

CIRCULAIRE N° 2016-25

Châlons-en-Champagne, le 1^{er} septembre 2016

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents
d'Établissements Publics Communaux

**LOI RELATIVE A LA DEONTOLOGIE ET AUX DROITS ET
OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES**

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, publiée au Journal Officiel du 21 avril 2016, est entrée en vigueur le 22 avril 2016.

A l'occasion des 30 ans de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la loi déontologie réaffirme ainsi les valeurs portées par la fonction publique, consacre un cadre juridique relatif à la déontologie des fonctionnaires et à l'exemplarité des employeurs publics, actualise la situation des agents contractuels et le dialogue social dans la fonction publique et élargit les compétences des Centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale.

La présente étude analyse les dispositions de la loi du 20 avril 2016 relative à la Fonction Publique Territoriale uniquement.

A noter que certaines dispositions ne pourront être appliquées qu'après publication des décrets d'application toujours en attente à ce jour.

SOMMAIRE

I.	Les centres de gestion.....	4
	A. <i>Le renforcement des compétences.....</i>	<i>4</i>
	B. <i>L'affiliation au centre de gestion.....</i>	<i>5</i>
	C. <i>La rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).....</i>	<i>5</i>
	D. <i>Les dispositions relatives aux listes d'aptitude.....</i>	<i>6</i>
II.	Les dispositions relatives aux contractuels	7
	A. <i>L'appréciation de l'aptitude pour le recrutement</i>	<i>7</i>
	B. <i>La prise en compte de l'ancienneté des agents.....</i>	<i>7</i>
	C. <i>L'extension du dispositif d'accès à l'emploi titulaire</i>	<i>7</i>
	D. <i>La modification des règles de passage en CDI.....</i>	<i>8</i>
	E. <i>Les compétences de la Commission Consultative Paritaire (CCP).....</i>	<i>8</i>
	F. <i>La mise à disposition</i>	<i>8</i>
III.	Les positions statutaires, congés et mobilité	9
	A. <i>La simplification du régime des positions administratives.....</i>	<i>9</i>
	B. <i>La modification des régimes des congés liés à la naissance d'un enfant.....</i>	<i>9</i>
	C. <i>La mise à disposition</i>	<i>10</i>
IV.	Dispositions diverses	11
	A. <i>Les modifications relatives au régime indemnitaire.....</i>	<i>11</i>
	B. <i>Les concours et examens professionnels des filières sociale, médico-sociale et médico-technique.....</i>	<i>11</i>
	C. <i>Les missions du Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT).....</i>	<i>11</i>
	D. <i>La limite d'âge des médecins de prévention</i>	<i>12</i>

V.	La modernisation des droits et obligations des agents publics	12
	<i>A. Le renforcement de la protection fonctionnelle</i>	<i>12</i>
	<i>B. L'amélioration de la situation des agents suspendus.....</i>	<i>13</i>
	<i>C. Le délai de prescription de l'action disciplinaire</i>	<i>14</i>
	<i>D. La saisine de la CAP en cas de refus du télétravail.....</i>	<i>14</i>
VI.	L'encadrement du cumul d'activités.....	14
	<i>A. Les activités interdites.....</i>	<i>14</i>
	<i>B. Le temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise</i>	<i>15</i>
	<i>C. Les dérogations à l'interdiction d'exercer une activité privée lucrative</i>	<i>15</i>
VII.	La déontologie professionnelle au sein de la fonction publique	16
	<i>A. Les principes déontologiques applicables aux agents</i>	<i>17</i>
	<i>B. La prévention des conflits d'intérêts.....</i>	<i>17</i>
	<i>C. La protection des lanceurs d'alerte</i>	<i>19</i>
VIII.	La réforme de la Commission de déontologie	20
	<i>A. Les compétences de la commission de déontologie.....</i>	<i>20</i>
	<i>B. Les contrôles de la commission de déontologie.....</i>	<i>21</i>
	<i>C. Les modifications du dispositif de transparence de la vie publique.....</i>	<i>21</i>
IX.	L'amélioration du dialogue social dans la fonction publique.....	22
	<i>A. La rénovation des droits syndicaux.....</i>	<i>22</i>
	<i>B. L'égalité femmes-hommes</i>	<i>23</i>

I. Les centres de gestion

A) Le renforcement des compétences

Missions obligatoires

Les centres de gestion assurent des missions obligatoires pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés. La notion d'agent est venue remplacer celle de fonctionnaires, étendant ainsi la compétence des centres de gestion aux agents contractuels.

Aussi, la liste de ces missions obligatoires a été complétée par :

- la fonction de référent déontologue prévue par l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983, relevant de la mission d'assistance juridique statutaire. Un décret d'application déterminera les modalités et critères de désignation du référent déontologue,
- le secrétariat des commissions consultatives paritaires (CCP), compétentes pour les agents contractuels.

Socle commun de compétences

S'agissant des collectivités et établissements non affiliés à un centre de gestion, l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit la possibilité de demander un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines correspondant au socle commun de compétences composé du secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux et de l'assistance en matière de recrutement, d'accompagnement individuel à la mobilité, de fiabilisation de compte de droits à la retraite et d'assistance juridique statutaire.

Le socle commun de compétences est donc complété par la fonction de référent déontologue relevant de l'assistance juridique statutaire.

Missions facultatives

L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 est également modifié prévoyant que « *les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements* ».

Cette nouvelle rédaction étend considérablement les missions facultatives pouvant être effectuées par les centres de gestion.

Mutualisation régionale des missions

Les missions gérées en commun à un niveau au moins régional, pour les agents de catégorie A, sont étendus aux agents de catégorie B, à savoir :

1. l'organisation des concours et examens professionnels,
2. la publicité des créations et vacances d'emplois,
3. la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi,
4. le reclassement pour inaptitude physique.

Par ailleurs, ces missions comprendront également la gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

B) L'affiliation au centre de gestion

La commune d'origine des agents transférés bénéficiait jusqu'à présent de l'abaissement du seuil d'affiliation au Centre de gestion de 350 à 300 agents titulaires et stagiaires à temps complet.

Cette dérogation étant supprimée, ces communes sont désormais obligatoirement affiliées si elles disposent de moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet.

C) La rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

L'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit un mécanisme de protection des fonctionnaires lorsque ceux-ci ne peuvent plus occuper un emploi de leur grade du fait de leur administration.

Ce dispositif prévoit une période de surnombre dans l'attente d'un reclassement dans un autre emploi puis à l'issue de cette période, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale selon le cadre d'emplois dont il relève.

Pendant toute la période de prise en charge, les fonctionnaires percevaient jusqu'à présent la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade.

La loi déontologie instaure un système de dégressivité de la rémunération versée à ces agents :

- la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade est maintenue à hauteur de 100% les deux premières années,
- la rémunération est ensuite réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes.

Le législateur n'a pas prévu de dispositions transitoires pour les situations en cours. Toutefois, des précisions ministérielles sont attendues.

D) Les dispositions relatives aux listes d'aptitude

Les lauréats des concours de la fonction publique territoriale qui, à la date du 20 avril 2016, sont inscrits ou peuvent demander leur réinscription sur une liste d'aptitude sont concernés par les modifications suivantes.

Allongement de la durée d'inscription sur liste d'aptitude

La validité de l'inscription à un an renouvelable deux fois, est portée à quatre ans (article 44 de la loi du 26 janvier 1984). Parallèlement, la durée initiale d'inscription d'un an est doublée. Par conséquent, les lauréats ne devront solliciter expressément leur réinscription sur les listes qu'à l'issue de la deuxième et la troisième année.

Cette demande de réinscription sur liste d'aptitude est expressément soumise à une demande écrite de la part des intéressés.

Par ailleurs, le lauréat peut demeurer inscrit sur la liste d'aptitude pendant une durée totale de quatre années à compter de son inscription initiale ou, si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

Extension des cas de suspension du décompte de la durée de validité des listes d'aptitude

Le décompte est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté, sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984, pour pourvoir un emploi permanent alors même qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

Le recrutement d'agents contractuels sur des missions de remplacement est donc décompté de la période des 4 ans d'inscription sur liste d'aptitude.

Suivi des lauréats de concours

La loi déontologie ajoute une obligation de suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude par l'autorité organisatrice du concours jusqu'à leur recrutement par une collectivité territoriale ou un établissement public. Ces modalités de suivi devraient être déterminées par décret.

II. Les dispositions relatives aux contractuels

La loi déontologie s'inscrit dans la continuité de la loi du 12 mars 2012 et de son objectif d'amélioration de la situation des agents contractuels.

A) L'appréciation de l'aptitude pour le recrutement

Un nouvel article 32 est intégré au sein de la loi du 13 juillet 1983 qui pose le principe selon lequel les agents contractuels de droit public sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.

B) La prise en compte de l'ancienneté des agents

La modification du chapitre II de la loi du 12 mars 2012 permet de préciser les conditions d'ancienneté requises pour prétendre à la transformation de plein droit du CDD en CDI et au dispositif de titularisation.

Ainsi, les services accomplis auprès de différents employeurs quand l'agent a occupé le même poste de travail sont pris en compte.

C) L'extension du dispositif d'accès à l'emploi titulaire

L'article 41 de la loi du 20 avril 2016 prolonge le dispositif des sélections professionnelles de 2 ans, soit **jusqu'au 13 mars 2018**.

Les conditions d'éligibilité à remplir par les contractuels fixées par la loi du 12 mars 2012 sont appréciées au 31 mars 2013 (au lieu du 31 mars 2011).

Dans le délai de 3 mois qui suit la publication du décret n°2016-1123 publié au JO du 15 août 2016 pour la mise en œuvre de ces dispositions, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent les éléments suivants :

- un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire et le cas échéant, le bilan de transformation des CDD en CDI,
- un rapport sur les agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif,
- un nouveau programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire qui détermine en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des objectifs de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés et le nombre d'emplois ouverts. Ce programme est ensuite mis en œuvre par l'autorité territoriale.

S'agissant des **EPCI à fiscalité propre mis en place au 1^{er} janvier 2017**, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme territoriale, **un allongement du dispositif jusqu'au 30 juin 2017** est prévu pour présenter le rapport sur les contractuels éligibles à la titularisation et son programme d'ouverture des recrutements réservés.

D) La modification des règles de passage en CDI

Exigence de 6 ans de services publics

La notion d' « effectivité » des services publics nécessaires pour la conclusion d'un CDI, après 6 ans de CDD prévue par l'article 3-4 de loi du 26 janvier 1984, est supprimée. **Il n'est donc plus nécessaire que les services publics soient effectifs.**

La condition d'effectivité prévue par la loi du 12 mars 2012 conduisait à soustraire de la durée des services effectués sous contrat, les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles tels que le congé parental ou le congé pour convenances personnelles.

Désormais, **tous les services effectués par l'agent entrent en compte pour apprécier la durée de services publics ouvrant droit au CDI.**

Refus de l'agent de la transformation en CDI

La nouvelle rédaction de l'article 3-4 susvisé précise qu'en cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, « *l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours* ».

E) Les compétences de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

Les CCP ont été introduites par la loi du 12 mars 2012 pour l'ensemble des agents contractuels. La liste de leur compétence n'est plus limitative puisqu'elles connaissent des « *décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle* ».

Les CCP sont créées dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. A l'instar des CAP, les CCP seront placées auprès du Centre de gestion pour les collectivités affiliées obligatoirement et le cas échéant, pour les collectivités affiliées volontairement qui en font le choix.

Les CCP sont présidées par l'autorité territoriale sauf lorsqu'elles siègent en conseil de discipline puisque la présidence revient dès lors à un magistrat de l'ordre administratif.

F) La mise à disposition

L'article 46 de la loi du 20 avril 2016 modifie l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et prévoit un nouveau cas de mise à disposition des agents contractuels.

Les contractuels bénéficiaires d'un CDI peuvent être mis à disposition auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ou des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

III. Les positions statutaires, congés et mobilité

A) La simplification du régime des positions administratives

L'article 29 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 simplifie le régime des positions statutaires du fonctionnaire et le rend commun aux trois fonctions publiques.

Le fonctionnaire ne peut désormais être placé que dans une seule des positions statutaires suivantes : **l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental.**

Les positions de hors cadres et d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve sont supprimées. Des dispositions transitoires sont prévues pour les fonctionnaires se trouvant dans l'une de ces positions afin d'être maintenus dans ce cadre statutaire jusqu'au terme de la période pour laquelle ils ont été placés dans cette position.

Cette suppression s'explique notamment par la création d'un congé pour accomplir une période de service militaire ou une période d'activité dans la réserve (article 57 12° de la loi du 26 janvier 1984).

B) La modification des régimes des congés liés à la naissance d'un enfant

Le congé pour maternité ou pour adoption

Le fonctionnaire en activité a droit au congé pour maternité ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Pour intégrer les conséquences de la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, la nouvelle rédaction prévoit des formulations différentes du droit à ce congé. Ainsi, le droit au congé d'adoption est désormais ouvert « à l'un ou l'autre des parents adoptifs », les mots « mère et père » disparaissent.

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé, avec traitement. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Le droit au congé pour adoption est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti

entre eux, permettant ainsi son fractionnement et l'augmentation de sa durée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de 11 jours consécutifs. A la demande du fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à 7 jours. En cas de naissances multiples, la durée du congé est de 18 jours consécutifs, fractionnables à la demande du fonctionnaire en deux périodes dont la plus courte est égale au moins à 7 jours.

Le congé est ouvert après la naissance de l'enfant au père fonctionnaire, ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié par un PACS ou vivant maritalement avec elle.

Le congé est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début du congé, sauf impossibilité de sa part.

A l'expiration de ces congés, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. A défaut, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

Le congé parental

Désormais, deux possibilités de prolongation du congé parental sont ouvertes aux fonctionnaires :

- en cas de naissances multiples, le congé parental pourra être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants,
- en cas de naissances multiples d'au moins 3 enfants, ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, le congé parental pourra être prolongé 5 fois, par périodes de 6 mois renouvelables, pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

Par ailleurs, la nécessité d'un motif grave pour écourter le congé parental est supprimée. Aucun motif n'est dorénavant exigé du fonctionnaire pour mettre fin de manière anticipée à son congé parental.

C) La mise à disposition

Deux nouveaux cas de mise à disposition sont prévus à l'article 61-1 de la loi du 26 janvier 1984. Désormais, le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès des **groupements d'intérêt public et d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne**.

Dans ces cas d'espèce, la lettre de mission de l'intéressé fait office de convention de mise à disposition.

IV. Dispositions diverses

A) Les modifications relatives au régime indemnitaire

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 est réécrit. La nouvelle rédaction tire les conséquences de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et de l'abrogation de la prime de fonction et de résultats (PFR).

En vertu du principe de parité, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent octroyer à leurs agents un régime indemnitaire plus favorable qu'aux agents de l'Etat.

Toutefois, les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de respecter le plafond de chacune des parts du RIFSEEP, à savoir de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA). Seule la somme des deux parts ne doit pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Au-delà du respect des montants plafonds, le service statut-documentation du Centre de gestion de la Marne préconise la mise en œuvre du RIFSEEP dans le respect de l'esprit du texte. La logique fonctionnelle de ce nouveau dispositif indemnitaire conduit donc à privilégier la part IFSE sur la part CIA.

B) Les concours et examens professionnels des filières sociale, médico-sociale et médico-technique

Afin de simplifier le recrutement dans ces trois filières, la nouvelle rédaction de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les concours et examens professionnels d'avancement de grade et de promotion interne puissent être organisés sur épreuves ou consister en une sélection opérée par un jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats.

Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires.

C) Les missions du CNFPT

La loi déontologie étend les possibilités de délégation de signature du président du CNFPT et précise l'organisation des délégations interdépartementales ou régionales.

Le CNFPT se voit également confier deux nouvelles missions :

- assurer le recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements

publics ainsi que la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage,

- mettre en œuvre des dispositifs de préparation aux concours d'accès (externe et 3^{ème} concours) aux cadres d'emplois de catégorie A.

D) La limite d'âge des médecins de prévention

La limite d'âge mentionnée à l'article 6-1 de la loi du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public, normalement fixée à 67 ans, est portée, à titre transitoire, à **73 ans jusqu'au 31 décembre 2022 pour les agents contractuels employés, en qualité de médecin de prévention ou de médecin du travail** par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics.

V. La modernisation des droits et obligations des agents publics

A) Le renforcement de la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle se définit comme la « *garantie statutaire accordée par l'administration aux agents publics à raison de leur mise en cause par des tiers dans l'exercice de leurs fonctions* » (CE n°42783 26 avril 1963 et n°312700 8 juin 2011).

Elle revêt deux aspects, à savoir la protection des agents mis en cause et la protection des agents victimes d'attaques.

L'employeur public est effectivement tenu de protéger les fonctionnaires contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La loi du 20 avril 2016 procède à une réécriture de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 en élargissant la portée de ce droit à plusieurs égards.

La liste des agissements ouvrant droit à la protection fonctionnelle est complétée par les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne et les agissements constitutifs de harcèlement.

De même, la protection fonctionnelle est désormais accordée à l'agent entendu en qualité de témoin assisté.

L'article 11 susvisé réaffirme par ailleurs la possibilité pour les anciens fonctionnaires de bénéficier de la protection statutaire, dès lors que la poursuite, la menace ou le préjudice subi relève des fonctions qu'il a exercées quand il était en activité.

La protection fonctionnelle est également accordée :

- sur leur demande, au conjoint, au concubin, et au partenaire lié par un PACS au fonctionnaire ainsi qu'aux enfants et ascendants directs du fonctionnaire, lorsque ces personnes sont elles-mêmes victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité du fait des fonctions exercées par l'agent public,
- à leur demande, au conjoint, au concubin, et au partenaire lié par un PACS au fonctionnaire, qui engagent une instance civile ou pénale à l'encontre des auteurs d'atteintes volontaires à la vie de l'agent en raison de ses fonctions. En l'absence d'action engagée par ces personnes, la protection peut être accordée aux enfants, ou à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

Ces dispositions sont applicables aux agents contractuels (article 32 de la loi du 13 juillet 1983).

Les conditions et limites de la prise en charge par la collectivité devraient être précisées par décret.

B) L'amélioration de la situation des agents suspendus

La procédure actuelle de suspension d'un agent en cas de faute grave par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire impose que la situation du fonctionnaire soit réglée dans un délai de 4 mois, au terme duquel il est rétabli dans ses fonctions si aucune décision n'a été prise par l'autorité et si le fonctionnaire ne fait pas l'objet de poursuites pénales.

En revanche, l'engagement d'une procédure pénale à l'encontre de l'agent, peut conduire à différentes possibilités :

- rétablissement de l'agent dans ses fonctions à l'expiration du délai de 4 mois de suspension lorsque les mesures de contrôle judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle,
- affectation provisoire par l'autorité territoriale, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi correspondant à son grade dont l'occupation est compatible avec les obligations de contrôle judiciaire dont il fait l'objet et ce, sur décision motivée,
- détachement d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec les obligations de contrôle judiciaire dont il fait l'objet.

Ces mécanismes de reclassement provisoire sont prévus par l'article 26 de la loi du 20 avril 2016. L'affectation ou le détachement provisoire prennent fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par la collectivité ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

La commission administrative paritaire (CAP) du corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire ainsi que les autorités judiciaires (magistrat et procureur de la République) sont tenus informées des mesures prises à l'égard de l'intéressé.

Lorsqu'un fonctionnaire rencontre l'une de ces situations, une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération peut être appliquée. Les avantages pour charges de famille sont maintenus en totalité.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire.

C) Le délai de prescription de l'action discipline

Un délai de prescription de 3 ans est établi en matière disciplinaire par l'article 36 de la loi du 20 avril 2016. Ainsi, une procédure disciplinaire ne pourra plus être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter de la date à laquelle l'administration aura eu connaissance des faits passibles de sanction.

D) La saisine de la CAP en cas de refus du télétravail

La CAP peut désormais être saisie par le fonctionnaire concerné en cas de refus opposé à sa demande de télétravail (article 76 de la loi du 20 avril 2016).

Un décret d'application définira les conditions de saisine.

VI. L'encadrement du cumul d'activités

La loi du 20 avril 2016 rappelle le principe de l'interdiction générale de cumul. Néanmoins, des dérogations au principe sont autorisées.

La loi du 2 février 2007 avait introduit la possibilité pour les agents publics de créer ou reprendre une entreprise après déclaration à l'autorité territoriale et avis de la commission de déontologie. Ce cumul d'activité était jusqu'à présent ouvert pour une durée de 2 ans renouvelable pour 1 an.

Un temps partiel de droit pouvait également être accordé à l'agent pour une durée équivalente en application de l'article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984.

Ces deux dispositifs sont supprimés par la loi déontologie.

A) Les activités interdites

Il est interdit au fonctionnaire :

- de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif à titre professionnel. Toutefois, les agents peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial. (Exemple : patrimoine viticole, agricole)
- de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation

s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel

- de prendre ou détenir, par lui-même ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance,
- de créer ou de reprendre une entreprise donnant lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein. Cette interdiction s'applique donc aux auto-entreprises,
- de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

Les agents publics qui relèvent des nouvelles interdictions de cumul doivent régulariser leur situation dans un délai de 2 ans, soit d'ici le **20 avril 2018**, sous peine de poursuites disciplinaires.

B) Le temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise

Le temps partiel de droit pour créer une entreprise est supprimé et remplacé par un temps partiel sur autorisation. L'article 25 III septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit la possibilité d'exercer un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, qui ne peut être inférieur au mi-temps. L'autorité hiérarchique pourra donc le refuser eu égard aux nécessités de la continuité et du fonctionnement du service.

Ce temps partiel peut être octroyé pour une durée maximale de 2 ans, renouvelable pour une année.

Une nouvelle autorisation de travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de 3 ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

C) Les dérogations à l'interdiction d'exercer une activité privée lucrative

Les cumuls libres

La production des œuvres de l'esprit, de même que l'exercice d'une activité libérale pour le personnel enseignant, technique, scientifique et artistique, restent entièrement libres et ne sont soumis à aucune autorisation ou déclaration préalable.

Les cumuls sur simple déclaration auprès de l'employeur

L'article 25 II de la loi du 20 avril 2016 confirme pour partie la législation antérieure en autorisant :

- le cumul de l'activité d'un dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours (grade d'accès sans concours inclus) ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, pendant une durée limitée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement,
- le cumul d'une activité privée et d'un emploi public permanent à temps non complet d'une durée égale ou inférieure à 70% de la durée légale ou réglementaire du travail.

Les conditions d'application de ces dérogations devraient être fixées par décret.

Les cumuls sur autorisation de l'employeur

Le cumul d'activités peut être exercé sur autorisation, pour exercer une activité accessoire publique ou privée, y compris sous le régime de l'auto-entrepreneur, dès lors que l'activité est compatible avec les fonctions qui ont été confiées à l'agent.

Ainsi, malgré l'interdiction qui est faite aux agents publics occupant un emploi à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps plein de créer ou reprendre une entreprise, les activités accessoires peuvent être exercées sous le régime de l'auto-entreprise.

Dans ce cadre un agent public peut notamment être recruté en qualité d'enseignant associé.

L'article 2 du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 fixait la liste des activités accessoires autorisées au sens de l'ancien article 25 de la loi du 13 juillet 1983, or l'article 25 septies VII de la loi du 20 avril 2016 prévoit la publication d'un décret d'application précisant les conditions d'application et la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Dans l'attente, les dispositions du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 demeurent applicables.

VII. La déontologie professionnelle au sein de la fonction publique

Le chapitre Ier de la loi du 20 avril 2016 a pour objet la déontologie des agents publics et la prévention des conflits d'intérêts.

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, titre Ier du statut général des fonctionnaires applicable aux agents des trois versants de la fonction publique, est complétée d'une série de dispositions consacrées à la déontologie des fonctionnaires contenues dans les articles 1 à 11 de la loi déontologie.

Ces dispositions viennent modifier le chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 qui se trouve désormais intitulé « *Des obligations et de la déontologie* ».

L'ensemble des dispositions de ce chapitre est applicable aux agents contractuels en application du nouvel article 32 de la loi du 13 juillet 1983, à l'exception de son article 30 relatif à la suspension en cas de faute grave.

A) Les principes déontologiques applicables aux agents

Des principes d'origine jurisprudentielle sont intégrés dans le titre 1er du statut général des fonctionnaires.

L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit désormais que « **le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité(...)** ».

Les valeurs fondamentales de la fonction publique sont consacrées législativement et guide ainsi les agents publics dans l'exercice de leurs fonctions qui sont donc tenus à :

- **une obligation de dignité** : applicable durant et en dehors de l'exercice des fonctions, ce principe vise à s'assurer que le comportement de l'agent ne porte pas atteinte à la réputation de son administration,
- **une obligation d'intégrité et de probité** : l'agent exerce ses fonctions de manière désintéressée et honnête avec respect et loyauté. Les manquements à ces obligations sont sanctionnés pénalement (détournement de biens, corruption, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts, etc.),
- **une obligation d'impartialité** : l'agent traite une demande ou un dossier de manière indépendante et objective, sans faire preuve de parti pris,
- **une obligation de neutralité** : les opinions personnelles des agents ne doivent pas influencer le service rendu ni même être diffusées à cette occasion,
- **un principe de laïcité** : l'interdiction pour l'agent de manifester ses convictions religieuses durant l'exercice de ses fonctions était déjà prévu par la « charte de laïcité dans les services publics » de 2007,
- **un principe d'égalité** : l'agent traite de façon égale toutes les personnes, et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Ces principes déontologiques étaient déjà opposables aux agents, leur inscription législative ne répond qu'à un souci de lisibilité.

S'agissant de l'obligation de réserve, elle demeure une obligation jurisprudentielle.

B) La prévention des conflits d'intérêt

L'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983 dispose que « *le fonctionnaire veille à cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver* ».

La prévention des conflits d'intérêts relève donc désormais des obligations légales de chacun des agents.

L'article 25 susvisé définit la notion de conflits d'intérêts comme la « *situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions* ». Des mesures préventives à la disposition des agents sont également prévues par cet article qui prévoit des obligations d'abstention et de suppléance :

- l'agent placé dans une position hiérarchique saisit son supérieur hiérarchique, qui apprécie s'il y a lieu de confier le dossier ou la décision à une autre personne,
- le fonctionnaire qui a reçu une délégation de signature s'abstient d'en user,
- l'agent qui appartient à une instance collégiale s'abstient d'y siéger voir de délibérer,
- l'agent qui exerce des fonctions juridictionnelles est suppléé selon les règles propres à la juridiction,
- l'agent qui exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Le non-respect de ces mesures préventives peut entraîner des sanctions disciplinaires, des sanctions pénales ou encore une annulation pour vice de forme ou de procédure.

Une protection des agents qui relatent ou témoignent, de bonne foi, des faits susceptibles d'être requalifiés de conflits d'intérêts afin d'interdire que cela puisse nuire au déroulement normal de sa carrière est instaurée.

Par ailleurs, l'article 5 de la loi du 20 avril 2016 introduit une **triple obligation pour prévenir les conflits d'intérêts** pouvant résulter de l'exercice de fonctions dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions expose particulièrement certains agents :

La déclaration d'intérêt

Le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, dont la liste sera établie par décret, doit transmettre préalablement à sa nomination une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Seraient concernés notamment les emplois de DGS et DGAS des régions et des départements, DGS, DGAS et DGST des communes de plus de 80 000 habitants, et les emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984 dans les collectivités susvisées (emplois qui n'existent pas actuellement en l'absence de décret d'application).

Les agents occupant déjà l'un de ces emplois, devront établir cette déclaration d'intérêt dans les 6 mois suivants la publication du décret d'application, qu'ils transmettront directement à l'autorité hiérarchique.

La gestion des instruments financiers

Le fonctionnaire « *exerçant des responsabilités économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient* » est tenu de prendre, toutes dispositions pour que ses instruments financiers soient gérés, pendant la durée de ses fonctions, par un tiers.

La déclaration de situation patrimoniale

Cette déclaration a vocation à lutter contre la corruption.

Les agents nommés dans un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la nécessité de déclarer son patrimoine, dont la liste sera fixé par décret, adressent au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de 2 mois suivant sa nomination et sa cessation de fonctions, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres.

Seraient concernés notamment les emplois de DGS et DGAS des régions et des départements, DGS, DGAS et DGST des communes de plus de 80 000 habitants.

D) La protection des lanceurs d'alerte

La protection des « lanceurs d'alerte » est étendue par la loi déontologie aux agents publics qui relatent ou témoignent, de bonne foi, des faits constitutifs d'une situation de conflit d'intérêts (articles 4 et 39 de la loi du 20 avril 2016).

Dès lors que les faits relatés permettront de présumer un conflit d'intérêts, l'agent sera protégé pour les faits révélés. Aucune décision discriminatoire concernant sa carrière ou sa situation statutaire ne sera justifiée.

En cas de litige suite à une décision défavorable à l'encontre de l'agent, l'administration devra alors prouver que celle-ci est justifiée par des motifs étrangers au témoignage de l'agent.

Ces dispositions complètent la protection des lanceurs d'alerte amorcée par la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, qui concernait principalement des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts touchant les élus et certaines catégories d'agents. Désormais, la protection est étendue à la dénonciation de faits relatifs à tout agent public susceptible de constituer un conflit d'intérêts.

L'agent, après avoir alerté en vain les autorités hiérarchiques, peut témoigner auprès d'une autorité judiciaire ou administrative voire auprès du référent déontologue.

Lorsque l'agent révèle un conflit d'intérêts « *de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés* », il peut être puni de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

VIII. La réforme de la Commission de déontologie

Une nouvelle commission de déontologie commune aux trois fonctions publiques est créée par l'article 10 de la loi du 20 avril 2016 et placée auprès du Premier ministre. Sa composition est en grande partie calquée sur les dispositions antérieures.

Un décret doit fixer les règles d'organisation et de fonctionnement de cette commission ainsi que les règles de procédure applicables devant elle.

A) Les compétences de la commission de déontologie

Les compétences de la commission de déontologie de la fonction publique ont été élargies notamment s'agissant du contrôle du respect des règles déontologiques.

La commission rend soit un avis de compatibilité, d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserves, dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine. A noter que les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilité lient l'administration et s'imposent à l'agent.

Attributions en matière de déontologie des agents publics

La commission est chargée :

- de rendre un avis sur les projets de textes élaborés pour l'application des dispositions relatives à la déontologie des agents publics (obligations déontologiques des agents publics, prévention des conflits d'intérêts, déclaration d'intérêts, cumul d'activités, champ d'application des dispositions relatives à la déontologie, référent déontologue ou encore protection des lanceurs d'alerte),
- d'émettre des recommandations sur l'application de ces mêmes dispositions,
- de formuler des recommandations, lorsque l'administration la saisit, sur l'application de ces nouvelles règles aux situations individuelles.

Attributions en matière d'exercice d'une activité privée

La commission doit obligatoirement être saisie pour :

- **les demandes de temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise** : la commission apprécie la compatibilité entre le projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent public et les fonctions exercées,
- **les départs des agents publics vers le secteur privé** : un contrôle préalable de l'ensemble des départs, définitifs (démission, mise à la retraite) ou temporaires (disponibilité, détachement, mise à disposition, exclusion temporaire), des agents publics doit être opéré.

Ce contrôle vise à apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées par l'agent au cours des 3 dernières années précédant le début de cette activité.

En revanche, elle n'a plus à rendre d'avis concernant la poursuite provisoire d'une activité au sein d'une entreprise ou d'une association par un agent nouvellement recruté dans la fonction publique.

Aussi, le champ des agents soumis à ce contrôle est élargi puisque la disposition fixant la condition d'emploi continu de plus d'une année pour les agents contractuels est supprimée.

Il appartient à l'agent, ou le cas échéant à l'autorité territoriale, de saisir la commission de ces questions. En l'absence de saisine, le Président de la commission dispose d'un pouvoir d'auto-saisine. Le délai est allongé à 3 mois, au lieu de 10 jours précédemment et ce, à compter de l'embauche ou de la création ou reprise de l'entreprise.

B) Les contrôles de la commission de déontologie

La commission dispose de différents pouvoirs d'instruction pour mener à bien ses missions. Elle peut ainsi :

- demander toute explication ou tout document nécessaire à l'exercice de sa mission à l'agent concerné ou à l'autorité dont il relève dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emploi dans lesquels il a précédemment été détaché ou exercé ses fonctions,
- recueillir auprès des personnes publiques ou privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission,
- entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile,
- échanger avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique des informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives, y compris celles couvertes par le secret professionnel.

La commission est également informée par l'autorité dont relève l'agent qui fait l'objet de son contrôle 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 du 13 juillet 1983, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des 3 années antérieures par ce fonctionnaire.

C) Les modifications du dispositif de transparence de la vie publique

La loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique a été modifiée afin d'opérer une coordination des missions de la Haute Autorité de la vie publique et celles confiées à la commission de déontologie de la fonction publique.

La Haute Autorité est destinataire des obligations déclaratives des directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinets des autorités territoriales fixées à l'article 11 de la loi du 20 avril 2016. La commission de déontologie devra être informée de la saisine de la Haute Autorité pour ces agents et pourra lui communiquer ses avis.

Pour rappel, ces agents doivent établir leurs déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale au plus tard le 1^{er} novembre 2016.

Les arrêtés de nomination des intéressés sont notifiés sans délai au président de la Haute Autorité.

Par ailleurs, la loi déontologie apporte des améliorations et des précisions à l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013 en prévoyant d'abord l'extension des obligations déclaratives aux élus locaux ayant reçu une délégation de fonction et non plus seulement à ceux bénéficiant d'une délégation de signature, mais aussi en allégeant les obligations du déclarant ayant déjà transmis une déclaration de situation patrimoniale dans les 6 derniers mois.

IX. L'amélioration du dialogue social dans la fonction publique

A) La rénovation des droits syndicaux

Possibilité de mutualisation du crédit de temps syndical

L'article 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 ouvre désormais la possibilité pour un centre de gestion de transférer des crédits de temps syndical non consommés en fin d'exercice à une ou plusieurs collectivités non affiliées obligatoirement.

La procédure de mise en œuvre est la suivante :

- signature d'une convention entre le Centre de gestion et la ou les collectivités concernées pour déterminer les modalités de mutualisation de leurs crédits de temps syndical,
- les crédits de temps syndical qui n'auront pas pu être utilisés durant l'année civile seront, à la demande d'une organisation syndicale, et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante,
- les crédits de temps syndical peuvent être utilisés dans l'une ou l'autre des collectivités signataires.

L'application de cette nouvelle règle devrait nécessiter la modification du décret n°85-397 du 3 avril 1985.

Par ailleurs, il est prévu que « *les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat* ». Ce crédit de temps syndical est créé afin de permettre aux représentants syndicaux membres des CHSCT d'exercer, en dehors des réunions de ces comités, leurs missions spécifiques en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Cette nouvelle insertion devrait entraîner la parution d'un décret voire la modification du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

Enfin, ces représentants syndicaux membres du CHSCT peuvent désormais bénéficier d'un droit à congé pour formation de 2 jours, pendant la durée de leur mandat, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de l'organisme de formation de leur choix. Ce congé est accordé sur demande de l'intéressé. Un décret doit préciser les modalités de mise en œuvre de ce congé spécifique.

Garanties de carrière des agents exerçant une activité syndicale

L'agent en activité ou en détachement, qui bénéficie d'une décharge d'activité de services ou qui est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.

Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services ou qui est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui y consacre la totalité de son service, a droit, dès la première année à :

- son avancement d'échelon sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade,
- une inscription sur le tableau d'avancement d'échelon spécial, lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois,
- une inscription sur le tableau d'avancement de grade, lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son cadre d'emplois.

Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une décharge d'activité de services ou qui est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui y consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70% a droit aux trois règles exposés ci-dessus.

S'agissant de l'entretien annuel, par dérogation, les agents exerçant une activité syndicale, bénéficient, avec leur supérieur hiérarchique, d'un entretien annuel sans être soumis à une appréciation de leur valeur professionnelle.

B) L'égalité femmes-hommes

Représentation proportionnelle sur les listes de candidats à la représentation du personnel

La modification de l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 introduit le principe d'une meilleure représentativité des femmes et des hommes parmi les représentants du personnel dans les instances représentatives (CAP, CT, CHSCT et CCP).

A cette fin, cet article dispose que les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

Cette disposition entre en vigueur au prochain renouvellement des membres des instances. Un décret d'application précisera les conditions d'application.

Représentation équilibrée dans l'administration

La loi déontologie précise le dispositif de représentation équilibrée entre les sexes au sein des conseils d'administration, des conseils de surveillance ou des organes équivalents des établissements publics. La proportion de personnalités qualifiées de chaque sexe ne peut être inférieure à 40%.

De nombreux décrets doivent encore être publiés pour permettre la mise en application de l'ensemble de ces nouvelles dispositions issues de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires portant notamment sur:

- Les modalités et critères de désignation du référent déontologue,
- Les modalités de suivi des lauréats de concours,
- Les dispositions relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, à l'organisation, aux compétences et aux règles de fonctionnement des CCP,
- Les conditions et limites de la prise en charge par la collectivité dans le cadre de la protection fonctionnelle,
- Les conditions d'application des cumuls d'activités sur simple déclaration auprès de l'employeur ainsi que la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire,
- Le modèle et le contenu de la déclaration, les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation ainsi que les modalités de destruction des déclarations d'intérêts,
- Les modalités de mise en œuvre du congé spécifique des représentants syndicaux membres du CHSCT,
- Les conditions d'application de la représentation proportionnelle des femmes et des hommes sur les listes de candidats à la représentation du personnel.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire



**Le Président du Centre,
Patrice VALENTIN**

**Maire d'ESTERNAY
Conseiller régional
Délégué régional du CNFPT**