



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

n°1 *bis*

Jan.  
2020

L'actualité juridique du service statutaire du CENTRE DE GESTION DU GARD  
Numéro spécial sur la loi de transformation de la fonction publique

## Sommaire

### Thématiques

Les agents contractuels	p. 2
Les instances paritaires	p. 7
La carrière	p. 9
La discipline	p. 12
La rémunération	p. 14
La durée du travail	p. 16
La protection sociale	p. 18
La grève	p. 20
La formation	p. 21
La déontologie	p. 23
Les FMPE	p. 26
Le handicap	p. 28
Les concours	p. 30
L'égalité professionnelle	p. 31

# Les contractuels

## Le recrutement direct sur des emplois fonctionnels

Cette disposition concerne **les agents occupant l'un des emplois suivants.**

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

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

► *Attente de publication d'un décret en Conseil d'Etat*

2

## Le contrat de projet

Est ouverte la possibilité pour mener à bien un projet, **de recruter un agent par le biais d'un CDD dont l'échéance est la réalisation du projet.**

Il concerne l'ensemble des catégories sur des emplois non permanents et 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 dans la limite de cette durée totale de six ans.

Une indemnité de fin de contrat pourra être versée quand le projet ne peut se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

► *Attente de publication d'un décret en Conseil d'Etat*

## Élargissement du recours au contrat

**Possibilité de recruter par contrat des agents de catégories B et C, et non plus seulement de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service le justifie** (article 3-3 2°).

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

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

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

3

► *Dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2020 / [décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels](#)*

## Remplacement d'agents indisponibles par des contractuels

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

► *Entrée en vigueur immédiate.*

## L'indemnité de précarité

Une indemnité de fin de contrat est prévue pour ceux **conclus sur emplois permanents ou non des articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 et pour une durée inférieure ou égale à un an**, lorsque la rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé par décret. Le but est de compenser leur situation de précarité.

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

▶ *Applicable pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2021*

## La portabilité du CDI entre les trois versants de la FP

4

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

▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

## La rupture conventionnelle dans le secteur public pour les CDI

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents contractuels recrutés par CDI de droit public seront fixées par décret en Conseil d'État.

▶ *Attente de publication d'un décret en Conseil d'Etat*

## La procédure de recrutement des agents contractuels

Le recrutement des agents contractuels s'effectue désormais **au terme d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics**. Le décret n°2019-1414 vient modifier le décret n°88-145 en y insérant neuf articles. Les modalités de création des emplois n'ont pas été modifiées, les délibérations doivent indiquer seulement que l'emploi créé est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel.

Ce décret concerne **les cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles 3-1 (remplacements), 3-2 (vacance temporaire d'emplois) et 3-3 (autres emplois permanents)** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. L'autorité doit procéder à la publication de ces modalités de recrutement et peut décider d'en instaurer des complémentaires. Un décret spécifique définira les modalités de sélection pour les emplois fonctionnels à recrutement direct.

### ▪ La déclaration de vacance ou de création d'emploi

Elle a lieu sur **l'espace numérique commun** via le site du CDG30. Pour les emplois pourvus par contrat d'une durée inférieure à un an qui ne disposent donc d'aucune obligation réglementaire, la collectivité doit assurer elle-même la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet par exemple. **Une fiche de poste** précisant la liste des pièces requises, la date limite de dépôt des candidatures, les missions du poste et les qualifications requises pour l'exercice des fonctions doit être jointe à l'avis.

### ▪ Le délai de candidature

Excepté en cas d'urgence, le délai entre la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir et la fin du dépôt des candidatures **est d'un mois minimum**. Pour le motif prévu à l'article 3-3 2° (besoins du service ou nature des fonctions), la collectivité doit s'assurer du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire avant d'examiner les candidatures.

### ▪ Un socle procédural commun et minimal

L'autorité doit **accuser réception de chaque candidature** et **opérer une présélection au regard de la recevabilité réglementaire de la candidature et de critères de sélection** (compétences, aptitudes, qualifications et l'expérience professionnelles). L'autorité territoriale peut écarter toute candidature qui manifestement ne correspond pas au profil recherché.

L'ensemble des candidats qui ont satisfait à ces vérifications sont **convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement** adaptés à la nature de l'emploi à pourvoir, et conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale du lieu d'affectation. Ne sont pas concernés les contrats conclus sur le fondement du remplacement d'un fonctionnaire indisponible pour une durée inférieure ou égale à 6 mois.

**Une information relative aux obligations déontologiques** des agents publics et à l'infraction de la prise illégale d'intérêts est donnée aux candidats présélectionnés.

**Dans les collectivités de plus de 40 000 habitants** et pour les emplois dont le niveau d'expertise le justifie, le nombre de personnes représentant l'autorité territoriale est au moins égal à deux.

A l'issue de l'entretien, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné est établi par la ou les personnes ayant conduit l'entretien.

▪ **Fin de la procédure de recrutement**

Ce document est transmis à l'autorité territoriale qui décide de la suite donnée à la procédure de recrutement. Elle informe, par tout moyen, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

▶ *Dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2020 /[décret n°2019-1414 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels s'applique aux procédures de recrutement](#) dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.*

# Les instances paritaires

## Le comité social territorial

Il résulte de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les trois versants de la fonction publique. **Il est créé dans chaque collectivité employant au moins 50 agents et auprès de chaque CDG pour les collectivités affiliées employant moins de 50 agents.**

**Une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail** sera instituée au sein de ces CST dans les collectivités employant 200 agents au moins et dans les services départementaux d'incendie et de secours sans condition d'effectifs. En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant lorsque les risques professionnels particuliers le justifient. En cas de fusion, des élections professionnelles doivent intervenir dans un délai d'un an.

► *Attente de publication d'un décret en Conseil d'Etat pour une entrée en vigueur au prochain renouvellement du comité technique.*

7

## Les commissions administratives paritaires

▪ Est instaurée **la possibilité de créer une CAP pour plusieurs catégories** quand il réside une insuffisance des effectifs. Les compétences des CAP ont été modifiées pour se concentrer sur les décisions défavorables aux fonctionnaires. Ainsi, ne font plus l'objet d'une saisine en CAP les décisions relatives aux mutations et aux mobilités.

► *La nouvelle réorganisation doit s'appliquer aux décisions individuelles prenant effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, sauf pour les décisions individuelles en matière de mobilité et de mutation qui sont applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.*

► *Application à la date des prochaines élections professionnelles pour la CAP unique.*

▪ Possibilité de se faire accompagner par un représentant syndical désigné par l'organisation représentative de leur choix dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles

défavorables relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne (prises à compter de l'année 2021) et aux mutations internes (prises à compter de l'année 2020).

▶ *Application à compter du 1er janvier 2020*

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

▶ *Application au 01/12/2022*

## Les commissions consultatives paritaires

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

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

8

## Les lignes directrices de gestion

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

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

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

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



# La carrière

## Déroulement de carrière

- **Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que stagiaire un agent contractuel admis à un concours. Il s'agit désormais seulement d'une possibilité.**

- ▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

- **Facilités mises en place dans le cadre des mutations**

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

- ▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

- **Généralisation de l'entretien professionnel comme moyen d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires**

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

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

- **Avancement des fonctionnaires de police municipale en cas de décès ou de blessure grave en service**

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

- ▶ *Attente publication d'un décret*

### ▪ Double détachement pour accomplir un stage de formation

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

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

▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

### ▪ Conditions de réintégration après une disponibilité pour suivre son conjoint

Cet article modifie **les conditions de réintégration du fonctionnaire placé en disponibilité de droit sur demande pour suivre son conjoint**. Désormais, il ne bénéficiera des conditions de réintégration actuelles (à savoir la réintégration sur son poste ou dès la première vacance, selon la durée de sa disponibilité) que si cette disponibilité a duré moins de trois ans. Au-delà, une des trois premières vacances dans la collectivité doit lui être proposée.

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

### ▪ Détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés

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

La rémunération de l'agent ne pourra pas diminuer. Elle devra même augmenter si l'organisme d'accueil rémunère mieux ses salariés que les agents publics qui le rejoignent, pour atteindre celle des salariés. Les services accomplis seront assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois d'origine.

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

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

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

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

► *Entrée en vigueur immédiate*

# La discipline

## Révision et harmonisation des sanctions entre les trois versants

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

▶ *Entrée en vigueur immédiate sur ce point.*

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

12

- **Possibilité de demander la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier après un délai de 10 ans de service effectif** à compter de la dernière sanction pour le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction des 2ème ou 3ème groupes. Refus possible uniquement si une autre sanction est intervenue dans ce délai.

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

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

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

▶ *Entrée en vigueur immédiate*

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

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

## Suppression des conseils de discipline de recours

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

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

# La rémunération

## ▪ Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels

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

▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

## ▪ Eclaircissements en matière de régime indemnitaire

**Les régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel, mais également des résultats collectifs du service.** Il est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés maternité, paternité ou pour adoption, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

## ▪ Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique

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

▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

#### ▪ Supplément familial de traitement

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

▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

#### ▪ Suppression du jour de carence pour les congés maladies liés à l'état de grossesse

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

▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

# Durée du travail

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

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

▶ *Attente publication d'un décret*

## ▪ Droit à l'allaitement sur le lieu de travail

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

▶ *Publication d'un décret*

## ▪ Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la FPT

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

▶ *Application au plus tard au 1er janvier suivant leur définition, soit au 1er janvier 2022 au plus tard pour les communes*

## ▪ Télétravail

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

▶ *Attente adaptation d'un texte*



### ▪ Temps non complet

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

▶ *Attente publication d'un décret*

# La protection sociale

## Le maintien des droits à l'avancement

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

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

► *Attente adaptation d'un texte*

## Habilitation à légiférer par ordonnances

18

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

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

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

- **Possibilité pour les CDG de créer des services de médecine agréée et de contrôle.**

Ces services, avec ceux de médecine préventive et de prévention des risques, pourront être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.

▶ *Entrée en vigueur immédiate.*

- **Création d'un nouveau congé pour les fonctionnaires**

Il est ouvert au fonctionnaire lorsqu'un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. **Le congé n'est pas rémunéré et la durée du congé est de 3 mois renouvelables**, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

▶ *Attente adaptation d'un texte*

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

▶ *Attente adaptation d'un texte*

- **Possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétences pendant les congés de maladie sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant.**

Il pourrait également, pendant cette même période, être mis à disposition du CDG pour exercer une mission en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, ou pour des missions permanentes à temps complet ou non complet.

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

▶ *Attente publication d'un décret*

# La grève

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

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

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

20

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

Si l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner **un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service**, l'autorité territoriale peut imposer aux agents déclarés grévistes d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme. La méconnaissance des obligations susvisées peut entraîner une sanction disciplinaire.

L'objectif de cet article est de permettre aux services de s'organiser (préavis), de limiter l'impact de la grève sur le service (la grève débute dès la reprise de service) et d'éviter les grèves perlées.

► *Entrée en vigueur immédiate.*

# La formation

## Le compte personnel de formation

A compter du 01/01/20, le **rythme d'alimentation passe de 24 à 25 heures par an**, dans la limite d'un plafond de 150 heures. La limitation à 12 heures annuelles à partir de 120 heures disparaît. Un agent atteint le plafond en 6 ans au lieu de 7 ans et demi.

**Pour les agents de catégorie C** n'ayant pas de diplôme ou titre de niveau 3 (anciennement niveau V), le rythme passe de 48 à 50 heures annuelles. Le plafond reste à 400 heures. Il est atteint en huit ans au lieu de huit ans un tiers. Le volume d'heures complémentaires en prévention de l'inaptitude reste plafonné à 150 heures.

**La portabilité du CPF privé/public est confirmée.** Ainsi les droits acquis en € peuvent être convertis en heures à raison de 15€ pour une heure (12€ pour le compte d'engagement citoyen). Un agent ne peut convertir, au plus, l'équivalent de 150 heures, sur une période de 6 ans.

21

► *Dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2020 /[décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.](#)*

## Habilitation à légiférer par ordonnance

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

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

## Dérogation à la formation obligatoire des agents de police

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

▶ *Attente publication d'un décret*

## Formation des agents publics aux fonctions de management

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

▶ *Attente adaptation d'un texte*

# Déontologie

**Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, paru au JO du 31 janvier 2020**, précise les nouvelles modalités relatives aux obligations déontologiques qui incombent aux employeurs publics à compter du 1er février 2020 et abroge le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées.

En application des articles 34 et 35 de la loi de transformation de la FP, **une partie des missions de la commission de déontologie est transférée à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et la responsabilité des employeurs publics en matière de contrôle est amplifiée.**

## ▪ Le contrôle préalable à la nomination (changement)

Préalablement au recrutement des DGS des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants, **l'autorité doit saisir obligatoirement la HATVP**. Cette dernière rend son avis dans un délai de 15 jours. L'absence d'avis vaut avis de compatibilité.

Ensuite, lorsqu'il est envisagé de nommer un agent dont la nature des fonctions ou le niveau hiérarchique le justifie, alors que celui-ci exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative, **l'autorité hiérarchique examine, préalablement à la nomination, si l'activité qu'exerce ou a exercée l'intéressé risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de le mettre en situation de méconnaître tout principe déontologique ou de commettre des infractions punies pénalement.**

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité des activités exercées au cours des trois dernières années avec les fonctions envisagées, **elle saisit sans délai le référent déontologue de l'administration concernée. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP qui rend un avis.**

## ▪ Le cumul d'activités (inchangé)

Les dispositions en matière de cumul d'activités ne changent pas.

La poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif **doit être compatible avec les obligations de service**, elle ne doit, en outre, ni porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, à la neutralité du service ou aux principes déontologiques.

Le cumul d'activités des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet **reste possible en dehors des obligations de service et dans des conditions compatibles avec les fonctions exercées.**

L'exercice d'une activité accessoire auprès d'une personne publique ou privée peut être autorisé par l'autorité si elle ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. La liste fixant l'ensemble des activités autorisées est prévue à l'article 11 du décret et reste inchangée.

#### ▪ **La création ou la reprise d'une entreprise (changement)**

Sont concernés les **agents qui souhaitent accomplir leur service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, ou alors cesser leurs fonctions temporairement (disponibilité pour création d'entreprise) ou définitivement (démission).** Désormais, ces demandes font l'objet d'une procédure prévue aux articles 19 à 25.

**Pour les emplois dont la nature des fonctions ou le niveau hiérarchique le justifie, l'autorité hiérarchique saisit la HATVP** dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le projet de l'agent lui a été communiqué et fournit les informations utiles relatives au projet de l'agent et une appréciation de l'autorité dont relève l'intéressé ou dont il a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée.

L'administration rend sa décision **dans un délai de quinze jours à compter de la notification de l'avis de la HATVP ou de l'échéance du délai de deux mois suivant la saisine.** L'agent peut saisir directement par écrit la HATVP si l'autorité n'a pas saisi celle-ci dans le délai prévu. Lorsque la Haute Autorité n'a pas été saisie préalablement à l'exercice de l'activité privée, son président la saisit dans le délai de trois mois.

24

**Pour le contrôle des autres emplois, l'autorité examine** si cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique. L'agent fournit toutes les informations utiles sur le projet d'activité envisagée. La décision peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques. Lorsque l'autorité **a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.**

La saisine du référent déontologue **ne suspend pas le délai de deux mois** dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande. Lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la HATVP, accompagnée de l'avis du référent déontologue.

L'autorité compétente **peut s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration sont inexactes ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées** par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques.



#### ▪ Autres ajouts du décret

L'autorisation d'exercice à temps partiel est désormais accordée pour une durée de trois ans (au lieu de deux ans) et peut être renouvelée pour un an après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, un mois au moins avant le terme de la première période. Lorsque la HATVP a rendu un avis sur la demande d'autorisation de l'agent, le renouvellement ne fait pas l'objet d'une nouvelle saisine de cette autorité.

**Les demandes d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise n'ayant pas encore donné lieu à une décision de la part de l'autorité hiérarchique au 1er février 2020 peuvent être accordées pour la durée mentionnée précédemment.**

▶ *Dispositions applicables au 1<sup>er</sup> février 2020 / [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)*

# Les FMPE

## Nouveautés / fonctionnaires momentanément privés d'emplois

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

Dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, l'agent et le CDG (ou le CNFPT) élaborent **un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi**. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. Le fonctionnaire bénéficie ainsi d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé. L'agent qui ne respecte pas ses obligations, notamment les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion, peut être licencié.

26

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

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

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

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

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

► *Entrée en vigueur immédiate*

## Admission à la retraite des FMPE

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

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

# Le handicap

## ▪ Clarification et modernisation du droit du handicap dans la fonction publique

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

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

▶ *Entre en vigueur le 1er janvier 2020.*

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

28

## ▪ Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap

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

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

▶ *Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités de cette expérimentation (conditions de diplôme, et du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage).*

▶ *Expérimentation d'une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, soit immédiatement.*

## ▪ Parcours professionnel des agents en situation de handicap

Cet article de la loi a pour but **de garantir l'égalité de traitement en faveur des personnes handicapées**. Il prévoit la création d'un référent handicap dont la mission est d'accompagner le travailleur

handicapé tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

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

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

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

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

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

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

29

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

▶ *Applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.*

# Les concours

## Règles de composition des jurys et comités de sélection

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

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

Il prévoit également que pour les jurys ou instances de sélections composées de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

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

30

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

## Conditions d'organisation des concours dans la fonction publique

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

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

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

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

# Égalité professionnelle

## Généralisation des dispositifs de signalement

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

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

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

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

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

## État de grossesse / distinction entre fonctionnaires

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

▶ *Entrée en vigueur immédiate*

31

## Nominations équilibrées dans les emplois supérieurs

Cet article concerne **les emplois fonctionnels de direction dans le cadre de l'égalité des sexes** : les nominations dans ces emplois doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Cette obligation n'est pas imposée aux collectivités et EPCI ayant moins de trois emplois fonctionnels.

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

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

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

## Égalité professionnelle et tableau d'avancement

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

► *Application immédiate*