



amf90

**ASSOCIATION DES MAIRES DU DÉPARTEMENT ■ ■
DU TERRITOIRE-DE-BELFORT**

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE
SÉANCE DU 24 OCTOBRE 2019

DIMITRI RHODES, DIRECTEUR DU CDG90,
GÉRALD LAHSOK, DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT DU GRAND BELFORT.

- La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique constitue la révision la plus importante de la Loi du 26 janvier 1984 depuis 2007
- Même si son impact dépasse le seul cadre de la fonction publique territoriale, on ne s'intéressera dans le cadre de cette présentation qu'aux modifications propres à cette dernière
- Sans pour autant prétendre être exhaustif...

- Son adoption a été extrêmement rapide :
 - Dépôt le 27 mars 2019 devant l'Assemblée Nationale
 - Seule lecture du texte entre le 27 mars et le 29 mai 2019
 - Commission mixte paritaire saisi le 28 juin 2019
 - Ultime lecture le 18 juillet 2019 par l'Assemblée Nationale et le 23 juillet 2019 par le Sénat
 - Signature le 6 août 2019 après saisine du conseil constitutionnel
 - Promulgation par publication le 7 août 2019 au Journal Officiel

- Son contenu est extrêmement divers et touche à peu près tous les secteurs de la fonction publique en général ainsi que tous ses versants :
 - la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
 - La Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale
 - La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
 - La Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

- L'intention du gouvernement est clairement affichée dès l'étude d'impact qui accompagnait le dépôt de la Loi sur le bureau de l'Assemblée Nationale :
 - « Ce projet de loi entend donc transformer la fonction publique en procédant à la modernisation du statut des fonctionnaires et en leur donnant les moyens d'exercer pleinement leurs missions. »
- Transformer ; moderniser ; optimiser.

Et tout est dit...

- L'aspect le plus déconcertant de cette Loi reste toutefois son entrée en vigueur qui ne nécessitera pas moins de ... deux pages du texte de Loi !
- Cette complexité est inhérente à la réforme puisqu'une bonne partie de ce qu'elle dicte est conditionnée par un colossal travail réglementaire impliquant aussi bien des décrets que des ordonnances
- Le secrétaire d'Etat à la fonction publique, Olivier Dussopt vient d'ailleurs d'annoncer qu'une cinquantaine de décrets d'application, dont une quinzaine pour la seule fonction publique territoriale, seront publiés au JO d'ici le 31 décembre 2019

- La prise des ordonnances est conditionnée par la Loi elle-même : 15 mois en moyenne à partir de son vote
- On notera qu'une circulaire d'application du texte a été annoncée par le secrétaire d'Etat d'ici la fin de l'année



UNE RÉORGANISATION
COMPLÈTE DU DIALOGUE SOCIAL

- C'est probablement l'aspect le plus novateur du texte de Loi puisqu'il :
 - transforme les actuels Comités Techniques en « Comités Sociaux Territoriaux »
 - modifie profondément le rôle des Commissions Administratives Paritaires et le fonctionnement des Commissions Consultatives Paritaires
 - renforce les institutions d'accompagnement de la fonction publique que sont les Centres de Gestion et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CRÉATION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

- La Loi du 6 août 2019 institue, dans les trois versants de la fonction publique, une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif.
- Pour la fonction publique territoriale, on parlera « de comité social territorial ».
- Cette nouvelle instance remplace A LA FOIS les anciens comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- Les objectifs du gouvernement sont annoncés clairement dès l'étude d'impact :
 - « ...la refonte des instances doit permettre de se prononcer de manière globale et intégrée sur les questions collectives et d'appréhender simultanément les problématiques de l'organisation des services dans toutes leurs dimensions (organisationnelle, santé au travail, conditions de travail, ressources humaines...) ;
 - maintenir les efforts de professionnalisation des représentants du personnel et de l'administration sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, ...avec la garantie pour les représentants du personnel de pouvoir continuer à peser sur les politiques de prévention des risques professionnels ;
 - renforcer le rôle des représentants du personnel et la concertation sur les grandes orientations en matière de politiques de ressources humaines et sur de nouveaux objets de dialogue social issus des évolutions des CAP. »

- Les règles de création des comités sociaux territoriaux sont identiques à celles des anciens comités techniques :
 - il faut au moins 50 agents (quelque soit leur statut) pour en avoir un, celui du centre de gestion continuant de prendre en charge les besoins des collectivités et établissements n'atteignant pas ce chiffre ;
 - Une « intercommunalité » (communauté de communes, communauté d'agglomération, métropole ou communauté urbaine ou encore un syndicat) peut former, avec tout ou partie des communes membres, un comité social territorial dès que le nombre d'agents commun est au moins égal à cinquante ;

- La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (ex CHSCT) reste OBLIGATOIRE à partir de 200 agents employés par la même collectivité ou établissement.
- En dessous, comme auparavant, il faudra une décision de l'organe délibérant pour en créer un volontairement et à la condition que **des risques professionnels particuliers le justifient**
- Rien de très nouveau donc y compris au niveau du paritarisme qui continue de ne plus être exigé comme c'est le cas depuis la loi du 5 juillet 2010

- C'est sur les compétences de cette nouvelle instance que les choses changent donc profondément
- On passe d'un organisme positionné quasi-intégralement sur les questions collectives d'organisation du travail à une instance de débat sur l'évolution du personnel et ce dans tous les aspects : management (GPEEC, politique de promotion, régime indemnitaire), social (action sociale, protection sociale complémentaire), organisation du travail (y compris en terme de sécurité), qualité de service (évolution de l'administration, qualité des services publics)
- La liste n'est d'ailleurs pas figée puisqu'un décret en conseil d'état est prévu sur ce point. A suivre donc !

ENTRÉE EN VIGUEUR

Les comités sociaux entreront en action avec les élections professionnelles de 2022 ;
MAIS, **à compter de la publication des mesures réglementaires et jusqu'à ce moment**, ce sont les actuels CT qui prennent en charge les missions des CST, notamment le plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'examen des lignes directrices de gestion dont on va reparler

MISE EN PLACE D'UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE

- En outre, et peut être surtout, chaque employeur public devra présenter CHAQUE ANNÉE un rapport social unique comportant des « lignes directrices de gestion » établissant « la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ».
- Ces éléments et données sont notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

- Toutes ces données, sexuées au demeurant, sont renseignées dans une base de données sociales, accessible aux membres des comités sociaux territoriaux.
- Les centres de gestion sont tenues de mettre à disposition de toutes les collectivités et établissements un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale. Y compris les non-affiliés donc.
- Après avis du Comité Social Territorial, ce rapport devra être soumis à l'assemblée délibérante.

ENTRÉE EN VIGUEUR

L'application de ce dispositif nécessite naturellement un décret d'application qui devra notamment fixer le contenu, le format et les modalités d'élaboration du rapport et de la base de données, pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2021

RÉORGANISATION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

- Les Commissions Administratives Paritaires subissent un « recul » en terme de rôle avec cette Loi du 6 août 2019.
- Initialement d'ailleurs, il faut remarquer que le gouvernement prévoyait de le limiter à la matière disciplinaire, l'insuffisance professionnelle, le refus de titularisation, le refus de réintégration après disponibilité, le refus de congé syndical, le refus de congé de formation professionnelle et les restrictions et déchéance de pension
- Elles restaient en outre compétente pour tout examen individuel de situation À LA DEMANDE du fonctionnaire

- Les raisons de cette « atrophie » pour les CAP sont expliquées clairement par l'étude d'impact :
 - « [...] l'examen en CAP se fait souvent au détriment d'une gestion qualitative en matière de ressources humaines et d'une attention renforcée qu'appellent les cas individuels les plus problématiques ... »
 - « [...] la compétence des CAP peut générer des effets négatifs en ralentissant parfois le délai pour pourvoir les postes, entraînant soit un report de charge de travail sur les autres agents soit un recours à des profils qui ne sont pas ceux qui étaient directement recherchés, soit à des recrutements temporaires pour absorber la vacance de poste ... »
 - « [...] le traitement des questions individuelles par corps a favorisé le cloisonnement, avec une tendance des corps à défendre leurs intérêts propres. Certaines administrations ont pu laisser s'installer des pratiques qui favorisent une gestion excessivement égalitaire et uniformisatrice, notamment en matière de promotion et d'avancement où le critère d'ancienneté peut largement primer sur d'autres critères liés à la valeur professionnelle ... »
 - « [...] l'organisation des CAP de la FPT en groupe hiérarchique apparaît comme une contrainte tant pour les organisations syndicales que les employeurs ... »

- Si le Sénat parviendra à obtenir en commission mixte paritaire que les CAP retrouvent quelques compétences prévues à la disparition, l'essentiel est toutefois fait : les CAP perdent le plus clair de leurs prérogatives.
- Ainsi l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à l'avancement et la promotion interne est supprimé. Ce sont les « lignes directrices de gestion » qui fonderont désormais les critères de sélection à l'aune desquels les autorités territoriales prendront les décisions individuelles.
- L'avis préalable de la CAP est supprimé également en cas de mutation et de transferts d'agents entre collectivités y compris les détachements.

- Finalement les CAP ne sont plus compétentes qu'en matière :
 - disciplinaire. On notera que les groupes hiérarchiques sont supprimés à cette occasion ;
 - de licenciement d'un fonctionnaire en cours de stage ;
 - de refus de temps partiel ;
 - de licenciement d'un fonctionnaire en fin de disponibilité qui aurait refusé trois emplois ;
 - de contestation d'une évaluation d'un compte-rendu d'entretien professionnel ;
 - de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
 - de refus de la démission d'un fonctionnaire ;
 - de décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'État ;

- On notera également non sans intérêt que la CAP se voit doter en quelque sorte d'une compétence pré-contentieuse puisque les fonctionnaires pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises en matières d'avancement, de promotion, de mutation.
- Ce que le gouvernement n'hésite pas à qualifier de « mise en place d'un conseiller syndical » décrit comme une « contrepartie de la suppression de la consultation préalable obligatoire de la CAP sur les questions de mutations, de promotions et d'avancements »
- Ou encore « ...le projet de loi consacre au niveau législatif le rôle d'assistance et de conseil des représentants syndicaux déjà reconnu et antérieurement inscrit dans plusieurs textes. »

- Pour finir, il faut signaler de légères retouches concernant l'évaluation professionnelle, valables pour les entretiens de 2021 :
- l'autorité territoriale est désormais autorisée à porter des commentaires sur le compte-rendu de l'entretien
- une information sur le compte personnel de formation de l'agent devra être faite pendant l'entretien
- la CAP n'est plus consultée, sauf si l'agent le demande en vue d'obtenir la révision du compte-rendu

ENTRÉE EN VIGUEUR

Entrée en vigueur en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 (notamment pour les avancements de grade et les promotions internes)

Mais, dès le 1^{er} janvier 2020 pour tout ce qui concerne les mutations et la mobilité

MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE UNIQUE EN REMPACEMENT DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

- À peine constituées, les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) sont simplifiées.
- Initialement créées par la Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires pour chaque catégorie A, B et C, elles finiront par être fusionnées d'ici 2021 en une seule CCP par collectivité ou établissement.
- Le gouvernement ne donne pas de raisons très claires sur ce dispositif. On peut penser simplement qu'il tire les conclusions des difficultés rencontrées lors des dernières élections professionnelles de 2018.
- Il ne fixe pas non plus de date d'entrée en vigueur, même si l'on peut penser que cette dernière coïncidera avec les élections professionnelle de 2022

INSTITUTIONS DE LA FPT

- Plusieurs mesures visent à renforcer la mutualisation des moyens des centres de gestion :
 - la possibilité pour les centres de gestion (CDG) de départements limitrophes de fusionner pour constituer un centre interdépartemental unique (CIU) ;
 - l'élargissement des missions des CDG coordonnateurs : publicité des créations et vacances d'emploi pour les catégories B et C, mission générale d'information sur l'emploi public territorial, publicité des listes d'aptitude concours et promotion interne, assistance juridique statutaire, y compris référent déontologue, assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ; entrée en vigueur de l'élargissement des missions des CDG coordonnateurs à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux ;

- la création d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation en remplacement des chartes actuelles conclues entre CDG au niveau régional ou interrégional ;
- Les CDG coordonnateurs et le CNFPT auront l'obligation de conclure une convention afin de mieux articuler leurs actions ;
- Côté CNFPT, on note :
 - la remise d'un rapport annuel au Parlement sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources ;
 - l'alignement de son organisation territoriale sur la carte des régions ;

DISPOSITIONS SECONDAIRES

- Rénover le dialogue social, pour lequel le gouvernement entend « renforcer la place et la pratique de la négociation dans la fonction publique, comme vecteur de dialogue social plus souple et plus adapté aux attentes des agents publics. » Histoire de mieux « réguler les relations de travail et de mieux adapter l'organisation des services aux nouvelles attentes, nationales et locales » et « de promouvoir une véritable culture de la négociation à chaque niveau où elle peut s'exercer... »
Tout cela à grands coups d'ordonnance, le gouvernement se laissant 15 mois pour y parvenir



PROFESSIONNALISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- Et cela passe du point de vue du gouvernement par un recours accru aux contractuels
- « L'extension de la part des agents contractuels dans l'emploi public dans le cadre du projet de loi rend nécessaire la mise en place de modalités objectives pour la sélection des futurs agents publics.
- Pour cette raison, le Gouvernement souhaite professionnaliser le recrutement par la voie du contrat et ainsi garantir l'égal accès aux emplois publics.
- Cette professionnalisation passe par un renforcement de la transparence des modalités de recrutement par la voie du contrat qui comprend notamment l'adoption de conditions de sélection s'imposant lors de la procédure de recrutement. Le Gouvernement entend ainsi assurer que le recrutement d'un agent contractuel soit justifié au regard du cadre limitatif du recours au contrat posé par le législateur. »

- Professionnaliser la fonction publique rime donc avec contractualisation pour le gouvernement mais aussi des règles de recrutements permettant d'assurer l'égalité de traitement aussi bien entre contractuels qu'entre contractuels et fonctionnaires

ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC

- L'égalité de traitement entre titulaires et contractuels est proclamée par une modification de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 lequel définit les dispositions du statut applicables aux contractuels de droit public.
- TOUS les contractuels sont concerné SAUF certains emplois fonctionnels (DGS et DGA des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, ainsi que les DGST recrutés dans ces mêmes communes et EPCi)
- Ces recrutements ne pourront plus intervenir qu'à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'État.

- Il s'agira de renforcer la transparence du recrutement par la voie du contrat ; ce qui comprend notamment l'adoption de conditions de sélection s'imposant lors de la procédure de recrutement.
« Le Gouvernement entend ainsi assurer que le recrutement d'un agent contractuel soit justifié au regard du cadre limitatif du recours au contrat posé par le législateur. »
- On peut donc penser qu'on créera une sorte de « mini-procédure de concours » ou de sélection permettant de garantir le minimum constitutionnel correspondant à la tradition républicaine.

ENTRÉE EN VIGUEUR

L'entrée en vigueur de ce dispositif est liée à la parution d'un décret d'application dont l'importance dépasse le simple cadre de ce dispositif puisque ce dernier entraînera l'application de la plus grande partie du dispositif prévu par la présente Loi pour les contractuels

CRÉATION DU CONTRAT DE PROJET POUR TOUTES LES CATÉGORIES (A, B ET C)

- Ce nouveau contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques.
- Il s'agit d'un contrat à durée déterminée classique qui ne peut jamais être transformé en contrat à durée indéterminée.
- Il appartient naturellement à la catégorie des emplois non permanents : un fonctionnaire (ou même un contractuel à durée déterminée) ne peut donc le pourvoir.
- Il est lié à un...PROJET ou à une opération, naturellement.

- Sa durée est comprise entre un et six ans. Il peut être renouvelé tant que la limite de six ans n'est pas atteinte.
- Il trouve son terme naturel dans l'échéance du projet ou de l'opération ; ou de ces six années de contrats.
- Deux caractéristiques sont à noter :
 - Les durées des contrats de projet ne sont JAMAIS comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI ;
 - L'agent pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

- Arguments gouvernementaux : « Le Gouvernement entend transposer, tout en l'adaptant, dans le droit de la fonction publique, le dispositif dit du « contrat à objet défini » tel qu'il existe au 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail... L'objectif est de permettre aux services des administrations de l'État et des établissements publics de l'État, autres que ceux à caractère industriel et commercial, des collectivités et de leurs établissements publics, des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux d'être en capacité de mobiliser et d'attirer des profils de divers milieux professionnels pour la conduite de projets ou de missions qui sortent de leurs missions habituelles ou s'inscrivent dans le cadre d'une durée limitée mais qui n'est toutefois pas prévisible au moment de la conclusion du contrat. Ce nouveau type de contrat participera ainsi à la diversification des parcours professionnels et au renforcement des passerelles entre secteur public et secteur privé. ... »

ENTRÉE EN VIGUEUR

L'entrée en vigueur de ce dispositif est probablement lié à la parution d'un décret d'application

ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AUX CONTRACTUEL SUR EMPLOIS FONCTIONNELS

- Le seuil du recours au contractuel en ce cas passe de 80 000 à 40 000 habitants ; soit « ...au moins 125 communes et 154 EPCI, portant potentiellement le nombre d'emplois ouverts de 1 522 à près de 2 700 ».
- Les agents ainsi recrutés ne pourront l'être que par un contrat à durée déterminée sans que son renouvellement puisse être effectué pour une durée indéterminée ; ou engendrer une titularisation.
- Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

- Pour la Territoriale, sont concernés les emplois de :
 - DGS et, lorsque l'emploi est créé, de DGAS des départements et des régions ou — et c'est une innovation — des collectivités exerçant les compétences des départements et des régions ;
 - DGS et de DGST des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants contre 80 000 actuellement ;
 - DGA des services des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants contre 150 000 actuellement ;
 - Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient

- « Le Gouvernement estime nécessaire de diversifier les profils au sein de l'encadrement supérieur de l'Etat et de faire bénéficier l'administration de l'expérience et des compétences acquises par les contractuels lors de leur parcours professionnel antérieur, dans un champ plus vaste. Cette diversification des profils constituera un atout pour la transformation de l'action publique engagée par le Gouvernement, afin d'accentuer la qualité et l'efficacité du service rendu à nos concitoyens. Par ailleurs, l'impossibilité actuelle de recruter des agents contractuels sur des emplois de direction empêche l'administration de promouvoir des contractuels de droit public de grande valeur et qui ont fait leur preuve dans le secteur public. L'ouverture de ces emplois permettrait ainsi de construire des parcours professionnels ascensionnels pour les contractuels de droit public, dont 32 % relèvent de la catégorie A dans la fonction publique de l'Etat. »
- C'est le prisme de l'Etat qui justifie donc cette mesure. Et rien d'autre...

ENTRÉE EN VIGUEUR

L'entrée en vigueur de ce dispositif nécessite un décret d'application qui devrait intervenir dans les semaines à venir

EXTENSION DU RECRUTEMENT CONTRACTUEL AUX CATÉGORIES B ET C

- Le recours aux agents contractuels sur des emplois permanents est très largement étendu :
- Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ; cela existait déjà depuis 2005 pour les A. C'est désormais étendu aux B et aux C ;

- Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ; c'est une nouveauté ;
- 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 ; c'est également une nouveauté ;
- Pour les autres collectivités territoriales ou établissements, quelque soit leur population, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ; et plus seulement les communes de moins de 1 000 habitants ; c'est encore une nouveauté ;

- Le recrutement d'un contractuel continue de reposer sur le SEUL contrat à durée déterminé.
- Le contrat à durée indéterminée n'est toujours accessible qu'à l'issue de deux contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans chacun pour un total de 6 ans.
- On notera enfin que les contractuels recrutés sur emplois permanents à temps complet ou non complet bénéficieront, désormais, d'une formation d'intégration et de professionnalisation, à l'instar des fonctionnaires territoriaux.

ENTRÉE EN VIGUEUR

L'entrée en vigueur de ce dispositif est conditionné par la prise du décret d'application sur le dispositif relatif aux recrutements des contractuels

ÉLARGISSEMENT DES RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS EN REMPLACEMENT D'AGENTS MOMENTANÉMENT ABSENTS POUR UNE COURTE DURÉE

- Cette disposition complète les cas dans lesquels un agent contractuel peut être recruté pour remplacer un fonctionnaire ou un contractuel momentanément indisponible ou à temps partiel .
- Dans les faits, la Loi ne fait qu'officialiser ce qui existe déjà depuis longtemps :
 - détachement de courte durée ;
 - disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales ;

- 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 ;
- congé régulièrement octroyé (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et tous les congés prévus aux articles 57, 60 sexies et 75 de la loi du 26 janvier 1984 (maladie, maternité, présence parentale, parental, ...).

ENTRÉE EN VIGUEUR

Immédiate

INSTAURATION D'UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ

- Le principe d'une indemnité de fin de contrat permettant de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public est également introduit par la Loi.
- Cette disposition s'inspire de l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243 8 du code du travail pour les salariés du secteur privé. Mais avec plusieurs gardes-fou...
- Elle sera ainsi réservée aux contrats conclus :
 - pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents d'une durée inférieure ou égale à un an ET dont la rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé par décret

- En sont TOUJOURS exclus les contrats correspondants à un besoin saisonnier d'activité, les contrats de projet ainsi que les contrats au terme desquels l'avenir de l'agent est assuré par un renouvellement, une nomination en qualité de stagiaire (ou d'élève) à l'issue de la réussite à un concours ou par nomination directe.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette mesure s'appliquera
aux contrats conclus à
compter du 1^{er} janvier 2021.

DISPOSITIONS SECONDAIRES

1. Et pas des moindres puisque la rémunération des contractuels est désormais intégrée à l'article 20 de la Loi du 13 juillet 1983, aux côtés de celle des fonctionnaires. Elle s'imposera donc désormais de la même façon aux trois fonctions publiques ; application immédiate.
2. De même pour la seconde qui améliore grandement la portabilité du contrat à durée indéterminée entre fonctions publiques à l'article 3-5 de la Loi du 26 janvier 1984, aux côtés de ce qui existait depuis 2012 à l'intérieur de chaque fonction publique ; application immédiate.

2. La Loi ne crée toutefois pas un « droit absolu au CDI » en la matière : seulement la possibilité de le faire, le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne valant même pas conservation des stipulations du contrat initial ! ; application immédiate.

3. La rupture conventionnelle, prévue à titre expérimental pour les fonctionnaires, est également de la partie pour les contractuels à durée indéterminée mais est suspendue à l'intervention d'un décret d'application.

4. L'obligation de nommer fonctionnaire stagiaire un agent contractuel lauréat d'un concours au plus tard au terme de son contrat, lorsque celui-ci avait été recruté pour pourvoir un emploi permanent (article 3-2 ou 3-3) est supprimée.

En revanche, si l'on nomme l'agent fonctionnaire stagiaire, il n'y a plus d'obligation préalable de procéder à la vacance d'emploi auprès du centre de gestion. Ces dispositions sont d'application immédiate.



LE RESTE...

DISCIPLINE

- Le droit disciplinaire subit quelques modifications.
- On l'a déjà indirectement évoqué, la suppression des groupes hiérarchiques aura naturellement des répercussions majeures sur le droit disciplinaire en supprimant le vieux principe selon lequel le fonctionnaire ne peut être jugé que par ses pairs (de même niveau hiérarchique).
- La Loi consacre par ailleurs la suppression des conseils de discipline de recours qui contraindra de fait à recourir directement au juge administratif pour l'appel.

- L'échelle des sanctions disciplinaires est également harmonisée entre les trois fonctions publiques ce qui se traduit pour la fonction publique territoriale par :
 - la création de la sanction de radiation du tableau d'avancement (2ème groupe). Il s'agit d'une sanction qui peut être prononcée aussi bien en propre qu'en complément d'une autre ;
 - le prononcé d'une exclusion temporaire de fonction (quelqu'elle soit) entraîne la révocation du sursis conféré sur une exclusion temporaire de fonctions antérieure de moins de 5 ans ;
 - la rétrogradation et l'abaissement d'échelons ne peuvent plus intervenir qu'au grade inférieur et l'échelon comportant un indice immédiatement inférieur ;

- On notera avec intérêt :
 - l'introduction d'une protection du témoin s'il « ...s'estime victime d'agissements constitutifs de discrimination ou de harcèlement de la part d'un fonctionnaire convoqué devant une instance disciplinaire peut demander à être assistée, devant celle-ci, d'une personne de son choix. »
 - L'effacement d'une sanction disciplinaire des 2ème et 3ème groupe est désormais de droit après 10 années de service effectifs à la double condition qu'un recours en ce sens soit introduit auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire et qu'une autre sanction ne soit pas intervenue pendant cette période.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

- Il est désormais pleinement régulier de répartir le supplément familial de traitement en cas de séparation des parents, soit sur demande conjointe de ces derniers, soit en cas de désaccord sur la désignation du titulaire.
- La mesure est d'application immédiate. On peut la considérer comme un « rattrapage » législatif par rapport à la jurisprudence administrative.

JOURNÉE DE CARENCE

- La journée de carence n'est plus applicable aux congés de maladie accordés à un agent dès sa déclaration de grossesse et ce jusqu'au congé de maternité.
- La mesure est d'application immédiate.

LA PROTECTION SOCIALE DES AGENTS

- Beaucoup de choses sont ouvertes par la Loi du 6 août 2019.
- A commencer par l'annonce d'ordonnances sur 5 sujets majeurs :
 - la protection sociale complémentaire qui devrait être revue de fond en comble dans les 15 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019 ;

- le comité médical, la commission de réforme, les médecins agréés et la médecine du travail dans les 15 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019 ;
- tous les congés pour indisponibilité physique de l'article 57, dans les 12 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019 ;
- les différents protocoles de reclassement et de retour à l'emploi, dans les 12 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019 ;
- l'alignement des congés de parentalité sur ceux du privé, dans les 12 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019.

- La loi du 6 août 2019 procède également à la création du congé de proche aidant d'une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.
- Il permet à un agent de prendre du temps pour s'occuper d'un proche, présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, et ce, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
- Par proche, la Loi retient la définition de l'article L. 3142-16 du code du travail. Il peut donc s'agir d'une personne de sa famille (jusqu'au 4ème degré) ou de quelqu'un avec lequel il entretient des liens étroits et stables.
- Ce congé peut être pris de façon fractionné, voire en temps partiel. Il n'est pas rémunéré MAIS est assimilé à une période de services effectifs et pris en compte pour la retraite.

- On rapprochera de ce nouveau congé la prise en compte de la qualité de proche aidant dans les règles de priorité qui régissent les mobilités entre collectivités.
- Ainsi les fonctionnaires, ayant la qualité de proche aidant au sens du code du travail (article L3142-16), font partie des catégories d'agents dont les demandes de mutations sont examinées en priorité, ou dont les demandes de changement de position administrative sont examinées en priorité par l'autorité territoriale.
- Qu'il s'agisse du congé ou de ce droit de priorité, c'est d'application directe.

- La Loi du 6 août 2019 complète également l'article 85-I de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la période de préparation au reclassement.
- On rappelle que cette période peut être demandée de droit par l'agent pendant un an avec plein traitement dès l'instant où la question de son aptitude physique est posée.
- Désormais pendant cette période, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.
- Il peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission de remplacement.

- On notera encore l'instauration d'un entretien de carrière pour les emplois présentant des risques d'usure professionnelle, un décret d'application étant naturellement nécessaire.

DÉONTOLOGIE

- La loi du 6 août 2019 comprend (c'est à la mode...) tout un volant relatif à la déontologie.
- On commence par la Commission de Déontologie de la Fonction Publique, remplacée (alors qu'elle existe seulement depuis 2007) par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).
- Ce à compter du 1^{er} février 2020.
- Son rôle :
 - Rendre un avis, lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs à la protection des lanceurs d'alerte, aux obligations déontologiques, au référent déontologique et aux principes déontologiques applicables aux agents

- Formuler des recommandations, lorsque l'administration la saisit en cas de départ vers le secteur privé ou de retour d'un fonctionnaire du secteur privé ;
- Émettre un avis sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire avec les fonctions qu'il exerce ;
- Émettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative;
- Émettre un avis en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel.

- Le non respect de ces avis implique que :
 - le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires;
 - le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;
 - l'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité ;
 - il est mis fin au contrat qui lie l'agent à l'administration à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Immédiate

TEMPS DE TRAVAIL

- Plusieurs mesures à noter:
 - l'introduction du télétravail ponctuel par opposition à celui dit régulier jusqu'alors seul praticable ; application directe ;
 - la fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale.
Concrètement, chaque collectivité concernée disposera d'un an à compter du renouvellement de son assemblée délibérante pour adopter par délibération des règles de temps travail conforme à la réglementation. C'est à dire au moins 1607 heures annuelles ; application immédiate ;

- la réglementation des autorisations d'absence pour raisons familiales (que l'on nous promet depuis... 1984 !) devrait finalement voir le jour sous forme d'un décret valable pour les trois fonctions publiques ;
- la création d'autorisations spéciales d'absence pour allaitement est plus surprenante...
Elles pourront être accordées sous réserve des nécessités de service pendant la première année d'existence de l'enfant, dans la limite d'une heure par jour ; décret d'application requis.

DROIT DE GRÈVE

- C'est l'une des dispositions les plus explosives à priori puisque l'autorité exécutive et les syndicats disposant d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CAP/CT/CST) PEUVENT engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité de tout ou partie des services publics suivants :
 - la collecte et de traitement des déchets des ménages ;
 - le transport public de personnes ;
 - l'aide aux personnes âgées et handicapées ;
 - l'accueil des enfants de moins de trois ans ;
 - l'accueil périscolaire ;
 - la restauration collective et scolaire.

- Cet 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 l'affectation au sein du service des agents présents. Cet accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante.
- À défaut d'accord dans un délai de 12 mois après le début des négociations, l'organe délibérant détermine SEUL les conditions du service minimum : services, fonctions et nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public.

- Les conséquences sont lourdes :
 - en cas de préavis de grève, l'agent devra informer, au plus tard quarante-huit heures avant le début de la grève, l'autorité territoriale de son intention d'y participer ou non.
S'il compte y participer mais finit par y renoncer au dernier moment, il devra en informer l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation, pour être affecté au service ;
 - Quant à l'exercice du droit de grève en cours de service qui peut entraîner des perturbations dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention d'y participer d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

- L'agent qui ne joue pas le jeu peut se voir infliger une sanctions disciplinaire.
- Et c'est d'application immédiate.

LE HANDICAP

- Le traitement des agents en situation de handicap dans la fonction publique dépendra désormais de normes communes qui seront insérées dans le code du travail d'ici le 1er janvier 2020.
- La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés s'appliquera par contre à toutes les collectivités, y compris celle employant moins de 20 agents, d'ici le 1er janvier 2022, un décret d'application étant requis.
- Une expérimentation visant à permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap, sous réserve de leurs aptitude, est introduite ; décret d'application requis.
- Toujours à titre expérimental, un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap est créé ; décret d'application requis.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Existant depuis longtemps dans le code du travail, elle fait l'objet d'une expérimentation au travers de cette Loi pour les fonctionnaires.
- Toute cessation d'activité du fonctionnaire, à l'exception de la mise en retraite et du détachement sur contrat, pourra résulter d'une rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire titulaire impliquant une indemnité et les droits aux allocations chômage.
- Cette expérimentation est ouverte du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 et nécessitera un décret d'application.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- De nouvelles obligations sont mises à la charge des collectivités :
 - l'indication dans les tableaux d'avancement de grade de la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus ; application immédiate ;
 - la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés pour les décisions d'avancement, dans le cadre des lignes directrices de gestion ; applicable aux décisions d'avancement de grade prises au titre de l'année 2021 ;
 - la création d'un dispositif de signalement des violences, discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, avec le cas échéant, le concours des centres de gestion ; décret d'application requis ;

- L'élaboration après avis du CST d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle dans les collectivités et les EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il devra comporter des mesures permettant notamment de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égalité dans le déroulement de carrière, de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le fait de ne pas le réaliser est sanctionnée par une pénalité financière égale au maximum à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Ce dispositif nécessitera un décret d'application, pour une date d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021 ;

- L'extension du dispositif de « nominations équilibrées » aux emplois fonctionnels des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants et du CNFPT ; décret d'application requis ; applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées ;

PRISE EN CHARGE DES FONCTIONNAIRES PRIVÉS D'EMPLOI

- Plusieurs nouveautés à intégrer :
 - la rémunération versée au FMPE est désormais affectée d'une dégressivité de 10 % par an, dès la 2ème année. La dégressivité n'est pas plafonnée ce qui veut dire que lorsque l'agent prise en charge n'est plus rémunéré, il est licencié ;
 - l'agent est admis d'office à la retraite dès qu'il peut bénéficier d'une pension à taux plein au terme ou même au cours de la prise en charge ;
 - l'élaboration d'un projet personnalisé destiné à favoriser le retour dans l'emploi dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, est également de mise avec licenciement possible si l'agent ne le suit pas
 - le tout est d'application immédiate.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

VOS QUESTIONS ?