

Réf. : CDG-INFO2019-10/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON, Sylvie TURPAIN et
Thierry LAGRUE

☎ : 03.59.56.88.48/58/04

Date : le 7 août 2019

L'APPLICATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019
DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

REFERENCES JURIDIQUES :

- ♦ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO du 07/08/2019),
- ♦ Décision n° 2019-790 DC du 1^{er} août 2019 du Conseil Constitutionnel relative à la conformité de la loi de transformation de la fonction publique (JO du 07/08/2019).

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie profondément le cadre applicable à la fonction publique en procédant à la modernisation du statut et en permettant aux agents et aux services d'exercer pleinement leurs missions.

En effet, cette loi modifie plusieurs dispositions statutaires qui sont analysées dans le présent fascicule.

Par ailleurs, ces modifications statutaires nécessitent pour la plupart d'entre elles, la publication de décrets d'application.

La loi s'organise autour de cinq axes et vise à :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics (titre I^{er} de la loi),
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines (titre II),
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III),
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics (titre IV),
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, en premier lieu l'égalité entre les femmes et les hommes (titre V).

Le présent CDG-INFO examine l'incidence des nouvelles dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dans la fonction publique territoriale.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS PREVUES PAR LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019

Le présent CDG-INFO traite ainsi des dispositions relatives :

- **à la promotion d'un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics (Titre I de la loi) :**
 - la mise en place des comités sociaux territoriaux, issus de la fusion des comités techniques (C.T.) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.),
 - l'élaboration et la présentation du rapport social unique,
 - le recentrage des attributions de la Commission administrative paritaire (suppression de certaines de ses compétences),
 - la mise en place d'une Commission consultative paritaire unique,
- **à la transformation et à la simplification de la gestion des ressources humaines (Titre II) :**
 - l'élargissement du recours au contrat (Titre II - chapitre I^{er} - section 1) : l'abaissement du seuil démographique à 40 000 habitants pour le recrutement direct des emplois de direction en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, la création d'un nouveau type de contrat de projet, l'élargissement du recours au contrat pour les emplois permanents à temps complet et à temps non complet, la procédure de recrutement des agents contractuels visant à garantir l'égal accès aux emplois publics,
 - la priorité d'emploi en cas de mutation pour les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant (Titre II - chapitre I^{er} - section 2),
 - la reconnaissance de la performance professionnelle, à savoir la rémunération des agents contractuels et l'instauration des lignes directrices de gestion (Titre II - chapitre II),
 - les sanctions disciplinaires et la suppression des conseils de discipline de recours pour les fonctionnaires et les agents contractuels (Titre II - chapitre III),
- **à la simplification du cadre de gestion des agents publics (Titre III) :**
 - la réforme du cadre déontologique applicable aux agents publics,
 - la création du congé de proche aidant,
 - les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux,
 - l'aménagement horaire en faveur des fonctionnaires allaitant leur enfant,
 - l'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale,
 - les missions des centres de gestion, leur possibilité de fusion,
 - l'encadrement du droit de grève,
- **à la formation et à la mobilité (Titre IV - chapitre I^{er}) :**
 - le compte personnel de formation,
 - la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique,
 - la rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et les agents publics qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée,
- **au détachement d'office en cas de transfert d'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (Titre IV - chapitre II),**
- **à l'élaboration d'un protocole entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire pendant la procédure de décharge de fonctions en application de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (Titre IV - chapitre II),**
- **à la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) (Titre IV - chapitre II),**

- **au renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Titre V - chapitre I^{er}) :**
 - le dispositif de signalement visant à 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 à les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés,
 - l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel à l'égalité professionnelle par les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20 000 habitants,
 - l'extension du dispositif de nominations équilibrées aux emplois de direction des communes et E.P.C.I. de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants) et du Centre national de la fonction publique territoriale (C.N.F.P.T.),
 - la représentation équilibrée des membres de jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires territoriaux,
 - la non application du jour de carence pour maladie aux agentes publiques en situation de grossesse, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité,
 - le maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade, pendant une période maximale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière, lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental,

- **aux travailleurs en situation de handicap (Titre V - chapitre III) :**
 - l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés,
 - l'expérimentation de la titularisation d'apprentis en situation de handicap,
 - les mesures favorisant les parcours professionnels de ces travailleurs,
 - les dérogations relatives aux épreuves de concours et examens telles que les aménagements d'épreuves lors des concours,
 - l'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

SOMMAIRE

1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROMOTION D'UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS (TITRE I DE LA LOI)	PAGE 7
• LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (C.C.F.P.) ET LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (C.S.F.P.T.)	PAGE 7
<i>L'examen des projets de textes par le Conseil commun de la fonction publique (C.C.F.P.)</i>	<i>page 7</i>
<i>La composition du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (C.S.F.P.T.)</i>	<i>page 7</i>
• LA MISE EN PLACE DES COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX, ISSUS DE LA FUSION DES COMITES TECHNIQUES (C.T.) ET DES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.)	PAGE 7
<i>La mise en place d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social territorial</i>	<i>page 8</i>
<i>La composition des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail</i>	<i>page 9</i>
• L'ELABORATION ET LA PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE	PAGE 10
• LE RECENTRAGE DES ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (C.A.P.) : LA SUPPRESSION DE CERTAINES COMPETENCES	PAGE 11
<i>Les compétences de la C.A.P.</i>	<i>page 11</i>
<i>La suppression des groupes hiérarchiques</i>	<i>page 12</i>
• LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (C.C.P.) UNIQUE	PAGE 13
2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA TRANSFORMATION ET À LA SIMPLIFICATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (TITRE II DE LA LOI)	PAGE 13
• L'ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT (CHAPITRE I^{ER} - SECTION 1)	PAGE 13
<i>L'égal accès aux emplois publics</i>	<i>page 13</i>
<i>La formation des agents contractuels</i>	<i>page 14</i>
<i>L'élargissement du recours au contrat sur les emplois de direction (article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)</i>	<i>page 14</i>
<i>La création d'un nouveau type de contrat : le contrat de projet</i>	<i>page 15</i>
<i>L'élargissement du recours au contrat pour les emplois permanents à temps complet et à temps non complet</i>	<i>page 15</i>
<i>L'indemnité de fin de contrat des agents contractuels</i>	<i>page 17</i>
<i>Les missions des centres de gestion</i>	<i>page 17</i>
• LA SUPPRESSION D'EMPLOI DU FONCTIONNAIRE A TEMPS NON COMPLET (CHAPITRE I - SECTION 1)	PAGE 18
• LA PRIORITE D'EMPLOI, EN CAS DE MUTATION, POUR LES FONCTIONNAIRES AYANT LA QUALITE DE PROCHE AIDANT (CHAPITRE I - SECTION 2)	PAGE 18
• LA RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE (CHAPITRE II)	PAGE 19
<i>L'appréciation de la valeur professionnelle</i>	<i>page 19</i>
<i>La rémunération des agents contractuels</i>	<i>page 19</i>
<i>Le régime indemnitaire</i>	<i>page 19</i>
<i>L'instauration des lignes directrices de gestion</i>	<i>page 20</i>
• LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET LA SUPPRESSION DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS (CHAPITRE III)	PAGE 21
<i>La qualité de témoin assisté</i>	<i>page 21</i>
<i>L'échelle des sanctions</i>	<i>page 21</i>
<i>La suppression des groupes hiérarchiques</i>	<i>page 22</i>
<i>La suppression des conseils de discipline de recours pour les fonctionnaires et les agents contractuels</i>	<i>page 22</i>

3 - LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SIMPLIFICATION DU CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS (TITRE III DE LA LOI)	PAGE 22
• LA REFORME DU CADRE DEONTOLOGIQUE APPLICABLE AUX AGENTS PUBLICS	PAGE 23
<i>La modification des conditions de la déclaration d'intérêts</i>	<i>page 23</i>
<i>Le temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise</i>	<i>page 23</i>
<i>La fusion de la commission de déontologie avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)</i>	<i>page 24</i>
<i>La transparence sur les rémunérations</i>	<i>page 28</i>
• LA CREATION DU CONGE DE PROCHE AIDANT	PAGE 28
• LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (P.P.R.)	PAGE 29
• LES EMPLOIS A RISQUE	PAGE 29
• LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (S.F.T) EN CAS DE RESIDENCE ALTERNEE	PAGE 29
• LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE LIEES A LA PARENTALITE ET A L'OCCASION DE CERTAINS EVENEMENTS FAMILIAUX	PAGE 29
• L'AMENAGEMENT HORAIRE EN FAVEUR DES FONCTIONNAIRES ALLAITANT LEUR ENFANT	PAGE 30
• L'HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	PAGE 30
• LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (C.N.F.P.T.)	PAGE 30
• LES CENTRES DE GESTION	PAGE 31
<i>Les missions des centres de gestion en matière de santé</i>	<i>page 31</i>
<i>L'organisation des centres de gestion au niveau régional ou interrégional</i>	<i>page 31</i>
<i>La possibilité de fusion des centres de gestion</i>	<i>page 32</i>
<i>La présidence du centre de gestion</i>	<i>page 32</i>
• LA CREATION DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE	PAGE 33
• L'ENCADREMENT DU DROIT DE GREVE	PAGE 33
4 - LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ ET À L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS (TITRE IV DE LA LOI)	PAGE 34
• LA FORMATION ET LA MOBILITE (CHAPITRE I^{ER})	PAGE 34
<i>La portabilité des droits du « compte personnel de formation » (C.P.F.) en cas de mobilité entre les secteurs public et privé</i>	<i>page 34</i>
<i>La formation des agents relevant des cadres d'emplois de police municipale</i>	<i>page 35</i>
<i>Les formations de management</i>	<i>page 35</i>
<i>Les cotisations en cas de mobilité des fonctionnaires d'Etat au sein de la fonction publique territoriale</i>	<i>page 35</i>
<i>La situation des fonctionnaires détachés et inscrits sur la liste d'aptitude par la voie de la promotion interne</i>	<i>page 36</i>
<i>La portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique</i>	<i>page 36</i>
<i>La rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et les agents publics qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée</i>	<i>page 36</i>
<i>Le versement de l'allocation de retour à l'emploi (A.R.E.)</i>	<i>page 37</i>
<i>La disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un pacte civil de solidarité (PACS)</i>	<i>page 37</i>
• LA CREATION D'UN MECANISME DE DETACHEMENT AUTOMATIQUE POUR LES FONCTIONNAIRES CONCERNES PAR L'EXTERNALISATION DE LEUR SERVICE OU DE LEUR MISSION : LE DETACHEMENT D'OFFICE EN CAS DE TRANSFERT D'ACTIVITE D'UNE PERSONNE MORALE DE DROIT PUBLIC EMPLOYANT DES FONCTIONNAIRES A UNE PERSONNE MORALE DE DROIT PRIVE OU A UNE PERSONNE MORALE DE DROIT PUBLIC GERANT UN SERVICE PUBLIC INDUSTRIEL ET COMMERCIAL (CHAPITRE II)	PAGE 38
• L'ELABORATION D'UN PROTOCOLE ENTRE L'AUTORITE TERRITORIALE ET LE FONCTIONNAIRE PENDANT LA PROCEDURE DE DECHARGE DE FONCTIONS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 53 DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984 (CHAPITRE II)	PAGE 39
• LA PRISE EN CHARGE DES FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI (FMPE) (CHAPITRE II)	PAGE 39

5 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (TITRE V DE LA LOI) PAGE 41

• L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS (CHAPITRE I^{ER})	PAGE 41
<i>Le dispositif de signalement visant à 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 à les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés</i>	<i>page 41</i>
<i>L'élaboration d'un plan d'action pluriannuel à l'égalité professionnelle par les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20 000 habitants</i>	<i>page 41</i>
<i>L'extension du dispositif de nominations équilibrées, entre les femmes et les hommes, aux emplois de direction des communes et E.P.C.I. de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants) et du Centre national de la fonction publique territoriale (C.N.F.P.T.)</i>	<i>page 42</i>
<i>La représentation équilibrée, entre les femmes et les hommes, des membres de jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires territoriaux</i>	<i>page 43</i>
<i>La non application du jour de carence pour maladie aux agentes publiques en situation de grossesse, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité</i>	<i>page 43</i>
<i>Le maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade, pendant une période maximale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière, lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental</i>	<i>page 44</i>
• L'ORGANISATION DES CONCOURS (CHAPITRE II)	PAGE 44
• LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (CHAPITRE III)	PAGE 44
<i>L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés</i>	<i>page 44</i>
<i>L'expérimentation de la titularisation d'apprentis en situation de handicap</i>	<i>page 45</i>
<i>Les mesures favorisant les parcours professionnels de ces travailleurs</i>	<i>page 46</i>
<i>Les dérogations relatives aux épreuves de concours et examens telles que les aménagements d'épreuves lors des concours</i>	<i>page 47</i>
<i>L'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics</i>	<i>page 47</i>

1 - LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROMOTION D'UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS (TITRE I DE LA LOI)

Le titre premier est relatif aux attributions et au fonctionnement des instances de concertation qui permettent d'insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales et de dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics pour renforcer la prise en compte des enjeux relatifs au collectif de travail.

1.1 - LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (C.C.F.P.) ET LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (C.S.F.P.T.)

L'EXAMEN DES PROJETS DE TEXTES PAR LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (C.C.F.P.)

Le Conseil commun de la fonction publique (C.C.F.P.) peut être saisi sur les projets de textes comportant des dispositions propres à l'une des fonctions publiques (fonction publique d'Etat - fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière), après accord du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (C.S.F.P.T.) ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière selon la fonction publique concernée, dès lors que ces dispositions présentent un lien avec les dispositions communes.

⇒ Article 2. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 9 ter de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

LA COMPOSITION DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (C.S.F.P.T.)

La composition du collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (C.S.F.P.T.) est modifiée afin de représenter les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

⇒ Article 2. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (C.S.F.P.T.)

L'article 2. - II de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale.

⇒ Article 94. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

Tous les trois ans, le ministre chargé de la fonction publique présente au C.S.F.P.T. une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et les établissements publics.

La feuille de route est rendue publique, assortie des observations du C.S.F.P.T.

⇒ Article 3 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée un article 2-1 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

1.2 - LA MISE EN PLACE DES COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX, ISSUS DE LA FUSION DES COMITES TECHNIQUES (C.T.) ET DES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.)

Les comités sociaux territoriaux sont mis en place :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,
- auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents,
- dans les services ou groupes de services d'une collectivité ou d'un établissement dont la nature ou l'importance le justifie (*après délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement*).

Les comités sociaux territoriaux sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

Par ailleurs, un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements peut être créé par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de ces dispositions.

⇒ Article 4. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
Nécessite un décret d'application.

⇒ Les compétences des comités sociaux territoriaux

Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

1. A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations,
2. A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus,
3. Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines,
4. Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. 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,
5. Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations,
6. Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire,
7. A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, 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 aux prescriptions légales y afférentes,
8. Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

Le rapport social unique (cf. paragraphe 1.3 du présent fascicule) présenté pour avis au comité social territorial par l'autorité territoriale indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.

⇒ Article 4. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
Nécessite un décret d'application.

LA MISE EN PLACE D'UNE FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant **200 agents au moins**, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial.

En dessous de ce seuil, cette formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné **lorsque des risques professionnels particuliers le justifient**.

Cette formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

Cette formation spécialisée exerce les attributions relatives :

- à 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 aux prescriptions légales y afférentes,

sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés par le comité social territorial au titre des questions relatives à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations.

En complément, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée, par décision de l'organe délibérant des collectivités ou des établissements publics pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

⇒ Article 4. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée un article 32-1 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Modifie l'article 33-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Nécessite un décret d'application.

LA COMPOSITION DES COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX ET DES FORMATIONS SPECIALISEES EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Les comités sociaux territoriaux ainsi que les formations spécialisées comprennent 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 est 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 sont élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Article 4. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée un article 33-2 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR DU PARAGRAPHE 1.2 (COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX)

L'article 4. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

A titre dérogatoire, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

- 1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service,*
- 2° Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) peuvent 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 C.H.S.C.T.,*
- 3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.*

⇒ Article 94. - II. - A. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

1.3 - L'ELABORATION ET LA PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Les collectivités territoriales et leurs établissements élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale et établissement public.

Ces éléments et données sont notamment relatifs :

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

Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte 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 comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fixés par décret en Conseil d'État.

Il détaille, 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 du 13/07/1983.

Les données mentionnées au premier alinéa du I. de l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux territoriaux.

Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités territoriales et aux établissements publics un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par décret en Conseil d'État.

⇒ Article 5 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée un article 9 bis A dans la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

Nécessite un décret d'application.

Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux territoriaux.

Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.

⇒ Article 5 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée un article 9 bis B dans la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

⇒ Article 5 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Créé un article 33-3 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR DU PARAGRAPHE 1.3 (RAPPORT SOCIAL UNIQUE)

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret en Conseil d'Etat mentionné à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Article 5. - VII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

1.4 - LE RECENTRAGE DES ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (C.A.P.) : LA SUPPRESSION DE CERTAINES COMPETENCES

LES COMPETENCES DE LA C.A.P.

Les nouvelles dispositions procèdent à un recentrage des attributions des C.A.P. en supprimant l'avis préalable de cette instance sur les questions liées :

- au cumul d'emplois et d'activités (refus d'exercice d'une activité accessoire, refus d'exercice du temps partiel sur autorisation pour création ou reprise d'entreprise malgré un avis favorable de la commission de déontologie et refus d'exercice d'une activité privée),
- aux mutations internes comportant un changement de résidence ou modification de la situation du fonctionnaire,
- à la mise à disposition,
- à la mobilité (détachement, renouvellement de détachement, intégration et réintégration après détachement),
- au détachement et à l'intégration dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique,
- à l'avancement de grade et à l'accès à l'échelon spécial,
- à la promotion interne,
- aux effets de la suppression de poste sur les situations individuelles.

En revanche, l'avis de la C.A.P. est nécessaire pour les décisions individuelles liées :

- au licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle pour les fonctionnaires stagiaires,
- au refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et aux litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- à la disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service (disponibilité pour convenances personnelles ou pour études ou recherches présentant un intérêt général) et à la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise,
- à l'évaluation (révision du compte-rendu de l'entretien professionnel à la demande de l'intéressé),
- au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration,
- à la discipline pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires (*la C.A.P. siège en tant que conseil de discipline pour les sanctions des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes*),
- au licenciement pour insuffisance professionnelle pour les fonctionnaires titulaires (*la C.A.P. siège en tant que conseil de discipline*),
- au refus d'acceptation de la démission du fonctionnaire par l'autorité territoriale.

D'autres décisions individuelles, déterminées par voie réglementaire, peuvent être examinées par la C.A.P. :

- la prorogation de stage prévue par le décret n° 92-1194 du 04/11/1992,
- le changement d'affectation lorsque l'état de santé du fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent plus d'aménager son poste prévu par l'article 1er - 1^{er} alinéa du décret n° 85-1054 du 30/09/1985,

- pour les travailleurs handicapés, le renouvellement du contrat pour la même durée que le contrat initial ou dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur en vue d'une titularisation éventuelle ainsi que le non renouvellement du contrat en application de l'article 8. - II. et III. du décret n° 96-1087 du 10/12/1996.

Pour l'établissement des listes d'aptitudes par la voie de la promotion interne (article 39 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984), le président du centre de gestion peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

Les agents faisant l'objet d'une décision individuelle défavorable prise au titre :

- de la promotion interne,
- de la mutation interne,
- de l'accès à l'échelon sommital d'un grade d'un cadre d'emplois,
- d'un avancement de grade,

peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs.

À 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.

⇒ Article 10. - III. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

L'avis de la C.A.P. n'est plus également requis pour les décisions relatives à la réaffectation des fonctionnaires mis à disposition d'un établissement public de coopération intercommunale (E.P.C.I.) restituant une compétence aux communes membres, au transfert des agents remplissant la totalité de leurs fonctions dans un service mis en commun ou transféré à un tel établissement ainsi que pour les décisions relatives à la répartition des agents à la suite de la dissolution d'un syndicat ou d'une communauté de communes ou d'agglomération.

⇒ Article 10. - IV. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie les articles L. 5211-4-1, L. 5211-4-2, L. 5212-33, L. 5214-28 et L. 5216-9 du code général des collectivités territoriales (CGCT).

LA SUPPRESSION DES GROUPES HIERARCHIQUES

Enfin, les groupes hiérarchiques sont supprimés dans chaque catégorie A, B et C.

Les fonctionnaires d'une catégorie examinent désormais 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.

⇒ Article 10. - III de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 28 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR DU PARAGRAPHE 1.4 (COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES)

L'article 10. - III. et IV. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Toutefois, à titre dérogatoire, les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale.

Le 1° du III. de l'article 10 de ladite loi (suppression des groupes hiérarchiques - modification de l'article 28 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984) entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances.

⇒ Article 94. - IV. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

1.5 - LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (C.C.P.) UNIQUE

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

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

Une Commission consultative paritaire est créée dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la Commission consultative paritaire est placée auprès du centre de gestion.

⇒ Article 12 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR DU PARAGRAPHE 1.5 (COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE)

L'article 12 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

⇒ Article 94. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

2 - LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA TRANSFORMATION ET À LA SIMPLIFICATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (TITRE II DE LA LOI)

2.1 - L'ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT (CHAPITRE IER - SECTION 1)

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 donne de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leur collaborateur en étendant la possibilité de recourir aux agents contractuels.

L'ÉGAL ACCÈS AUX EMPLOIS PUBLICS

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, à l'exclusion des emplois supérieurs de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Un décret en Conseil d'État prévoit les modalités de cette procédure, qui peuvent 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 assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

⇒ Article 15 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

Nécessite un décret d'application.

LA FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS

Les nouvelles dispositions renforcent la formation des agents contractuels.

En effet, les agents contractuels, recrutés sur des emplois permanents en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an, sont astreints à suivre la formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers, qui comprend :

- a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories,
- b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

⇒ Article 21. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12/07/1984 (formation des agents de la fonction publique territoriale).

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (AGENTS CONTRACTUELS)

L'article 21 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi 2019-828 (procédure de recrutement des agents contractuels permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics).

⇒ Article 94. - V. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

L'ELARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT SUR LES EMPLOIS DE DIRECTION (ARTICLE 47 DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984)

Le seuil de 80 000 habitants est abaissé à 40 000 habitants pour :

- le recrutement direct de Directeur général des services et Directeur général des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre,
- le recrutement direct de Directeur général adjoint des services des communes et des EPCI à fiscalité propre,
- le recrutement direct de Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

Les conditions d'application du présent article, notamment les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine également les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° dudit article, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Ces contrats ne permettent pas une titularisation, ni une reconduction en contrat à durée indéterminée.

⇒ Article 16. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (EMPLOIS DE DIRECTION)

L'article 16. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi 2019-828 (procédure de recrutement des agents contractuels permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics).

⇒ Article 94. - V. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LA CREATION D'UN NOUVEAU TYPE DE CONTRAT : LE CONTRAT DE PROJET

Les collectivités territoriales peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat 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.

Le 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'État.

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.

Les modalités d'application de cette disposition, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont prévues par décret en Conseil d'État.

⇒ Article 17. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
Nécessite un décret d'application.

L'ELARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT POUR LES EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET ET A TEMPS NON COMPLET

⇒ Le recrutement au titre de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (remplacement des fonctionnaires et agents contractuels)

Les cas de recrutement d'un agent contractuel en remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel dans le cadre de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 ont été étendus notamment au détachement de courte durée (6 mois) ou au détachement pour l'accomplissement d'un stage ou à la disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raison familiales et à tout type de congés.

Ainsi les collectivités territoriales peuvent recruter des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires stagiaires et titulaires ou d'agents contractuels :

- autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel,
- ou indisponibles en raison :
 - d'un détachement de courte durée (≤ 6 mois),
 - d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,
 - d'un 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 de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois,
 - d'un congé régulièrement octroyé en application :
 - du I de l'article 21 bis (congé pour invalidité temporaire imputable au service) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,
 - de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (congé annuel, congé de maladie ordinaire, de grave ou de longue maladie, de longue durée, temps partiel thérapeutique, congé de maternité ou pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées ou pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 01/07/1901 ou pour exercer à titre bénévole des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une association régie par la loi du 01/07/1901 ou pour siéger dans les instances internes du conseil citoyen et participer aux instances de pilotage du contrat de ville ou lorsque la personne, non administrateur, apporte à une mutuelle, union ou fédération un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue, congés prévus par l'article 41 de la loi du 19/03/1928, congé de solidarité

familiale, congé de proche aidant (nouveau), congé pour siéger comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 01/07/1901 ou dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale ou congé avec traitement pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours),

. de l'article 60 sexies (congé de présence parentale) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,

. de l'article 75 (congé parental) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,

- de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

En revanche, les nouvelles dispositions ne prévoient pas le recrutement d'un agent contractuel de remplacement lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une période de préparation au reclassement (P.P.R.).

⇒ Article 22. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Le recrutement au titre de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984

Jusqu'à la parution de la loi, la possibilité de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents n'était possible que pour les communes de moins de 1 000 habitants et pour les emplois d'une quotité inférieure à 50 % de la durée légale du temps de travail.

Désormais, le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents est possible 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** (article 3-3 3° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- 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, **pour tous les emplois** (article 3-3 3° bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- pour les autres collectivités territoriales et établissements, **pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %** (article 3-3 4° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984).

Par ailleurs, des agents contractuels peuvent être recrutés pour tous les emplois quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C), lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984).

⇒ Article 21. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (AGENTS CONTRACTUELS)

L'article 21 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 (procédure de recrutement des agents contractuels permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics).

⇒ Article 94. - V. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ La fin de l'obligation de nommer un agent contractuel en qualité de fonctionnaire stagiaire au plus tard au terme du contrat lorsqu'il est inscrit sur une liste d'aptitude établie par concours d'accès au grade correspondant (article 3-4. I. de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

La collectivité peut nommer (c'est une faculté et non plus une obligation) l'agent contractuel en qualité de fonctionnaire stagiaire, au plus tard au terme de son contrat lorsque celui-ci a réussi le concours d'accès au grade correspondant.

La collectivité est dispensée des formalités de publicité prévues à l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 24 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Le bénéfice du contrat à durée indéterminée : les services accomplis dans le cadre d'un contrat de projet ne sont pas pris en compte (article 3-4. II. de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

Les services accomplis dans le cadre d'un contrat de projet ne sont pas comptabilisés au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la collectivité pour permettre à l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 de prétendre à un contrat à durée indéterminée (C.D.I.).

⇒ Article 17. - II. 2° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

L'INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT DES AGENTS CONTRACTUELS

Les agents contractuels recrutés :

- sur un emploi non permanent pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (article I. 3-1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- pour occuper un emploi permanent en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,

perçoivent 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 fixé par décret.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, 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.

⇒ Article 23. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT)

L'article 23. - II de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 s'applique **aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.**

⇒ Article 23. - III de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LES MISSIONS DES CENTRES DE GESTION

Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation **notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines** (ajout de cette mention) et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements.

Les centres de gestions peuvent désormais mettre des agents contractuels à disposition des collectivités qui le demandent pour des missions permanentes à temps complet ou non complet (et non plus uniquement des fonctionnaires comme cela était prévu auparavant).

⇒ Article 21. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (AGENTS CONTRACTUELS)

L'article 21 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 (procédure de recrutement des agents contractuels permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics).

⇒ Article 94. - V. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

2.2 • LA SUPPRESSION D'EMPLOI DU FONCTIONNAIRE A TEMPS NON COMPLET (CHAPITRE IER - SECTION 1)

Les dispositions de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sont applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

Le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies par lui.

Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application de cette disposition, notamment les dérogations à la loi rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

⇒ Article 21. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 104 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR

L'article 21 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 (procédure de recrutement des agents contractuels permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics).

⇒ Article 94. - V. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

2.3 • LA PRIORITE D'EMPLOI, EN CAS DE MUTATION, POUR LES FONCTIONNAIRES AYANT LA QUALITE DE PROCHE AIDANT (CHAPITRE IER - SECTION 2)

Les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant bénéficient d'une priorité d'emploi en cas de mutation, de détachement, d'intégration directe ou de mise à disposition au même titre que les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité (PACS) et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

⇒ Article 25. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 54 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

2.4 • LA RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE (CHAPITRE II)

L'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Les termes « l'évaluation et la notation » sont remplacés par les mots « l'appréciation de la valeur professionnelle ».

La valeur professionnelle des fonctionnaires fait l'objet d'une appréciation qui se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui leur est communiqué.

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.

Les nouvelles dispositions prévoient 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 personnel de formation.

La Commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel, à la demande de l'intéressé.

⇒ Article 27 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie les articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies, 17 et 23 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Modifie les articles 76 et 125 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (ENTRETIENS PROFESSIONNELS)

L'article 27 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

⇒ Article 94. - VII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS

La collectivité fixe la rémunération des agents contractuels en tenant compte :

- des fonctions exercées,
- de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience.

Une disposition semblable figure pour la fonction publique territoriale à l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Toutefois, les nouvelles dispositions ajoutent également que la rémunération des agents contractuels peut tenir compte :

- de leurs résultats professionnels,
- des résultats collectifs du service.

⇒ Article 28. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

LE REGIME INDEMNITAIRE

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

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

Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Au vu des nouvelles dispositions, le régime indemnitaire peut tenir compte des résultats collectifs du service en plus des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel de l'agent

⇒ **Le maintien du régime indemnitaire durant les congés pour maternité, pour adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant**

Ces régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé pour maternité, ou pour adoption ainsi que durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

⇒ Article 29. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

L'INSTAURATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion 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. Les lignes directrices de gestion 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. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

⇒ **Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne pour les collectivités affiliées à un centre de gestion**

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire.

A défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable.

À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.

Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application de ces dispositions.

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion ou le président du centre de gestion pour les autres collectivités, assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion pour l'établissement des listes d'aptitude par la voie de la promotion interne.

⇒ Article 30. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée un article 33-5 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Modifie les articles 39, 78-1 et 79 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (LIGNES DIRECTRICES DE GESTION)

L'article 30 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 en tant qu'il concerne les compétences des Commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement ainsi que les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'applique **en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.**

⇒ Article 94. - VIII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

2.5 • LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET LA SUPPRESSION DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS (CHAPITRE III)

LA QUALITE DE TEMOIN ASSISTE

Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements de harcèlement moral ou sexuel de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.

⇒ Article 31. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

L'ECHELLE DES SANCTIONS

Une nouvelle sanction de deuxième groupe est ajoutée, celle de la radiation du tableau d'avancement (*moins importante, dans l'échelle des sanctions que celles de l'abaissement d'échelon et de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans*).

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

L'abaissement d'échelon, sanction du deuxième groupe, ne peut intervenir qu'à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

La rétrogradation, sanction du troisième groupe, ne peut intervenir qu'au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité territoriale une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Les règles du sursis ont été révisées.

⇒ Article 31. - III. 1° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ La Commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline (pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires territoriaux)

Un fonctionnaire de grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi peut siéger au conseil de discipline.

⇒ Article 31. - III. 2° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 90 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES SIEGEANT EN CONSEIL DE DISCIPLINE)

Le 2° du III. de l'article 31 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances.

⇒ Article 94. - IX. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ **La Commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline (pour les agents contractuels) : le principe de la parité numérique**

La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel est introduite au sein de la Commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline.

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 31. - III. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

LA SUPPRESSION DES GROUPES HIERARCHIQUES

Les groupes hiérarchiques sont supprimés dans chaque catégorie A, B et C.

Les fonctionnaires d'une catégorie examinent désormais les questions relatives à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

⇒ Article 10. III. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 28 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (SUPPRESSION DES GROUPES HIERARCHIQUES POUR LES CONSEILS DE DISCIPLINE)

Le 1° du III. de l'article 10 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 (suppression des groupes hiérarchiques - modification de l'article 28 de la loi n° 84-53) entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances.

⇒ Article 94. - IV. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LA SUPPRESSION DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS POUR LES FONCTIONNAIRES ET LES AGENTS CONTRACTUELS

Les conseils de discipline de recours pour les fonctionnaires stagiaires, titulaires et les agents contractuels sont supprimés.

Par conséquent, l'agent pourra contester la décision défavorable portant sanction disciplinaire directement devant la juridiction administrative (tribunal administratif).

⇒ Article 32. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Supprime les articles 90 bis et 91 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (SUPPRESSION DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS)

L'article 32. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 **n'est pas applicable** aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant le 7 août 2019 (date de publication de la loi 2019-828) devant le conseil de discipline de recours.

La validité des dispositions réglementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des conseils de discipline de recours est ainsi maintenue dans ces cas de recours.

⇒ Article 94. - XI. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

3 - LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SIMPLIFICATION DU CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS (TITRE III DE LA LOI)

Les nouvelles possibilités en matière de recrutement et de mobilité doivent être accompagnées d'un renforcement de la transparence et de l'équité du cadre de gestion des agents, ainsi que d'une amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.

3.1 - LA REFORME DU CADRE DEONTOLOGIQUE APPLICABLE AUX AGENTS PUBLICS

LA MODIFICATION DES CONDITIONS DE LA DECLARATION D'INTERETS

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou l'agent contractuel nommé dans un emploi de direction ou fonctionnel (notamment les emplois de DGS, DGAS et DGST des communes de plus de 80 000 habitants, DG, DGA et DGST des E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants) doit transmettre préalablement à sa nomination une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité hiérarchique dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Avant la parution de ces dispositions, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmettait la déclaration produite par l'agent à l'autorité hiérarchique.

⇒ Article 34. - I. 2° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (DEONTOLOGIE)

L'article 34. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur au 1^{er} février 2020.

⇒ Article 94. - XII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION POUR CREER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

Les nouvelles dispositions modifient la durée du temps partiel sur autorisation.

En effet, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, **pour une durée maximale de trois ans (au lieu de deux ans), renouvelable pour une durée d'un an**, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

⇒ Le rôle du référent déontologue sur les projets de création ou de reprise d'une entreprise

Lorsque l'autorité hiérarchique a 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 saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

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 soumet sa demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. A défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité.

⇒ Article 34. - I. 3° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 25 septies. - I. et III. de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (DEONTOLOGIE)

L'article 34. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur au 1^{er} février 2020.

⇒ Article 94. - XII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LA FUSION DE LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE AVEC LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE (HATVP)

Les dispositions relatives aux compétences de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) sont totalement réécrites (article 25 octies. - I. à XIII. de la loi n° 83-634 du 13/07/1983).

⇒ La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) : le respect des principes déontologiques (I. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

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

⇒ Les missions de la HATVP (II. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

A ce titre, la Haute Autorité est chargée :

1. de rendre un avis, lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs aux articles 6 ter A, 25 bis à 25 nonies et 28 bis ainsi qu'au dernier alinéa de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 et d'émettre des recommandations de portée générale sur l'application de ces mêmes dispositions. Ces avis et ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics selon des modalités déterminées par la Haute Autorité,
2. 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 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 à des situations individuelles autres que celles mentionnées au III. de l'article 25 septies et aux III. à V. de l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,
3. d'émettre un avis sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire sur le fondement du III. de l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 avec les fonctions qu'il exerce,
4. d'émettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative dans les conditions prévues aux III. et IV. de l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,
5. d'émettre un avis en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel sur le fondement du V. de l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ S'agissant des agents quittant temporairement ou définitivement leurs fonctions pour l'exercice d'une activité privée

- L'appréciation de la compatibilité de l'activité privée avec les fonctions exercées au cours de trois années précédant le début de cette activité (III. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel cessant définitivement ou temporairement ses fonctions saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute 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.

Tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé est assimilé à une entreprise privée.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.

- La saisine de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) lorsque l'agent cessant ses fonctions occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature de fonctions le justifient (IV. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

Lorsque la demande prévue au premier alinéa du III. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 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, l'agent peut également saisir la Haute Autorité.

⇒ S'agissant des agents intégrant ou réintégrant la fonction publique

- La saisine de la HATVP est nécessaire préalablement à la nomination sur certains emplois (V. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

La Haute Autorité est saisie et rend son avis dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat prévu au XII. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 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 relevant de l'une des catégories suivantes :

- 1° Les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres (*ne concerne pas la fonction publique territoriale*),
- 2° **Les emplois 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,**
- 3° Les emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros (*ne concerne pas la fonction publique territoriale*).

La Haute Autorité est saisie par l'autorité hiérarchique ou, à défaut, par la personne concernée.

Pour les autres emplois mentionnés au IV. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 (*emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient*), lorsque l'autorité hiérarchique dont relève l'un des emplois a un doute sérieux sur la compatibilité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant l'entrée en fonction par la personne dont la nomination est envisagée, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.

- ⇒ La HATVP 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 commettre une infraction pénale (VI. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

Dans l'exercice de ses attributions mentionnées aux 3° à 5° du II. de l'article 25. octies (cf. page 24) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, 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 mentionné à l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles 432-12 ou 432-13 du code pénal.

- ⇒ Les deux cas d'auto-saisine de la HATVP (VII. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

Dans les cas prévus aux 3° à 5° du II. de l'article 25. octies (cf. page 24) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, la Haute Autorité peut se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

1. 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,

2. du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité.

⇒ La demande d'information complémentaire de la part de la HATVP (VIII. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

La Haute Autorité peut demander au fonctionnaire ou à l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emplois dans lesquels il a été précédemment détaché ou a exercé des fonctions toute information ou tout document nécessaire à l'exercice des missions de la Haute Autorité.

La Haute Autorité peut recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Elle peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le cas échéant, la Haute Autorité est informée par la ou les autorités dont relève le fonctionnaire dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage en application de l'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des trois années antérieures par ce fonctionnaire.

⇒ Les avis rendus par la HATVP

• IX. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983

Lorsqu'elle est saisie en application des 3° à 5° du II. de l'article 25. octies (cf. page 24) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, la Haute Autorité rend un avis :

1. de compatibilité,
2. de compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de trois ans,
3. d'incompatibilité.

La Haute Autorité peut rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires.

Le président de la Haute Autorité peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité, assorti éventuellement de réserves, dans le cas où l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'intéressé.

Il peut également rendre, au nom de celle-ci, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

Lorsqu'elle se prononce en application des 3° et 4° du II. de l'article 25. octies (cf. page 24) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, 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.

• X. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983

Les avis rendus au titre des 2° et 3° du IX. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 lient l'administration et s'imposent à l'agent. Ils sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

Lorsqu'elle est saisie en application des 3° à 5° du II. de l'article 25. octies (cf. page 24) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, la Haute Autorité peut rendre publics les avis rendus, après avoir recueilli les observations de l'agent concerné.

Les avis de la Haute Autorité sont publiés dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.

L'autorité dont le fonctionnaire relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine peut solliciter une seconde délibération de la Haute Autorité, dans un délai d'un mois à compter de la notification de son avis. Dans ce cas, la Haute Autorité rend un nouvel avis dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette sollicitation.

⇒ Les sanctions en cas de non respect de l'avis de la HATVP (XI. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983)

Lorsque l'avis rendu par la Haute Autorité en application des 2° (de compatibilité avec réserves) et 3° (d'incompatibilité) du IX. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 n'est pas respecté :

1. le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires,
2. 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,
3. 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,
4. 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.

Les 1° à 4° du présent XI. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 s'appliquent également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

• XII. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983

Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou la nomination à un emploi public, l'agent qui a fait l'objet d'un avis rendu en application des 3° à 5° du II. de l'article 25. octies (cf. page 24) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 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 L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'ensemble de ces dispositions (XIII. de l'article 25. octies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983).

⇒ Article 34. - I. 4° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 25 octies. - I. à XIII. de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

Nécessite un décret d'application.

⊗ **ENTREE EN VIGUEUR (DEONTOLOGIE)**

L'article 34. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur au 1^{er} février 2020.

La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites, jusqu'au 31 janvier 2020, sur le fondement du chapitre IV intitulé « Des obligations et de la déontologie » de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2019-828 du 06/08/2019. L'absence d'avis de la commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité. Ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.

Les demandes présentées à compter du 1^{er} février 2020 sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Article 94. - XII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

La composition de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) sont prévues à l'article 19 de la loi n° 2013-907 du 11/10/2013 relative à la transparence de la vie publique.

⇒ Article 35. - I. 1° et 2° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 19 de la loi n° 2013-907 du 11/10/2013.

Suite à la fusion de la commission de déontologie avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), les missions de celle-ci ont été modifiées à l'article 20 de la loi n° 2013-907 du 11/10/2013.

⇒ Article 35. - I. 3° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 20 de la loi n° 2013-907 du 11/10/2013.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (DEONTOLOGIE)

L'article 35. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur au 1^{er} février 2020.

⇒ Article 94. - XII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LA TRANSPARENCE SUR LES REMUNERATIONS

Les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et 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.

⇒ Article 37 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

3.2 LA CREATION DU CONGE DE PROCHE AIDANT

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 est créé au bénéfice des fonctionnaires lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- 1° son conjoint,
- 2° son concubin,
- 3° son partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- 4° un ascendant,
- 5° un descendant,
- 6° un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale,
- 7° un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- 8° un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- 9° une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant ce congé, 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.

⇒ Article 40. - III. 2° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Crée un article 57-10° bis dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

3.3 LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (P.P.R)

La période de préparation au reclassement est aménagée.

Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.

Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission de remplacement prévue au deuxième alinéa de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 40. - III. 3° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

3.4 • LES EMPLOIS A RISQUE

Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière.

Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application de ces dispositions.

⇒ Article 40. - III. 5° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Crée un article 108-3-1 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
Nécessite un décret d'application.

3.5 • LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (S.F.T.) EN CAS DE RESIDENCE ALTERNEE DE L'ENFANT

Les conditions de versement du supplément familial de traitement (S.F.T.) sont modifiées en cas de résidence alternée d'un enfant.

En effet, en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, 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.

⇒ Article 41 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

3.6 • LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE LIEES A LA PARENTALITE ET A L'OCCASION DE CERTAINS EVENEMENTS FAMILIAUX

La loi complète l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 en ce qui concerne les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.

En effet, les fonctionnaires et les agents contractuels en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

Par conséquent, l'octroi des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux sera défini par décret et non plus de façon discrétionnaire par l'autorité territoriale.

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.

⇒ Article 45 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie les articles 21 et 32 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
⇒ Modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
⇒ Supprime le 4° de l'article 59 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
Nécessite un décret d'application.

3.7 • L'AMENAGEMENT HORAIRE EN FAVEUR DES FONCTIONNAIRES ALLAITANT LEUR ENFANT

Pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.

Un décret en Conseil d'État doit prévoir les modalités d'application de cette disposition.

⇒ Article 46 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
Nécessite un décret d'application.

3.8 • L'HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les nouvelles dispositions suppriment les régimes dérogatoires liés au temps de travail dans les collectivités territoriales.

Les collectivités territoriales et les établissements publics ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 03/01/2001 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, **disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes** pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents dans le respect des règles précisées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition.

Ce délai d'un an commence à courir :

- 1° en ce qui concerne les collectivités territoriales d'une même catégorie, leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés, à la date du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales de cette catégorie (*mars 2020 pour les communes*),
- 2° en ce qui concerne les autres établissements publics (syndicats mixtes, CNFPT, centres de gestion, ...), à la date du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.

⇒ Article 47 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie les articles 7-1 et 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

3.9 • LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (C.N.F.P.T)

Une délégation du Centre national de la fonction publique territoriale est établie dans chaque région. Son siège est fixé par le conseil d'administration.

Chaque année, avant le 30 septembre, le C.N.F.P.T. 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 50 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie les articles 12 et 12-4 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Le président peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un vice-président ou à un membre du conseil d'administration.

⇒ Article 52 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 12 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

3.10 • LES CENTRES DE GESTION

LES MISSIONS DES CENTRES DE GESTION EN MATIERE DE SANTE

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 permet aux centres de gestion d'étendre leurs missions en matière de santé à celles de la médecine statutaire et de contrôle et non plus seulement à des missions de prévention.

En effet, les dispositions précisent que les centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive, **de médecine agréée et de contrôle** ou de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

Ces services peuvent être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat et fonction publique hospitalière).

⇒ Article 40. -III. 1° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

L'ORGANISATION DES CENTRES DE DE GESTION AU NIVEAU REGIONAL OU INTERREGIONAL

Les centres de gestion s'organisent au niveau régional ou interrégional pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent un **schéma** (au lieu de charte) régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination. À défaut, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. L'exercice d'une mission peut être confié par ce schéma à un ou plusieurs centres pour le compte de tous.

Une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale (C.N.F.P.T.), visant 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 associant les centres de gestion et les représentants des collectivités non affiliées ainsi que les délégations régionales ou interrégionales du C.N.F.P.T. et les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (C.S.F.P.T.).

Figurent, parmi les missions gérées en commun à un niveau au moins régional (dont six nouvelles missions) :

- 1° L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B,
- 2° La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A B et C (*nouvelle mission gérée en commun pour la catégorie C*),
- 3° La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emploi,
- 4° Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- 5° Le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 bis de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (abrogé par les nouvelles dispositions),
- 6° La gestion de l'observatoire régional de l'emploi,
- 7° La mission définie au I de l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, à savoir, la mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux en relevant ainsi que des candidats à un emploi public territorial (*nouvelle mission gérée en commun*),

- 8° La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 (promotion interne) et 44 (concours) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (*nouvelle mission gérée en commun*),
- 9° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité (*nouvelle mission gérée en commun*),
- 10° 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 13/07/1983 (*nouvelle mission gérée en commun*),
- 11° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite (*nouvelle mission gérée en commun*).

⇒ Article 50 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (MISSIONS DES CENTRES DE GESTION)

Les nouvelles missions décrites ci-après :

- la publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie C,
 - la mission définie au I de l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, à savoir, la mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux en relevant ainsi que des candidats à un emploi public territorial,
 - la publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 (promotion interne) et 44 (concours),
 - 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 13/07/1983,
 - une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite,
- entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

⇒ Article 94. - XIII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LA POSSIBILITE DE FUSION DES CENTRES DE GESTION

Des centres de gestion 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, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur le territoire des centres de gestion auxquels il se substitue.

Les communes des départements concernés et les établissements publics remplissant les conditions d'affiliation obligatoires sont alors affiliés obligatoirement au centre interdépartemental de gestion. Les départements concernés, les communes situées dans ces départements et leurs établissements publics dont l'affiliation n'est pas obligatoire peuvent s'affilier volontairement au centre interdépartemental de gestion.

Les agents des centres de gestion qui décident de constituer un centre interdépartemental unique relèvent de celui-ci, de plein droit, à la date de sa création.

⇒ Article 50 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée un article 18-3 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

LA PRESIDENCE DU CENTRE DE GESTION

Le président peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration.

⇒ Article 51 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 13 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

3.11 LA CREATION DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la promulgation de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Article 55 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

3.12 L'ENCADREMENT DU DROIT DE GREVE

⇒ Les négociations avec les organisations syndicales

L'exercice du droit de grève est encadré dans certains cas en vue d'assurer la continuité du service public.

Dans les collectivités territoriales, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent 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

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.

⇒ La signature de l'accord avec les organisations syndicales et son approbation par l'assemblée délibérante de la collectivité

L'accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.

⇒ En l'absence d'accord avec les organisations syndicales

À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

⇒ En cas de grève

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents affectés dans l'un des services mentionnés ci-dessus 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. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.

L'obligation d'information mentionnée aux deux paragraphes précédents n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

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 peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

⇒ **Les sanctions disciplinaires en cas d'absence d'information de l'autorité territoriale**

L'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service est passible d'une sanction disciplinaire.

Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'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.

⇒ Article 56 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée un article 7-2 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

4 - LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ ET À L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS (TITRE IV DE LA LOI)

De manière générale, ce titre IV permet aux agents publics de bénéficier de nouvelles perspectives d'évolution de carrière et de nouveaux droits, notamment en matière de formation, de mobilité ou de reconversion professionnelle. Ces dispositions permettent aux agents d'être davantage acteurs de leurs parcours professionnels. Ce titre renforce également l'accompagnement des agents en cas de suppression de leur emploi, afin qu'ils puissent bénéficier d'une proposition de reclassement adaptée à leurs attentes et à leurs compétences.

4.1 • LA FORMATION ET LA MOBILITE (CHAPITRE IER)

LA PORTABILITE DES DROITS DU « COMPTE PERSONNEL DE FORMATION » (C.P.F.) EN CAS DE MOBILITE ENTRE LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE

La loi garantit la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation (C.P.F.) par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics.

En effet, les dispositions instaurent la possibilité d'effectuer des conversions entre droits comptabilisés en euros et droits comptabilisés en heures pour les agents et salariés concernés par une mobilité entre le secteur public et le secteur privé.

⇒ **L'alimentation du compte personnel de formation (C.P.F.)**

Par ailleurs, les nouvelles dispositions prévoient que l'alimentation du compte personnel de formation (C.P.F.) s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre d'heures maximal par année de travail et dans la limite d'un plafond (*au lieu de 24 heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis de 12 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures*).

Le fonctionnaire qui appartient à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par voie réglementaire bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits à formation.

Enfin, lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de ces dispositions, notamment le nombre d'heures acquises chaque année et les plafonds applicables au compte personnel de formation ainsi que les modalités d'utilisation du compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation.

⇒ Article 58. - I., II. et III. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Modifie l'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12/07/1984.

⇒ Modifie l'article L. 6323-3 du code du travail.

⇒ Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)

L'article 58 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

⇒ Article 94. - XIV. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LA FORMATION DES AGENTS RELEVANT DES CADRES D'EMPLOIS DE POLICE MUNICIPALE

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 (1° de l'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12/07/1984) peuvent être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

Par conséquent, les anciens gendarmes et les anciens policiers de la police nationale pourraient ainsi être dispensés de tout ou partie de cette formation d'intégration et de professionnalisation.

⇒ Article 60 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Créé un article L. 511-7 dans le code de la sécurité intérieure.

⇒ Nécessite la modification des statuts particuliers des cadres d'emplois de la police municipale.

LES FORMATIONS DE MANAGEMENT

Les fonctionnaires bénéficient de formations au management lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

⇒ Article 64 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

LES COTISATIONS EN CAS DE MOBILITE DES FONCTIONNAIRES D'ÉTAT AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE

Le taux de la contribution peut être abaissé par décret lorsqu'un fonctionnaire de la fonction publique d'Etat est détaché auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public.

Actuellement, le taux de la contribution employeur, due par la collectivité territoriale auprès de laquelle un fonctionnaire d'Etat est détaché pour la constitution de ses droits à pension est établi, depuis le 01/01/2013, à 74,28% par le décret n° 2012-1507 du 27/12/2012.

⇒ Article 66. 2° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 46 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984.

⇒ Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (TAUX DE CONTRIBUTION EMPLOYEUR)

L'article 66 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

⇒ Article 94. - XV. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LA SITUATION DES FONCTIONNAIRES DETACHES ET INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE PAR LA VOIE DE LA PROMOTION INTERNE

- Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi,
- qu'il est inscrit sur la liste d'aptitude par la voie de la 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,

le fonctionnaire 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.

Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de mettre fin au premier détachement du fonctionnaire pour le nommer par la voie du détachement pour stage lorsque cet agent est inscrit sur une liste d'aptitude établie par la voie de la promotion interne.

⇒ Article 70 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 66 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

LA PORTABILITE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE ENTRE LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Un contractuel lié par un contrat à durée indéterminée (C.D.I.) à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peut bénéficier directement d'un contrat à durée indéterminée s'il est recruté par un employeur public relevant des trois versants de la fonction publique lorsqu'il s'agit d'exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

La portabilité du C.D.I., qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

⇒ Article 71. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ENTRE L'AUTORITE TERRITORIALE ET LES AGENTS PUBLICS QU'ILS SOIENT FONCTIONNAIRES OU AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

A titre temporaire pendant six ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, un dispositif de rupture conventionnelle est applicable aux fonctionnaires territoriaux. Il s'agit d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Elle ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires ayant droit à une pension de retraite à taux plein et ni les fonctionnaires détachés sur contrat.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les deux parties qui définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

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

Un remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle est prévu, sous certaines conditions, en cas de retour dans l'emploi public dans les six années consécutives à la rupture conventionnelle. En effet, Le fonctionnaire territorial qui, dans les six années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Il en est de même du fonctionnaire territorial qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de

l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 pose également le principe de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée.

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle, notamment l'organisation de la procédure, sont définies par voie réglementaire.

⇒ Article 72. - I. et III. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Nécessite un décret d'application.

LE VERSEMENT DE L'ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI (A.R.E.)

Les fonctionnaires et les agents contractuels bénéficient de l'assurance chômage lorsqu'ils sont privés de leur emploi :

- soit que la privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire,
- soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle,
- soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Les agents publics dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage par convention avec Pôle emploi ont droit à l'allocation chômage lorsqu'ils sont privés de leur emploi involontairement ou, pour les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée lorsque la privation d'emploi résulte :

- soit d'une rupture conventionnelle,
- soit 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 doit venir fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation chômage.

⇒ Article 72 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Nécessite un décret d'application.

LA DISPONIBILITE DE DROIT POUR SUIVRE SON CONJOINT OU LE PARTENAIRE AVEC LEQUEL LE FONCTIONNAIRE EST LIE PAR UN PACTE CIVIL DE SOLIDARITE (PACS)

Les nouvelles dispositions distinguent les modalités de réintégration selon que la disponibilité de droit, sur demande, pour raisons familiales, est accordée pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel le fonctionnaire est lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ou pour un autre motif (*donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans*).

En effet, le fonctionnaire mis en disponibilité de droit, sur demande, pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité (PACS) est réintégré dans les mêmes conditions que les fonctionnaires détachés ou en disponibilité d'office pour raison de santé, à l'expiration de sa période de disponibilité, sous réserve que celle-ci n'ait pas excédé trois ans (réintégration obligatoire dans son emploi si la disponibilité n'excède pas six mois et réintégration au besoin en surnombre en l'absence de poste vacant si la disponibilité est supérieure à six mois et inférieure ou égale à trois ans).

Au-delà de cette durée de trois ans, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire.

Les conditions de réintégration sont, dans ce cas, moins favorables que précédemment. Le fonctionnaire ne sera plus maintenu en surnombre en l'absence de poste vacant au sein de sa collectivité mais sera maintenu en disponibilité dans l'attente de sa réintégration.

⇒ Article 74. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020. La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour son application.

⇒ Article 74. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

4.2- LA CREATION D'UN MECANISME DE DETACHEMENT AUTOMATIQUE POUR LES FONCTIONNAIRES CONCERNES PAR L'EXTERNALISATION DE LEUR SERVICE OU DE LEUR MISSION : LE DETACHEMENT D'OFFICE EN CAS DE TRANSFERT D'ACTIVITE D'UNE PERSONNE MORALE DE DROIT PUBLIC EMPLOYANT DES FONCTIONNAIRES A UNE PERSONNE MORALE DE DROIT PRIVE OU A UNE PERSONNE MORALE DE DROIT PUBLIC GERANT UN SERVICE PUBLIC INDUSTRIEL ET COMMERCIAL (CHAPITRE II)

Les fonctionnaires affectés dans un service qui fait l'objet d'une externalisation vers une personne morale de droit privé ou un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC) peuvent être détachés d'office auprès de l'organisme d'accueil.

Ce détachement est prononcé pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès dudit organisme.

Durant ce détachement, le fonctionnaire conserve une rémunération au moins égale à celle perçue antérieurement et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un SPIC.

En outre, les services effectués dans cette position seront assimilés à des services effectifs dans son cadre d'emplois d'origine afin de préserver ses droits à promotion dans son administration d'origine.

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administration.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un SPIC, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

Lorsque le fonctionnaire détaché et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine. À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité précitée prévue par décret.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de ces dispositions.

⇒ Article 76 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Rétablissement de l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
⇒ Nécessite un décret d'application.

4.3• L'ELABORATION D'UN PROTOCOLE ENTRE L'AUTORITE TERRITORIALE ET LE FONCTIONNAIRE PENDANT LA PROCEDURE DE DECHARGE DE FONCTIONS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 53 DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984 (CHAPITRE II)

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 aménage la procédure de décharge de fonctions.

En effet, pendant le délai de six mois prévu à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 qui précise que la décharge de fonctions du fonctionnaire ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant soit sa nomination dans l'emploi fonctionnel, soit la désignation de l'autorité territoriale, l'autorité territoriale permet à cet agent de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, 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.

⇒ Article 77 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

4.4• LA PRISE EN CHARGE DES FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI (FMPE) (CHAPITRE II)

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 modifie les dispositions relatives à la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).

Pendant la période de surnombre, il est également examiné les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique et non plus uniquement au sein de la fonction publique territoriale.

⇒ La dégressivité de la rémunération et la fin de la prise en charge du FMPE

Le FMPE reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100% la première année. Cette rémunération est ensuite réduite de 10% à partir de la deuxième année (contre 5% actuellement à partir de la troisième année). La rémunération plancher de 50% est par ailleurs supprimée.

A titre dérogatoire, la dégressivité ne s'applique pas au fonctionnaire pendant l'accomplissement d'une mission, cette dérogation ne portant que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillé.

Lorsque la dégressivité de la rémunération atteint 100%, l'agent est 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.

Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit 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.

⇒ L'élaboration du projet personnalisé

Dans les trois mois suivant la date de début de prise en charge, le fonctionnaire et le centre de gestion (ou le Centre national de la fonction publique territoriale pour les A+) élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation que le fonctionnaire est tenu de suivre.

Le fonctionnaire n'ayant pas respecté de manière grave et répétée, ses obligations en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par le centre de gestion, peut être licencié ou le cas échéant, admis à la retraite.

⇒ Le cas des fonctionnaires déjà pris en charge par le centre de gestion (ou le Centre national de la fonction publique territoriale pour les A+) au moment de la publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019, soit au 07/08/2019

Les fonctionnaires déjà pris en charge à la date du 07/08/2019 (publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019) et :

- qui remplissent déjà les conditions leur permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein,
- ou qui remplissent ces conditions dans les six mois suivant la publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019, (soit au plus tard le 07/02/2020),

sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite le 07/02/2020 (six mois après la publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019).

⇒ Articles 78 et 79 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⊗ **ENTREE EN VIGUEUR (FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI)**

⇒ Le cas des fonctionnaires déjà pris en charge par le centre de gestion (ou le Centre national de la fonction publique territoriale pour les A+) à la date du 07/08/2019 (date de publication de la loi)

L'application de la dégressivité de la rémunération :

Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans au 07/08/2019, la réduction de 10% par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge (cette disposition concerne les FMPE pris en charge à compter du 08/08/2017).

Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus au 07/08/2019, la réduction de 10% par an entre en vigueur un an après la publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019, soit le 07/08/2020 (cette disposition concerne les FMPE pris en charge avant le 08/08/2017).

L'élaboration du projet personnalisé :

Le fonctionnaire et le centre de gestion (ou le Centre national de la fonction publique territoriale pour les A+) disposent d'un délai de 6 mois à compter du 07/08/2019 pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi.

La cessation de la prise en charge :

La prise en charge cesse dans un délai d'un an à compter du 07/08/2019 (date de publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019) pour les fonctionnaires pris en charge depuis plus de dix ans à cette date.

Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement au 07/08/2019 est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

La prise en charge cesse lorsque l'agent est licencié ou, lorsqu'il est radié des cadres d'office parce qu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein et qu'il est admis à faire valoir ses droits à la retraite.

⇒ Article 94. - XVI. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

5 - LES DISPOSITIONS RELATIVES AU RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (TITRE V DE LA LOI)

L'exemplarité de la fonction publique passe par la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines en garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes et en luttant contre toutes les formes de discrimination.

5.1 • L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS (CHAPITRE IER)

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT VISANT À RECUEILLIR LES SIGNALEMENTS DES AGENTS QUI S'ESTIMENT VICTIMES D'UN ACTE DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES ET À LES ORIENTER VERS LES AUTORITÉS COMPÉTENTES EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT, DE SOUTIEN ET DE PROTECTION DES VICTIMES ET DE TRAITEMENT DES FAITS SIGNALÉS

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes 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 permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, ce dispositif de signalement.

Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application de ces dispositions, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.

⇒ Article 80. - I. 1° et II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Crée un article 6 quater A dans la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
⇒ Crée un article 26-2 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
⇒ Nécessite un décret d'application.

L'ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION PLURIANNUEL À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PAR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (E.P.C.I.) DE PLUS DE 20 000 HABITANTS

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 79 (avancement de grade) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, 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,
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique.

Les comités sociaux territoriaux prévus à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 sont 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 du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application de ces dispositions.

⇒ Article 80. - I. 2° de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Crée un article 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
⇒ Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (PLANS D'ACTION MENTIONNES A L'ARTICLE 6 SEPTIES DE LA LOI N° 83-634 DU 13/07/1983)

Les plans d'action mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

⇒ Article 94. - XVII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

L'EXTENSION DU DISPOSITIF DE NOMINATIONS EQUILIBREES, ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, AUX EMPLOIS DE DIRECTION DES COMMUNES ET E.P.C.I. DE PLUS DE 40 000 HABITANTS (AU LIEU DE 80 000 HABITANTS) ET DU CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (C.N.F.P.T.)

Le dispositif des nominations équilibrées (mis en place par la loi n° 2012-347 du 12/03/2012) est étendu aux emplois de direction des communes et établissements publics de coopération intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale.

Pour faciliter le contrôle de l'obligation de nominations équilibrées, l'article abaisse par ailleurs à quatre (contre cinq actuellement) 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 (sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants).

Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par l'assemblée délibérante ne sont pas assujettis à cette obligation.

Enfin, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale (E.P.C.I.), la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 prévoit que la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant déjà un emploi de direction au sein de l'une de ces entités fusionnées dans un emploi de direction issu de cette fusion n'est pas considérée comme une primo-nomination mais comme un renouvellement sur un même emploi.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due par la collectivité territoriale ou par l'établissement public de coopération intercommunale.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application de ces dispositions, notamment la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus.

⇒ Article 82 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 6 quater dans la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
⇒ Nécessite un décret d'application.

⊗ **ENTREE EN VIGUEUR (EXTENSION DU DISPOSITIF DE NOMINATIONS EQUILIBREES)**
Pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, l'article 82 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du Centre national de la fonction publique territoriale (C.N.F.P.T.), à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

⇒ Article 94. - XVIII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

LA REPRESENTATION EQUILIBREE, ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DES MEMBRES DE JURYS ET INSTANCES DE SELECTION CONSTITUES POUR LE RECRUTEMENT, L'AVANCEMENT OU LA PROMOTION INTERNE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

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 composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

L'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respectera une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

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.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application de ces dispositions.

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.

Les recrutements et avancements de fonctionnaires sont ceux organisés sur le fondement de l'article 36 (*concours*), du 1° de l'article 39 (*examen professionnel pour la promotion interne*) et des 2° (*examen professionnel pour l'avancement de grade*) et 3° (*sélection opérée par voie de concours professionnel*) de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 83 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée deux articles 16 ter et 16 quater dans la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Nécessite un décret d'application.

LA NON APPLICATION DU JOUR DE CARENCE POUR MALADIE AUX AGENTES PUBLIQUES EN SITUATION DE GROSSESSE, S'AGISSANT DES CONGES DE MALADIE PRESCRITS POSTERIEUREMENT A LA DECLARATION DE GROSSESSE ET AVANT LE DEBUT DU CONGE DE MATERNITE

Le jour de carence pour maladie n'est plus appliqué aux agentes publiques en situation de grossesse, s'agissant des congés de maladie prescrits **postérieurement** à la **déclaration de grossesse** faite par l'agente auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.

Les arrêts de maladie ne concernent pas obligatoirement ceux liés à la grossesse de l'agente.

⇒ Article 84 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Modifie l'article 115. - II de la loi n° 2017-1837 du 30/12/2017 de finances pour 2018.

LE MAINTIEN DES DROITS A L'AVANCEMENT D'ECHELON ET DE GRADE, PENDANT UNE PERIODE MAXIMALE DE CINQ ANS POUR L'ENSEMBLE DE SA CARRIERE, LORSQUE LE FONCTIONNAIRE BENEFICIE D'UNE DISPONIBILITE POUR ELEVER UN ENFANT OU D'UN CONGE PARENTAL

Les nouvelles dispositions prévoient le maintien des droits à avancement dans les cas de la disponibilité pour élever un enfant ou du congé parental.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental, 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. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 oblige par ailleurs les employeurs publics à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés pour les décisions d'avancement au choix, dans le cadre des lignes directrices de gestion.

Chaque tableau d'avancement de grade doit, en outre, préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et la part respective des femmes et des hommes parmi les agents inscrits sur le tableau annuel qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

⇒ Article 85. - II. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie les articles 72, 75 et 79 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
⇒ Crée un article 75-1 dans la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

5.2 • L'ORGANISATION DES CONCOURS (CHAPITRE II)

Les nouvelles dispositions favorisent l'organisation des concours sur titres qui ne sont plus réservés uniquement aux filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

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 aux concours externe ou interne.

Les modalités d'application de cette disposition sont précisées par décret.

⇒ Article 89 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
⇒ Nécessite un décret d'application (pour l'application de la 2^{ème} disposition).

5.3 • LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (CHAPITRE III)

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES, MUTILES DE GUERRE ET ASSIMILES

Un nouveau chapitre V intitulé « *De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés* » est ajouté à la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

Les nouvelles dispositions précisent les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi, l'effectif pris en compte pour le calcul du taux d'emploi des 6% fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Lorsqu'ils comptent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à cette obligation d'emploi que pour leurs agents permanents.

La loi n° 2019-828 du 06/08/2019 prévoit également les mesures relatives au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), établissement public national ayant pour mission notamment de favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information.

Les employeurs publics **peuvent s'acquitter** de leur obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (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.

Les collectivités **qui ne respectent pas** leur obligation d'emploi doivent verser une contribution. Le montant de cette contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Certaines dépenses pourront être déduites de ce montant.

Les employeurs publics déposent auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat.
Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le FIPHFP.
A défaut de déclaration et de régularisation dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré.

Un décret en Conseil d'Etat prévoit les conditions d'application de ce nouveau chapitre V ajouté à la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Article 90 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

⇒ Crée un nouveau chapitre V intitulé « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés » ainsi que les articles 33 à 40 dans la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Nécessite un décret d'application.

⊗ ENTREE EN VIGUEUR (OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES, MUTILES DE GUERRE ET ASSIMILES)

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

A titre dérogatoire, le IV de l'article 33 (« Les employeurs publics ... qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi ») de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2022.

⇒ Article 90. - VIII. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.

L'EXPERIMENTATION DE LA TITULARISATION D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter du 07/08/2019 (publication de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019), les personnes suivantes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail :

- 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](#) (1° de l'article L. 5212-13 du code du travail),
- 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 (2° de l'article L. 5212-13 du code du travail),
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain (3° de l'article L. 5212-13 du code du travail),

- les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (4° de l'article L. 5212-13 du code du travail),
- 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 (9° de l'article L. 5212-13 du code du travail),
- 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](#) (10° de l'article L. 5212-13 du code du travail),
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (11° de l'article L. 5212-13 du code du travail),

peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat d'apprentissage conclu en application de l'article L. 6227-1 du code du travail, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Ce dispositif expérimental est applicable du 07/08/2019 au 06/08/2024 inclus.

Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

⇒ Article 91 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Nécessite un décret d'application.

LES MESURES FAVORISANT LES PARCOURS PROFESSIONNELS DE CES TRAVAILLEURS

Les collectivités doivent prendre les mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Il s'agit de leur permettre de disposer de parcours de carrière équivalents à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination et 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.

⇒ La consultation d'un référent handicap

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

L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

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

⇒ L'adaptation du poste de travail

Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les collectivités prennent les mesures appropriées permettant aux travailleurs handicapés de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application de ces dispositions.

⇒ Article 92. - I. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.
⇒ Nécessite un décret d'application.

LES DEROGATIONS RELATIVES AUX EPREUVES DE CONCOURS ET EXAMENS TELLES QUE LES AMENAGEMENTS D'EPREUVES LORS DES CONCOURS

Afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment lors des concours et examens, les nouvelles dispositions élargissent le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des concours.

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 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 leurs situations.

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

⇒ Article 92. - III. de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Modifie l'article 35 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
⇒ Nécessite un décret d'application.

L'ACCES A UN CADRE D'EMPLOIS DE NIVEAU SUPERIEUR OU DE CATEGORIE SUPERIEURE PAR LA VOIE DU DETACHEMENT, SOUS RESERVE D'AVOIR ACCOMPLI PREALABLEMENT UNE CERTAINE DUREE DE SERVICES PUBLICS

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

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

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

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de ces dispositions, 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 et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixe également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

⇒ Article 93 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019.
⇒ Nécessite un décret d'application.
