaître les infractions prévues aux articles 432-12 (prise illégale d'intérêts) ou 432-13 du code pénal (prise illégale d'intérêts d'un ancien fonctionnaire ou d'un fonctionnaire en disponibilité).

Dans ces deux hypothèses susvisées, la Haute Autorité peut se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

- ▶ De la création ou de la reprise par un fonctionnaire d'une entreprise ou du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé,
- ▶ Du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité.

COMPOSITION DE LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE

Article 35 de la loi n°2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020

L'article 19 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique est modifié concernant la composition de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Par ailleurs, il est prévu que lorsque la Haute Autorité émet un avis sur la compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire ou sur un projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative, le référent déontologue de l'administration dont relève l'intéressé peut assister aux séances de la Haute Autorité, sans voix délibérative.

LES AVIS RENDUS PAR LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE

Article 34 de la loi n°2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020

La loi renforce au profit de la HATVP les pouvoirs en matière d'avis auparavant dévolus à la commission de déontologie.

Ainsi :

- ▶ La Haute Autorité peut rendre des avis de compatibilité, d'incompatibilité et de compatibilité avec réserves. **Les avis de compatibilité avec réserves sont prononcés pour une durée de trois ans** (contre deux ans auparavant).
- ▶ Par ailleurs, la Haute Autorité **peut rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires.**
- ▶ Lorsque les avis portent sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire ou sur un projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative, la Haute Autorité rend un avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. L'absence d'avis dans ce délai vaut avis de compatibilité.

Les avis de compatibilité avec réserve et les avis d'incompatibilité qui s'imposent à l'agent sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

Concernant les autres cas de saisine (3° à 5° du IX de l'article 25 octies), la Haute Autorité peut rendre public les avis rendus, après avoir recueilli les observations de l'agent concerné.

LE NON-RESPECT DES AVIS RENDUS PAR LA HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE

Article 34 de la loi n°2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020

La loi de transformation réécrit les dispositions de l'article 25 octies de la loi n° 83-634 concernant les conséquences du non-respect des avis rendus en prévoyant notamment l'impossibilité de recrutement ultérieur.

Ainsi, lorsque l'avis rendu par la HATVP **concernant la compatibilité du projet de création, ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire, ou un projet de cessation temporaire, ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire**, n'est pas respecté :

- ▶ Le fonctionnaire peut faire l'objet de **poursuites disciplinaires**,
- ▶ Le **fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension**, dans la limite de 20% du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions,
- ▶ **L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant** la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité,
- ▶ **Il est mis fin au contrat** dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Ces conséquences **s'appliquent même en l'absence de saisine préalable de l'autorité**.

Par ailleurs, durant les trois années qui suivent le début de l'activité lucrative ou la nomination à un emploi public, l'agent qui a fait l'objet d'un avis rendu en application des deux hypothèses susvisées (compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire ou projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire) fournit, à la demande de la Haute Autorité, toute explication ou tout document pour justifier qu'il respecte cet avis.

En l'absence de réponse, la Haute Autorité met en demeure l'agent de répondre dans un délai de deux mois.

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité informe l'autorité dont relève l'agent dans son corps ou cadre d'emplois d'origine pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires. Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné, dans le respect des garanties prévues aux articles

DÉCLARATION D'INTÉRÊTS LORS DU RECRUTEMENT

Article 34 de la loi n°2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020

Depuis la loi de déontologie de 2016, le I de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que « La nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dès la nomination du fonctionnaire dans l'un des emplois définis au premier alinéa du présent I, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions. »

A compter du 1^{er} février 2020, cette rédaction sera modifiée pour que cette transmission soit également directement possible auprès de l'autorité hiérarchique, lequel n'aura plus à se voir transmettre la déclaration d'intérêts par l'autorité de nomination (suppression du second alinéa).

LA CRÉATION OU LA REPRISE D'UNE ENTREPRISE

Article 34 de la loi n°2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020 (sous réserve de la publication du décret d'application)

L'article 25 septies de la loi n°83-634 est modifié concernant la **durée du temps partiel** pouvant être accordé pour créer ou reprendre une entreprise.

Auparavant d'une durée de deux ans, le temps partiel **peut désormais être accordé pour une durée de trois ans**.

La procédure d'octroi de l'autorisation sera également modifiée. Dorénavant, lorsque l'autorité hiérarchique aura **un doute sérieux** sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle **saisira pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue**.

Lorsque l'avis de ce dernier ne permettra pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisira la HATVP, qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 25 octies.

Toutefois, il est prévu que « Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur **une liste établie par décret en Conseil d'Etat**, l'autorité hiérarchique sou met sa demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. A défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité. »

LA CESSATION DÉFINITIVE OU TEMPORAIRE DES FONCTIONS D'UN AGENT

Article 34 de la loi n°2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} février 2020 (sous réserve de la publication du décret d'application)

La loi de transformation de la fonction publique modifie, lorsque l'agent cesse temporairement ou définitivement ses fonctions, les conditions d'appréciation de la compatibilité d'une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité (III de l'article 25 octies de la loi n° 83-634).

JUSQU'AU 31 JANVIER 2020

Agent ou autorité dont il relève saisit préalablement à la cessation de fonction la **Commission de déontologie**

La commission de déontologie rend **un avis**

L'autorité territoriale notifie sa **décision** à l'agent

A PARTIR DU 1^{ER} FÉVRIER 2020

Agent saisit préalablement à sa cessation de fonction l'autorité dont il relève

• L'autorité notifie sa décision
 • **OU**, Si l'autorité hiérarchique a **un doute sérieux**, elle saisit **pour avis** préalable à sa décision le **réfèrent déontologue**

• si l'avis du Réfèrent déontologue lève le doute --> l'autorité notifie sa décision

Si le doute persiste --> l'autorité saisit pour avis préalable la HATVP puis notifie sa décision

Toutefois, il est prévu que lorsque la demande émane d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné **sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat**, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la Haute Autorité. A défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité.

PUBLICATION PAR LES COLLECTIVITÉS ET EPCI DES RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

Article 37 de la loi 2019-828

Application immédiate

En vertu des dispositions de l'article 37 de la loi n°2019-828, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

CREATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Article 5 de la loi 2019-828

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

La loi n° 2019-828 crée les articles 9 bis A et 9 bis B au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Elle crée également un article 33-3 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Ces articles créés **un rapport social unique (RSU)** qui aura vocation à **rassembler en un seul document et donc se substituer** aux divers rapports qu'élaborent déjà les administrations publiques tels que :

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

Ce sera **établi annuellement** par **l'ensemble des administrations** mentionnées à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Ainsi, les éléments contenus au sein de ce rapport seront relatifs :

- 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 2° Aux parcours professionnels ;
- 3° Aux recrutements ;
- 4° A la formation ;
- 5° Aux avancements et à la promotion interne;
- 6° A la mobilité ;
- 7° A la mise à disposition ;
- 8° A la rémunération ;
- 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 11° A la diversité ;
- 12° A la lutte contre les discriminations ;
- 13° Au handicap ;
- 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Comme indiqué précédemment, il **intègrera l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.**

Il comportera ainsi des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il comprendra en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

Il détaillera, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 (cf. fiche sur l'égalité professionnelle).

L'ensemble des données seront recueillies via un **portail numérique dédié** mis à disposition par les Centres de Gestion.

Les **données figurant au sein de ce rapport seront également rendus accessibles aux membres des Comités sociaux territoriaux (ex-CT).**

Ce rapport sera **présenté à l'assemblée délibérante après avis du Comité social territorial (CST, ex-CT).**

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales **seront précisés par un décret en Conseil d'Etat.**

LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

LA PUBLICATION D'ORDONNANCES

4 Articles de la Loi autorisent le gouvernement à prendre des mesures relevant du domaine de la loi par voie d'ordonnances dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution.

ORDONNANCES RELATIVES À LA CONCLUSION D'ACCORDS NÉGOCIÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Article 14 de la loi 2019-828

Le gouvernement est autorisé à prendre toutes dispositions afin de favoriser aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.

Ces ordonnances :

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

Ces ordonnances devront être **publiées dans un délai de 15 mois à compter de la publication de la loi** (soit avant le 7 novembre 2020).

Chaque ordonnance devra faire l'objet d'un **projet de loi de ratification** déposé devant le parlement **dans les trois mois suivant sa publication**.

ORDONNANCES RELATIVES AU DOMAINE DE LA SANTÉ

Article 14 de la loi 2019-828

Dans un souci **d'assurer une meilleure couverture sociale complémentaire**, le gouvernement pourra redéfinir :

- La participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- les conditions d'adhésion ou de souscription des agents.

L'ordonnance devra être **publiée dans les 15 mois suivant la publication de la loi** (soit avant le 7 novembre 2020) et donner lieu **à un projet de loi de ratification dans les trois mois suivant sa publication**.

- ▶ Des mesures relatives à la protection sociale des agents viseront à simplifier :
 - les règles relatives à **l'aptitude physique des agents à l'entrée** dans la fonction publique ;
 - les règles applicables **aux congés et positions statutaires pour maladie** (d'origine professionnelle ou non) ;
 - les **prérogatives et obligations professionnelles des agents intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladie professionnelles**.

Ces mesures devront être **publiées dans un délai de 12 mois** suivant la publication de la loi (soit avant le 7 août 2020) et donner lieu à un **projet de loi de ratification dans les trois mois suivant la publication de l'ordonnance**.

- ▶ Afin de favoriser le maintien dans l'emploi, le gouvernement pourra prendre des mesures pour **étendre les possibilités de recours au temps partiel thérapeutique et au reclassement pour inaptitude physique**.

Ces mesures devront être **publiées dans un délai de 12 mois** suivant la publication de la loi (soit avant le 7 août 2020) et donner lieu à un **projet de loi de ratification dans les trois mois suivant la publication de l'ordonnance**.

- ▶ Enfin, des ordonnances pourront concerner les **règles relatives aux congés de maternité, pour adoption, de paternité, d'accueil de l'enfant, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance et au congé de proche aidant** (cf. fiche dédiée) afin **d'harmoniser celles-ci avec les dispositions applicables aux salariés relevant du code du travail** du régime général de la sécurité sociale, en transposant ces dernières.

Ces mesures devront être **publiées dans un délai de 12 mois** suivant la publication de la loi (soit avant le 7 août 2020) et donner lieu à un **projet de loi de ratification dans les trois mois suivant la publication de l'ordonnance**.

ORDONNANCES RELATIVES À LA CRÉATION D'UN CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Article 55 de la loi 2019-828

Afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit, le gouvernement pourra procéder à l'adoption de la partie législative du Code général de fonction publique (CGFP).

Les dispositions codifiées au sein de ce futur nouveau code seront les **celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance**.

Des **modifications rendues nécessaires pourront toutefois être apportées** pour assurer le respect de la hiérarchie des normes, la cohérence rédactionnelle des textes ou l'harmonisation et l'adaptation de l'état du droit au droit communautaire et accords internationaux ratifiés.

D'autres modifications pourront également être apportées pour :

- ▶ remédier aux éventuelles erreurs matérielles,
- ▶ abroger des dispositions obsolètes ;
- ▶ adapter les renvois faits, respectivement, à l'arrêté, au décret ou au décret en conseil d'Etat, à la nature des mesures d'application nécessaires ;
- ▶ étendre, dans le respect des règles de partage des compétences prévues par la loi organique, l'application des dispositions codifiées, selon le cas, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, à la Nouvelle-Calédonie, à la Polynésie française, aux Terres australes et antarctiques françaises et aux îles Wallis et Futuna, avec les adaptations nécessaires, et de procéder si nécessaire à l'adaptation des dispositions déjà applicables à ces collectivités.

L'ordonnance visant la création de ce code devra être **prise dans un délai de 24 mois à compter de la promulgation de la loi (soit au plus tard le 8 août 2021)** et donner lieu à un dépôt de **projet de loi de ratification dans les trois mois suivant sa publication**.

A toutes fins utiles, il convient de noter que le gouvernement avait déjà pu, à plusieurs reprises, être habilité par le passé à prendre de telles mesures, sans toutefois réussir à les prendre dans le délai imparti. La dernière en date était prévue par l'article 88 de la loi de déontologie du 20 avril 2016, laquelle prévoyait un délai d'un an pour ce faire.

ORDONNANCES RELATIVES À LA FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Article 59 de la loi 2019-828

Dans le domaine de la formation, le gouvernement pourra prendre toutes mesures pour :

- ▶ **Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics** pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics ;

- ▶ **Réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A** afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue afin d'accroître leur culture commune de l'action publique, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé. Ces mesures devront garantir le principe d'égal accès aux emplois publics, fondé notamment sur les capacités et le mérite, et s'effectuer dans le respect des spécificités des fonctions juridictionnelles ;

- ▶ **Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle** afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Ces ordonnances devront être **publiées dans un délai de 18 mois à compter de la publication de la loi** (soit avant le 7 février 2021).

Chaque ordonnance devra faire l'objet d'un **projet de loi de ratification** déposé devant le parlement dans **les trois mois suivant sa publication**.