

CIRCULAIRE N° 2020-01

Châlons-en-Champagne, le 09 janvier 2020

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

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a été publiée au Journal officiel le 7 août 2019, après une décision du Conseil constitutionnel rendue le 1^{er} août 2019 actant de la conformité de l'ensemble des dispositions législatives à la Constitution.

La loi s'organise autour de cinq titres :

- promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics,
- transformer et simplifier la gestion des ressources humaines,
- simplifier le cadre de gestion des agents publics,
- favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics,
- renforcer l'égalité professionnelle.

Cette réforme opère une profonde modification dans la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales, notamment en matière de recrutement, de mobilité et de formation professionnelle, et de dialogue social.

La présente étude analyse les dispositions de la loi du 6 août 2019 relative à la Fonction Publique Territoriale uniquement et sera modifiée en conséquence de la publication des décrets d'application. Les modifications seront signalées par un surlignage en jaune et par un « **(* décret d'application paru)** » dans le corps de texte.

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**

Table des matières

| | |
|---|----|
| LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE | 1 |
| I. Centres de gestion | 4 |
| A – Missions facultatives (Art. 21 et 40) | 4 |
| B – Mutualisation des CDG et de leurs missions (Art. 50) | 4 |
| C – CDG et CNFPT (Art. 50 et 52) | 5 |
| D – Prise en charge des FMPE (Art. 78, 79, 94)..... | 5 |
| II. Instances paritaires | 8 |
| A – Fusion des comités techniques et des CHSCT : les comités sociaux territoriaux (Art. 4) | 8 |
| B – Rapport social unique (Art. 5)..... | 9 |
| C – Lignes directrices de gestion (Art. 30) | 10 |
| D – Commissions administratives paritaires (Art. 10 et 30) | 12 |
| E – Instances paritaires en cas de fusion (Art. 13) | 14 |
| F – Commissions consultatives paritaires (Art. 12)..... | 15 |
| III. Recours aux contractuels | 15 |
| A – Remplacement d’un agent momentanément indisponible (Art. 22) | 15 |
| B – Recrutement sur emploi permanent (Art. 21) | 15 |
| C – Procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent | 17 |
| D – Ouverture des emplois de direction aux agents contractuels (Art. 16) | 21 |
| E – Contrats de projet (Art. 17)..... | 21 |
| F – Indemnité de fin de contrat (Art. 23)..... | 22 |
| G – Formation des contractuels (Art. 21) | 22 |
| H – Contractuel lauréat d’un concours (Art. 24) | 22 |
| I – Portabilité du CDI (Art. 71)..... | 23 |
| IV. Mobilité et position statutaire | 23 |
| A – Mutations prioritaires (Art. 25) | 23 |
| B – Détachement (Art. 70 et 76)..... | 23 |
| C – Taux de contribution en cas de détachement ou de mise à disposition d’un fonctionnaire d’Etat (Art. 66) | 24 |
| C – Fin de détachement sur emploi fonctionnel (Art. 78) | 24 |
| D – Disponibilité pour suivre son conjoint (Art. 72)..... | 25 |
| E – Maintien des droits à l’avancement pendant une disponibilité pour élever un enfant ou un congé parental (Art. 85)..... | 25 |
| V. Evolution professionnelle et formation | 26 |
| A – Compte personnel de formation (CPF) (Art. 27 et 58) | 26 |
| B – Appréciation de la valeur professionnelle (Art. 27) | 27 |
| C – Apprentissage (Art. 62)..... | 27 |

| | |
|--|-----------|
| D – Actions de formation (Art. 60 et 64)..... | 28 |
| E – Rupture conventionnelle (Art. 72) | 28 |
| VI. Conditions de travail et maintien dans l’emploi | 34 |
| A – Régime indemnitaire et rémunération (Art. 28, 29 et 41)..... | 34 |
| B – Congé de proche aidant (Art. 40) | 34 |
| C – Période de préparation au reclassement (Art. 40) | 35 |
| D – Entretien de carrière (Art. 40) | 35 |
| E – Autorisations spéciales d’absence (Art. 45 et 46)..... | 35 |
| F – Temps de travail (Art. 47)..... | 35 |
| G – Télétravail (Art. 49)..... | 36 |
| VII. Déontologie..... | 36 |
| A – Fusion de la Commission de déontologie et de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) (Art. 34) | 36 |
| B – Création ou reprise d’entreprise (Art. 34) | 36 |
| C – Cumul d’activités (Art. 34) | 36 |
| D – Saisine de la HATVP et recrutement (Art. 34) | 37 |
| E – Contrôle déontologique et sanctions de la HATVP (Art. 34)..... | 37 |
| G – Transparence des rémunérations (Art. 34) | 37 |
| H – Procédure disciplinaire (Art. 31)..... | 38 |
| I – Encadrement du droit de grève (Art. 56)..... | 39 |
| VIII. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 40 |
| A – Dispositif de recueil de signalement des violences et agissements sexistes (Art. 80)..... | 40 |
| B – Plans d’action pluriannuels (Art. 80)..... | 40 |
| C – Nominations équilibrées (Art. 82 et 83) | 41 |
| D – Jour de carence et état de grossesse (Art. 81 et 84) | 43 |
| IX. Handicap | 43 |
| A – Titularisation d’apprentis en situation de handicap (Art. 91)..... | 43 |
| B – Référent handicap (Art. 92) | 43 |
| C – Evolutions professionnelles (Art. 92 et 93)..... | 43 |
| D – Aménagement d’épreuves (Art. 92) | 44 |
| X. Concours (Art. 90) | 44 |
| ANNEXES | 45 |
| Décrets d’application en attente de publication | 45 |
| Décrets d’application publiés au Journal Officiel..... | 46 |
| Echéancier | 47 |
| Ordonnances | 48 |

I. Centres de gestion

A – Missions facultatives (Art. 21 et 40)

(article 25 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Il est précisé que la mission facultative de conseil en organisation s'exerce notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Les CDG ont par ailleurs la faculté de mettre à disposition des collectivités, sur leur demande, des agents contractuels en vue d'une affectation sur des missions permanentes à temps complet ou non complet, cette faculté étant réservée aux fonctionnaires initialement.

(article 26-1 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Concernant les services de santé, les CDG ont la possibilité de développer la mission de médecine statutaire et de contrôle en créant des services de médecine agréée, en plus des services de médecine préventive et de contrôle ou de prévention des risques professionnels. Les services de santé peuvent par ailleurs être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique. Les CDG peuvent donc exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat et de l'Hospitalière.

B – Mutualisation des CDG et de leurs missions (Art. 50)

(article 14 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Les CDG exerceront en commun, à un niveau au moins régional, six nouvelles missions :

- Publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie C,
- Mission générale d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial,
- Publicité des listes d'aptitude,
- Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité,
- Assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue,
- Assistance à la fiabilisation des comptes en matière de retraite.

Pour rappel, les missions actuellement gérées en commun à un niveau au moins régional sont les suivantes :

- L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B,
- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B,

- La prise en charge des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emploi,
- Le reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

(article 14 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

En lieu et place des chartes de coopération, les CDG devront obligatoirement élaborer un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional. Ce schéma détermine notamment les modalités d'exercice des missions gérées en commun par les CDG, les modalités de remboursement des dépenses correspondantes et ouvre la possibilité de confier l'exercice d'une mission, pour le compte de tous, à un ou plusieurs Centres de gestion.

(article 18-3 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Les CDG limitrophes peuvent décider, après avis de leur CST et délibérations concordantes de leur organe délibérant, de constituer un centre interdépartemental unique.

Dans cette hypothèse, les agents des CDG continuent de relever de celui-ci de plein droit. Les agents contractuels conservent à titre individuel les stipulations de leur contrat.

C – CDG et CNFPT (Art. 50 et 52)

(article 14 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Le CDG coordonnateur au niveau au moins régional et le CNFPT doivent conventionner afin de déterminer leurs actions territoriales respectives, notamment en matière d'organisation des concours, des examens professionnels, de prise en charge des FMPE, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de cette convention est dressé et présenté à la conférence régionale organisée par le CDG organisateur.

(article 13 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

A compter du 1^{er} janvier 2020, le Président du CDG peut déléguer, sous sa responsabilité et sa surveillance, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration.

D – Prise en charge des FMPE (Art. 78, 79, 94)

Les FMPE peuvent être reclassés dans les autres versants de la fonction publique.

Lorsque le FMPE est nommé dans un emploi d'une collectivité autre que la collectivité d'origine, celle l'employant est exonérée du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant deux ans, sauf si la suppression d'emploi

résulte d'une décision qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

La dégressivité de la rémunération est déterminée comme suit :

- 10% à partir de la 2^{ème} année (contre 5% antérieurement à partir de la 3^{ème} année),
- Suppression de la rémunération plancher de 50%.

L'accompagnement des FMPE par le CDG est renforcé :

- Financement des actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou le secteur privé,
- Elaboration conjointe d'un projet personnalisé, dans les trois mois suivants la prise en charge, entre le fonctionnaire et le CDG en vue de favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre,
- Perception de la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade lorsque le fonctionnaire exerce des missions temporaires. En cas de travail à temps partiel, la dérogation ne vaut que pour la quotité de temps travaillé : la dégressivité s'applique sur la quotité restante.

Au terme de la période de prise en charge financière fixée à 10 ans, le fonctionnaire est licencié ou, le cas échéant lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, admis à faire valoir ses droits à la retraite. Pour le calcul de cette période, les années de prises en charge antérieure à l'entrée en vigueur de la loi sont prises en compte.

Concernant l'entrée en vigueur, les présentes dispositions sont applicables dès le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel, suivant le schéma suivant :

| Situation du FMPE à la date d'entrée en vigueur de la loi | Prise en charge | Délai pour convenir du projet personnalisé |
|---|---|---|
| FMPE pris en charge pendant moins de deux ans | La dégressivité de 10% s'applique deux ans après leur date de prise en charge | Délai de 6 mois pour l'élaboration du projet personnalisé à compter de la date de publication de la loi |
| FMPE pris en charge pendant au moins deux ans | La dégressivité de 10% s'applique un an après la publication de la loi | |
| FMPE pris en charge pendant plus de 10 ans | La prise en charge cesse un an après la publication de la loi et entraîne le licenciement. Pour les agents remplissant les conditions leur permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, ou qui les remplissent dans les six mois, l'admission à la retraite d'office s'effectue six mois à compter de la publication de la loi | |
| FMPE à compter de la publication de la loi | Dégressivité de 10% la deuxième année suivant sa prise en charge. Licenciement ou admission à la retraite au terme de sa prise en charge financière. | Elaboration du projet personnalisé 3 mois à compter de la prise en charge |

Par ailleurs, est supprimé la notion de fonctionnaire intégré ou non lorsque celui-ci est à temps non complet. Par conséquent, l'agent sera pris en charge ou indemnisé en cas de refus de modification de son temps de travail supérieur à 10% ou de suppression de son poste. Il pourra cependant être indemnisé en lieu et place, selon les modalités prévues par décret.

Avant l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, seuls les fonctionnaires intégrés dans leur cadre d'emplois, à savoir ceux dont la durée hebdomadaire de service était supérieure à 17h30, pouvaient être maintenus en surnombre pendant un an avant une prise en charge en qualité de fonctionnaire momentanément privé d'emploi. Désormais, tout fonctionnaire, peu importe sa durée hebdomadaire de services, pourra opter pour la prise en charge ou une indemnisation.

II. Instances paritaires

A – Fusion des comités techniques et des CHSCT : les comités sociaux territoriaux (Art. 4)

(articles 32 à 33-2 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

1. Création

A compter du prochain renouvellement des instances paritaires, à savoir en 2022, les comités techniques et les CHSCT fusionneront en Comité Sociaux Territoriaux (CST). De manière transitoire, les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement en une formation pour l'examen des questions en commun.

Un CST est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents. Un CST est créé et placé auprès du Centre de gestion pour les collectivités ou établissements employant moins de 50 agents.

Par délibérations concordantes d'une collectivité et d'un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés, un CST commun peut être mis en place, sous réserve que l'effectif global soit au moins égal à 50 agents.

Un CST commun peut également être mis en place, dans les mêmes conditions que citées précédemment, entre un établissement public de coopération intercommunale et l'ensemble ou une partie des communes le composant.

Lorsque la nature ou l'importance le justifie, un CST peut être institué par délibération dans les services ou groupes de services.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail devra obligatoirement être créée pour les collectivités employant plus de 200 agents. Cette formation est facultative en deçà de ce seuil, dont la création doit être justifiée au regard des risques professionnels. Cette formation se substituera aux actuels CHSCT.

Une formation spécialisée peut par ailleurs être créée pour une partie des services et exercer ses compétences dans le périmètre des services concernés.

2. Composition

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

Les instances se composent de représentants du personnel et des représentants des collectivités, dont les modalités d'élection et de désignation sont similaires à celles préexistantes pour les instances paritaires en vigueur.

Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST. Les suppléants de cette formation sont cependant librement désignés par les organisations syndicales siégeant au CST. La désignation aux formations spécialisées est faite par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections professionnelles, soit après consultation du personnel.

Le CST rend son avis lorsqu'ont été recueillis l'avis des représentants du personnel et, si une délibération le prévoit expressément, l'avis des représentants des collectivités.

3. *Compétences*

Les CST connaissent des questions relatives :

- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations,
- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus,
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines,
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le CST,
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations,
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et aux aides à la protection sociale complémentaire,
- Aux autres questions prévues par décret.

La formation spécialisée, lorsqu'elle est instaurée, exerce ses attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail. Lorsque ces questions se retrouvent dans le cadre d'une réorganisation de service, le CST retrouve sa compétence.

Les compétences relatives à l'organisation du travail et au télétravail relevaient du comité technique.

B – Rapport social unique (Art. 5)

(article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 3-3 loi n°84 53)

A compter du 1^{er} janvier 2021, les collectivités élaborent annuellement un rapport social unique (RSU), rassemblant des données relatives :

- A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- Aux parcours professionnels,
- Aux recrutements,

- A la formation,
- Aux avancements et à la promotion,
- A la mobilité,
- A la mise à disposition,
- A la rémunération,
- A la santé et à la sécurité au travail,
- A la protection sociale complémentaire,
- A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- A la diversité,
- A la lutte contre les discriminations,
- Au handicap,
- A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Les données sont renseignées dans une base de données sociales accessibles aux membres des CST, et sont rendues accessibles aux collectivités par le CDG via un portail numérique.

Le rapport social unique est présenté à l'assemblée délibérante après avis du CST, et le cas échéant du comité technique jusqu'au renouvellement des instances.

Le rapport social unique sert à établir les lignes directrices de gestion de chaque collectivité.

C – Lignes directrices de gestion (Art. 30)

(article 33-5 et 39 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

A compter de 2021, des lignes directrices de gestion sont déterminées par l'autorité territoriale de chaque collectivité et établissement public, après avis du CST et le cas échéant du comité technique jusqu'au renouvellement des instances.

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de GPEEC, de promotion et de valorisation des concours, en prenant en compte les situations individuelles, les circonstances particulières et les motifs d'intérêt général. Elles doivent tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

L'autorité territoriale communique les lignes directrices de gestion aux agents.

Concernant les lignes directrices relatives à la promotion interne, le président du Centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis du CST, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents et ceux affiliés volontairement et ayant confiés au CDG l'établissement des listes d'aptitudes, pour consultation de leur CST propre.

A défaut de transmission d'avis au président du CDG dans le délai déterminé par décret, les collectivités sont réputées avoir émis un avis favorable.

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

L'autorité territoriale ou le Président du CDG tient compte, pour l'établissement de la liste d'aptitude de la promotion interne, des lignes directrices de gestion.

Imbrication des différentes dispositions susvisées

Le rapport social unique sert de fondement à l'établissement des lignes directrices.

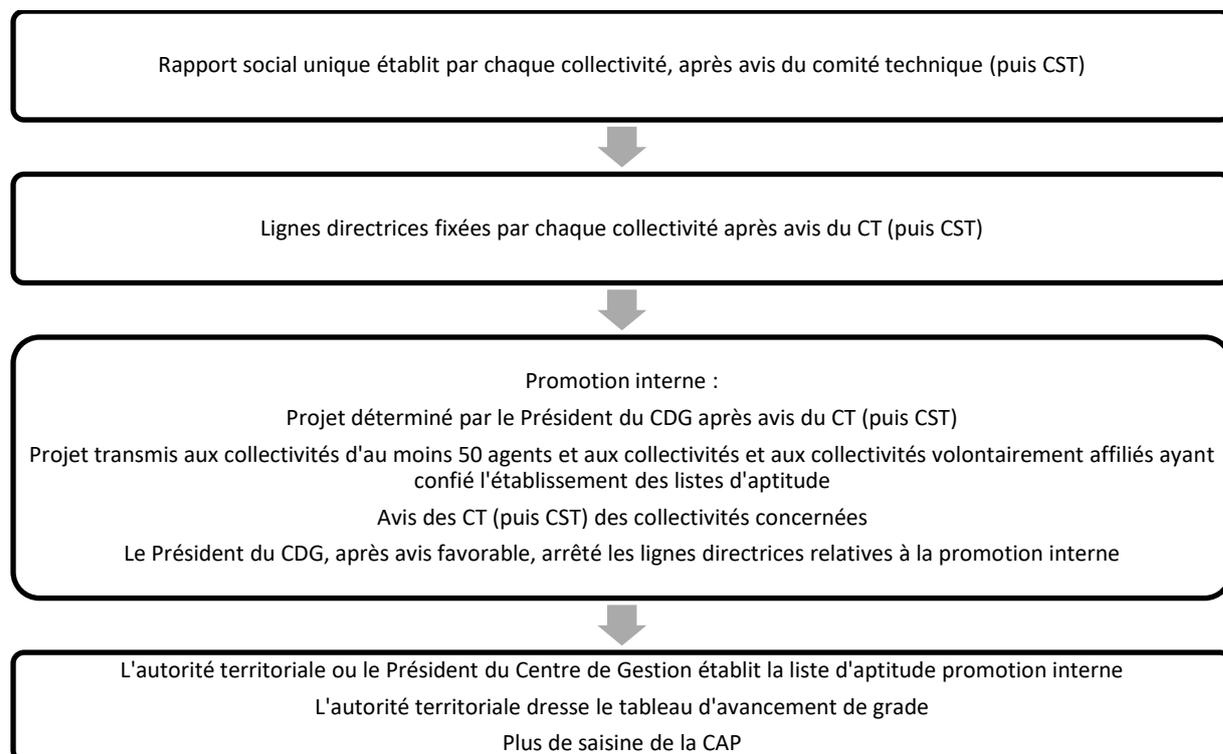
Les dispositions relatives au rapport social unique entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les dispositions relatives aux lignes directrices et aux compétences des CAP en matière de promotion et d'avancement s'appliquent en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par ailleurs, un décret d'application relatif aux lignes directrices devrait paraître.

Pour l'année 2020, la procédure relative à l'établissement de la promotion interne reste inchangée.

Pour l'année 2021 :



D – Commissions administratives paritaires (Art. 10 et 30)

(* décret d'application paru)

Décret [n° 2019-1265](#) du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

1. Structuration

A compter des prochaines élections professionnelles, des CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques peuvent être mises en place en cas d'insuffisance d'effectifs. Dans cette hypothèse, la parité entre représentants des collectivités territoriales et des représentants du personnel doit être respectée.

La configuration en groupe hiérarchique est supprimée. L'ensemble des membres de la CAP pourront examiner les questions individuelles soumises à l'avis de la commission, indépendamment du grade détenu par le fonctionnaire concerné.

Un EPCI et ses communes membres non affiliées au Centre de gestion peuvent mutualiser leurs CAP.

2. Compétences

Les CAP ne sont plus compétentes pour émettre un avis sur les transferts de compétences.

Les CAP ne seront plus compétentes pour émettre un avis sur les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités à compter du 1^{er} janvier 2020, à savoir :

- Le détachement,
- L'intégration après détachement,
- L'intégration directe,
- La mise en disponibilité.

Les CAP ne seront également plus consultées sur les décisions individuelles relatives aux avancements et à la promotion interne dès 2021.

Les CAP émettent un avis sur les décisions individuelles litigieuses, notamment :

Compétences obligatoires

- Les refus de titularisation,
- Les licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire,
- Les licenciements pour insuffisance professionnelle (en formation disciplinaire),

- Les licenciements du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration,
- Les refus d'octroyer un congé de formation syndicale ou un congé sans traitement pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'un représentant du personnel,
- Le deuxième refus successif d'une demande de formation de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels, personnelle, de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française,
- L'examen des sanctions du 2ème au 4ème groupe en formation disciplinaire,
- Lorsqu'un fonctionnaire sollicite sa réintégration à l'issue d'une période de privation des droits civiques, d'interdiction d'exercice d'un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Compétences à la demande du fonctionnaire

- Les décisions individuelles relatives à la disponibilité (refus d'octroi ou de réintégration),
- Les décisions refusant le temps partiel ou litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- Les refus de démission,
- Les demandes de révision des comptes rendus de l'entretien professionnels,
- Les refus de mobilisation du compte personnel de formation (CPF),
- Les refus de demande ou de renouvellement du télétravail,
- Les refus de demandes de congés au titre du compte épargne-temps (CET).

3. Saisine de la CAP

La disposition permettant la saisine de la CAP par son président ou sur demande écrite de la moitié au moins des représentants du personnel est abrogée. Seule la collectivité territoriale a compétence de saisir l'instance, le cas échéant sur demande du fonctionnaire.

4. Garanties accordées aux agents

En matière de promotion interne, l'avis de la CAP est supprimé à compter du 1er janvier 2021. Cependant, l'autorité territoriale ou le Président du Centre de Gestion, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, peut se faire assister du collège des représentants des collectivités de la CAP pour l'établissement des listes d'aptitudes.

L'agent a la possibilité de former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables en matière :

- De promotion interne,
- De mutation interne,
- D'avancement de grade.

Ce recours est dirigé contre l'autorité administrative à l'initiative de la décision, à savoir l'autorité territoriale. Il ne représente pas un recours administratif préalable obligatoire ou un recours gracieux : à ce titre, il ne suspend pas le délai contentieux de deux mois dont l'agent dispose pour former un recours devant le juge administratif.

L'agent peut se faire assister d'un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix pour exercer ce recours. Est considéré comme représentative l'organisation syndicale disposant d'au moins un siège au CST (à défaut, au CT) de la collectivité où l'agent exerce ses fonctions. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentative, le fonctionnaire peut choisir le représentant syndical de son choix.

Enfin, dans le cadre de ce recours, l'intéressé peut demander la communication des éléments relatives à sa situation individuelle au regard de la réglementation et des lignes directrices de gestion.

E – Instances paritaires en cas de fusion (Art. 13)

(article 13 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Dans le cas de la constitution d'une nouvelle commune ou d'un nouvel établissement, de nouvelles élections pour les représentants du personnel seront organisées en vue de la fusion des instances paritaires, dans un délai d'un an à compter de la création de la nouvelle collectivité.

Ces élections anticipées ne sont pas organisées lorsque :

- Le renouvellement général des instances intervient pendant le délai d'un an,
- La fusion ne concerne que des collectivités dont les instances dépendent du même centre de gestion,
- La collectivité issue de la fusion voit ses instances dépendre du même centre de gestion.

Dans l'attente de ces élections anticipées ou du renouvellement général des instances, les instances paritaires de la nouvelle collectivité sont composées des anciennes instances siégeant en formation commune.

F – Commissions consultatives paritaires (Art. 12)

(article 136 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

A compter du prochain renouvellement des instances, une CCP unique sera constituée, toute catégorie confondue (A, B et C).

III. Recours aux contractuels

A – Remplacement d'un agent momentanément indisponible (Art. 22)

(article 3-1 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

L'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet de procéder au recrutement d'un agent contractuel pour remplacer un agent, fonctionnaire ou contractuel, momentanément indisponible, dans des cas limitativement énumérés par le présent article.

L'article 22 de la loi du 6 août 2019 étend la possibilité de recourir à ce contrat aux cas suivants :

- Détachement de courte durée (< 6 mois),
- Disponibilité de courte durée (< 6 mois),
- Détachement pour l'accomplissement d'un stage préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours,
- Tout congé régulièrement octroyé en application de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (à savoir congé annuel, congé de maladie de toute nature, temps partiel thérapeutique, congé maternité, paternité ou pour adoption, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé de proche aidant, congé accordé pour l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux...),
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- Congé de présence parentale,
- Congé parental,
- Congé régulièrement octroyé aux agents contractuels.

B – Recrutement sur emploi permanent (Art. 21)

(article 3-3 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

L'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet de recruter des agents contractuels pour occuper des emplois permanents de manière permanente pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite des 6 ans.

- Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (3-3 2°). La référence aux emplois de la catégorie A est supprimée, permettant de recourir à ce motif de recrutement contractuel pour les emplois relevant de la catégorie B et C,
- Pour les emplois relevant de toutes catégories hiérarchiques des communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants, (3-3 3°, auparavant réservé aux emplois de secrétaire de mairie).
- Les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants pourront recruter des agents contractuels sur tout emploi pour une période ne pouvant excéder trois années suivant leur création, prolongée le cas échéant jusqu'au renouvellement du conseil municipal (3-3 3° bis),
- Pour les emplois à temps non complet dont la quotité de travail est inférieure à 50% pour les communes de plus de 1000 habitants et les groupements de communes de plus de 15000 habitants (3-3 4°),

Les motifs suivants restent inchangés :

- Lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (3-3 1°),
- Pour les emplois des communes de moins de 2000 habitants et des groupements de communes de moins de 1000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre, ou de suppression d'un service public (3-3 5°)

L'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions est conditionnée à la publication d'un décret relatif à la procédure de recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Le décret précisera notamment les modalités de cette procédure, qui sera adaptée au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions, de la taille de la collectivité et de la durée du contrat.

| Ancien article | Ancien motif | Nouvel article | Changements |
|----------------|---|----------------|--|
| 3. 1° | Accroissement temporaire d'activité | 3. I. 1° | Inchangé |
| 3. 2° | Accroissement saisonnier d'activité | 3. I. 2° | Inchangé |
| 3-1 | Remplacement d'un agent momentanément indisponible | | Elargissement des cas ouvrant droit au recours de cet article : <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité inférieure à 6 mois - Détachement inférieur à 6 mois, <ul style="list-style-type: none"> - CITIS - Congés de formation |
| 3-2 | Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire | | Inchangé |
| 3-3. 1° | Absence de cadre d'emplois | | Inchangé |
| 3-3. 2° | Emplois de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient | | Suppression de la référence à la catégorie A : élargissement à toutes catégories hiérarchiques (B et C) |
| 3-3. 3° | Emplois de de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 hab. | | Elargissement à tout emploi relevant de toute catégorie hiérarchique pour les communes de moins de 1000 habitants/groupements de moins de 15 000 habitants |
| | | 3-3. 3°bis | Tout emploi des communes nouvelles issues de fusion de communes de moins de 1000 habitants. |
| 3-3. 4° | Tout emploi inférieur à 17h30 des communes de moins de 1 000 habitants | | Tout emploi inférieur à 17h30 des communes de plus de 1000 habitants/ groupements de plus de 15 000 habitants |
| 3-3. 5° | Création, changement de périmètre, suppression d'un service public | | Inchangé |

C – Procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent

(*décret d'application paru)

Décret n° [2019-1414](#) du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels est paru au Journal Officiel du 21 décembre 2019.

Il modifie le décret n°88-145 du 15 février 1988 afin d'insérer neuf articles relatifs à la procédure de recrutement (2-2 à 2-10) et permet l'entrée en vigueur des nouveaux motifs de recrutement contractuel de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

Les dispositions du décret s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents dont l'avis de création ou de vacance est publiée à compter du 1er janvier 2020.

1. Garanties minimales préalables

L'accès aux emplois permanents doit être organisé selon une procédure permettant de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics et préservant les candidats de faits de discrimination ou de harcèlement.

L'autorité territoriale est tenue de procéder par tout moyen à la publication des modalités de procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels, notamment au moment de la déclaration de création ou de vacance.

L'autorité territoriale assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques. Elle précise le ou les fondements juridiques permettant de recourir à un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent.

L'avis est obligatoirement accompagné d'une fiche de poste précisant :

- Les missions du poste,
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
- les compétences attendues,
- les conditions d'exercice des fonctions,
- les sujétions particulières attachées au poste le cas échéant,
- la liste des pièces à fournir pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt.

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui ne peut être inférieur à un mois, sauf urgence, à compter de publication de cet avis, point de départ des candidatures.

2. Procédure de recrutement

Pour l'article 3-3 2°, à savoir lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions justifient le recrutement d'un agent contractuel, l'autorité territoriale doit établir le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire. La même exigence est retenue pour le renouvellement du contrat.

Présélection : L'autorité territoriale ou son représentant accuse réception de toutes les candidatures et vérifie les conditions de recevabilité au regard de la réglementation en vigueur. Des candidatures peuvent être écartées si, de manière manifeste, elles ne

correspondent pas au profil recherché pour l'emploi permanent au regard de la formation suivie et des compétences professionnelles des intéressés.

Entretiens : Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens menés par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale. Une information relative aux obligations déontologiques et aux situations de conflits d'intérêts sanctionnés pénalement doit être apportée aux candidats.

Pour les collectivités de plus de 40 000 habitants et les établissements publics qui s'y assimilent, une procédure particulière est retenue. Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, l'entretien doit être conduit par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une personne tiers peut être sollicitée.

Il revient à l'autorité territoriale de définir les emplois soumis à cette procédure.

Lorsqu'un emploi vacant temporairement en raison de l'absence momentanée d'un fonctionnaire fait l'objet d'une offre d'emploi et que le motif de recrutement retenu est l'article 3-1 pour une durée inférieure ou égale à 6 mois, l'entretien n'est pas un préalable obligatoire.

Terme de la procédure : Un document est établi pour chaque candidat par les personnes ayant mené les entretiens. Ce document précise les appréciations suivantes :

- Compétences,
- Aptitudes,
- Qualifications et expériences professionnelles,
- Potentiel,
- Capacité d'exercer les missions.

Ce document est remis à l'autorité territoriale, qui décide discrétionnairement de la suite à donner et qui informe les candidats non retenus par tout moyen en précisant les motifs du rejet.

Schéma relative à la procédure de recrutement d'un agent contractuel

Publication de l'avis de vacance sur l'espace commun accompagnée d'une fiche de poste



Délai d'un mois à compter de la publication de l'avis sur l'espace commun pour candidater

Phase de présélection : examen des candidatures par l'autorité territoriale ou son représentant

Avec accusé de réception



Entretiens : convocation des candidats retenus pour un ou plusieurs entretiens
Information relative aux obligations déontologiques et aux conflits d'intérêts adressée à chaque candidat (lettre de convocation ou début de l'entretien)



Document établi pour chaque candidat et remis à l'autorité territoriale



Sélection par l'autorité territoriale

D – Ouverture des emplois de direction aux agents contractuels (Art. 16)

(article 47 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Certains emplois de direction sont ouverts au recrutement direct par contrat, à savoir :

- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants,
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

Pour ce dernier point, un décret fixera la liste des établissements concernés. Par ailleurs, les conditions d'emploi et de rémunération seront précisées par décret.

Il est précisé que le recrutement direct sur un emploi fonctionnel ne peut ouvrir droit à la titularisation dans la fonction publique territoriale ni à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée au terme du contrat. Les années de CDD sur un emploi fonctionnel ne pourront par ailleurs être comptabilisées pour prétendre au CDI sur l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

E – Contrats de projet (Art. 17)

(article 3 II loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

La nouvelle rédaction de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 offre la possibilité aux collectivités de recruter un agent par contrat à durée déterminée afin de mener un projet ou une opération spécifique.

Le contrat ne peut être conclu pour une durée inférieure à un an et supérieure à six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après respect d'un délai de prévenance. L'autorité territoriale peut également, après observation d'un délai d'un an, rompre le contrat lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut se réaliser du fait d'un événement étranger à la volonté des parties, sans préjudice des possibilités de démission ou de licenciement.

L'agent percevra une indemnité de fin de contrat de projet lorsque la fin de celui-ci intervient de manière anticipée.

Un décret détermine les modalités d'application de cette nouvelle disposition.

F – Indemnité de fin de contrat (Art. 23)

(article 136 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Pour les contrats conclus sur le fondement du 1° du I de l'article 3 (accroissement temporaire d'activité) et des articles 3-1 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dont la durée d'engagement est inférieure ou égale à un an, compte tenu des renouvellements, une indemnité de fin de contrat est versée à l'agent.

Cette indemnité n'est pas due :

- Pour les nouveaux contrats de projet,
- Au terme d'un contrat conclu pour un accroissement saisonnier d'activité,
- Au terme d'un contrat dont la durée est supérieure à un an,
- Lorsque l'agent est nommé stagiaire à l'issue de son contrat,
- En cas de renouvellement du contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, une condition tenant à la rémunération brute globale de l'agent est également prévue par la loi du 6 août 2019.

G – Formation des contractuels (Art. 21)

(article 2 loi n°85-594 du 12 juillet 1984)

Les agents contractuels, recrutés pour une durée supérieure à un an sur un emploi permanent et en application de l'article 3-3, ont l'obligation de suivre une formation d'intégration, dans les conditions prévues par le statut particulier du grade de référence.

Par ailleurs, les agents recrutés sur un emploi fonctionnel par contrat sont astreints de suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics.

H – Contractuel lauréat d'un concours (Art. 24)

(article 3-4 loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

La nouvelle rédaction de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984, qui prévoyait initialement une obligation pour l'autorité territoriale de procéder à la nomination d'un agent contractuel, à l'issue de son contrat, inscrit sur une liste d'aptitude suite à la réussite d'un concours, fait dorénavant état d'une simple possibilité d'une nomination en qualité de stagiaire.

Cependant, si l'agent est nommé stagiaire, la publicité de vacance de poste ne s'impose pas.

I – Portabilité du CDI (Art. 71)

(article 3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Par décision expresse, une autorité relevant de chacun des trois versants de la fonction publique peut décider de maintenir le bénéficiaire de la durée indéterminée d'un agent lié par un contrat à durée indéterminée. La portabilité du CDI, déjà en vigueur dans la fonction publique territoriale, est étendue entre les trois versants de la fonction publique.

IV. Mobilité et position statutaire

A – Mutations prioritaires (Art. 25)

(article 54 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

En cas de mutation, les fonctionnaires séparés de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité (PACS) pour des raisons professionnelles, ainsi que les fonctionnaires handicapés, bénéficient d'une priorité pour leur demande.

Ce droit de priorité est étendu aux fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant.

B – Détachement (Art. 70 et 76)

(article 66 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

D'une part, lorsque le fonctionnaire détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi réussit un examen professionnel et bénéficie d'une promotion interne, il peut être maintenu dans cette position statutaire pour toute la durée d'accomplissement du stage probatoire préalablement à sa titularisation.

D'autre part, l'article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit un placement d'office en position de détachement des fonctionnaires lorsque l'activité d'une collectivité est transférée à une entité privée ou une entité publique gérant un service public industriel et commercial, pour toute la durée du contrat liant les deux organismes. En cas de renouvellement de ce contrat, le détachement est renouvelé d'office. Le détachement intervient dans les mêmes conditions si l'activité est confiée à un autre organisme gérant une activité privée.

Un contrat de travail à durée indéterminée est pris par l'organisme d'accueil, comprenant notamment une rémunération au moins égale à celle versée dans l'organisme d'origine.

Les services accomplis en détachement sont assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

A la fin du contrat liant les deux entités, le fonctionnaire peut au choix :

- Poursuivre son contrat et opter pour une radiation des cadres lui ouvrant droit au versement d'une indemnité, dont les modalités sont déterminées par décret,
- Réintégrer sa collectivité d'origine.

Un licenciement par l'organisme d'accueil implique une réintégration de plein droit. Par ailleurs, le fonctionnaire peut, à tout moment de son détachement, solliciter sa réintégration ou, le cas échéant, sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité susvisée.

C – Taux de contribution en cas de détachement ou de mise à disposition d'un fonctionnaire d'Etat (Art. 66)

(* décret d'application paru)

Décret [n° 2019-1180](#) du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers

Une collectivité accueillant un fonctionnaire d'Etat par détachement ou par mise à disposition est redevable d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé.

Un décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 modifie ce taux de contribution en l'abaissant à hauteur du taux de la contribution à la CNRACL, à savoir 30,65% (contre 74,28% actuellement).

Ce nouveau taux s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2020.

C – Fin de détachement sur emploi fonctionnel (Art. 78)

(article 53 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Il ne peut être mis fin aux fonctions des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale et précédé d'un entretien.

Pendant ce délai de six mois, l'autorité territoriale doit permettre à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation en mobilisant, à cette fin, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

Cette transition peut se matérialiser par la conclusion d'un protocole entre l'agent et l'autorité territoriale, comprenant notamment :

- Les missions,
- La gestion du temps de travail,
- Les moyens,
- La rémunération,
- Ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi,
- La manière dont l'autorité territoriale favorise la recherche de mobilité.

D – Disponibilité pour suivre son conjoint (Art. 72)

(article 72 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

La loi du 6 août 2019 prévoit un régime de réintégration dérogatoire des fonctionnaires placés en position de disponibilité de droit pour suivre son conjoint.

En effet, les dispositions législatives en vigueur prévoient, à l'issue d'une disponibilité d'office, de droit, sur demande ou pour raisons familiales :

- Lorsque la disponibilité est de courte durée (inférieure à 6 mois) : une réintégration d'office dans l'emploi que le fonctionnaire occupait,
- Lorsque la disponibilité est de longue durée (supérieure à 6 mois) et n'excède pas 3 ans : une des trois premières vacances d'emploi correspondant à son grade doit lui être proposée,
- Lorsque la disponibilité est de longue durée et excède 3 ans : l'agent a le droit à une réintégration dans un emploi correspondant à son grade dans un délai raisonnable.

Pour le fonctionnaire mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint, supérieure à 6 mois, les trois premières vacances d'emploi correspondant à son grade doivent lui être proposées, indépendamment de la durée inférieure ou supérieure à 3 ans.

Ces nouvelles modalités de réintégration d'un fonctionnaire en disponibilité pour suivre son conjoint entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020. La durée des périodes de disponibilité antérieure à cette date est prise en compte pour son application.

E – Maintien des droits à l'avancement pendant une disponibilité pour élever un enfant ou un congé parental (Art. 85)

(article 72, 75 et 75-1 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Le fonctionnaire placé en disponibilité pour élever un enfant ou en congé parental conserve, pour une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière, ses droits à l'avancement. Aucune condition d'exercer une activité privée lucrative ou indépendante n'est exigée. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

V. Evolution professionnelle et formation

A – Compte personnel de formation (CPF) (Art. 27 et 58)

(article 17 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Lors de l'entretien professionnel annuel obligatoire, les agents publics doivent être informés de l'ouverture, de l'utilisation et de leurs droits acquis au titre du compte personnel de formation, dès les entretiens conduits au titre des services de l'année 2020 à compter du 1^{er} janvier 2021.

(article 22 quater de la loi n°83 634 du 13 juillet 1983)

(*décret d'application paru)

Décret [n° 2019-1392](#) du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

L'alimentation du compte personnel de formation s'effectue à hauteur de 25 heures maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Concernant les agents de catégorie C avec un niveau inférieur au CAP, l'alimentation s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

| | Jusqu'au 31/12/2019 | | Au 01/01/2020 | |
|--|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Heures acquises par année civile | Plafond | Heures acquises par année civile | Plafond |
| Tout agent | 24 heures Puis 12 heures | 120 heures Puis 150 heures | 25 heures | 150 heures |
| Fonctionnaires de catégorie C avec un niveau inférieur au CAP | 48 heures | 400 heures | 50 heures | 400 heures |

Le décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 détermine la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation entre le secteur public et privé. Il fixe le taux de conversion en heures des droits acquis dans le secteur privé, et de conversion en euros des droits acquis dans le secteur public.

Les taux de conversion sont déterminés comme suit :

- 12 euros pour 1 heure au titre du compte d'engagement citoyen,
- 15 euros pour une 1 heure au titre du compte personnel de formation.

Cette conversion s'effectue dans la limite des plafonds d'alimentation de 150 heures et 400 heures.

Les différentes conversions successives ne peuvent au total :

- Dépasser le plafond de 150 heures sur une période continue de six années,
- Dépasser le plafond de 400 heures sur une période continue de huit années (pour les fonctionnaires de catégorie C ayant un niveau inférieur au CAP).

Par ailleurs, les droits acquis par abondement supplémentaire dans le secteur privé ne peuvent faire l'objet d'une conversion, à l'exception :

- Des abondements supplémentaires prévus par un accord collectif,
- Des abondements supplémentaires accordés aux travailleurs reconnus handicapés.

Le titulaire d'un compte personnel de formation dans le secteur public et le secteur privé utilise ses droits acquis en euros ou en heures en fonction de son activité principale. Lorsque l'intéressé exerce une quotité identique dans les deux secteurs, il peut utiliser indifféremment ses droits acquis en heures ou en euros.

Enfin, un agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément de ses droits acquis, dans la limite d'un plafond déterminé par décret, lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude physique.

B – Appréciation de la valeur professionnelle (Art. 27)

(article 76 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

La notion « d'appréciation de la valeur professionnelle » remplace celle « d'évaluation ». Par ailleurs, le compte rendu de l'entretien professionnel appréciant la valeur professionnelle peut être visé par l'autorité territoriale, qui peut formuler les observations jugées utiles, en complément de celles formulées par le supérieur hiérarchique, qui conduit l'entretien professionnel.

C – Apprentissage (Art. 62)

Dorénavant, le Centre national de la fonction publique territoriale participe au financement de l'apprentissage à hauteur de 50%. Les collectivités territoriales devront assumer les 50% restants des frais de formation.

Le Parlement remettra, dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi du 6 août 2019, un rapport au Gouvernement dressant un état des lieux des difficultés rencontrées par les collectivités pour recourir à l'apprentissage, afin d'apporter, le cas échéant, des solutions aptes à lever les freins à son développement.

L'article 6227-7 du Code du travail, déterminant une rémunération variable en fonction de l'âge de l'apprenti, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé, est abrogé, alignant ainsi la rémunération des apprentis.

D – Actions de formation (Art. 60 et 64)

(article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Les fonctionnaires accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement sont dans l'obligation de suivre une formation au management.

Les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale pourront bénéficier d'une dispense de suivi de formation d'intégration, totale ou partielle, en raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

E – Rupture conventionnelle (Art. 72)

(* décret d'application paru)

Décret [n° 2019-1593](#) du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret [n° 2019-1596](#) du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 publié au journal officiel du 1^{er} janvier 2020 instaure la rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Pour les fonctionnaires, la procédure est expérimentale pour une période de six ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Pour les agents contractuels à durée indéterminée, les dispositions sont définitives et entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

1. Déclenchement de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'agent et l'administration. Elle peut être engagée par l'une des deux parties, agent ou autorité territoriale.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Concernant les agents contractuels à durée indéterminée, il est précisé que la rupture conventionnelle ne peut s'appliquer :

- Pendant la période d'essai,
- En cas de licenciement ou de démission,

- Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension,
- Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

2. Phase d'entretien

Un entretien obligatoire se tient à une date fixée au moins 10 jours francs et au plus 1 mois après réception de la demande. Il est conduit par le supérieur hiérarchique, l'autorité territoriale ou son représentant pour les fonctionnaires, et uniquement par l'autorité territoriale pour les agents contractuels en CDI.

L'entretien porte principalement sur :

- Le motif de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- La fixation de la date de la cessation des fonctions ou de fin de contrat,
- Le montant envisagé de l'indemnité,
- Les conséquences de la rupture conventionnelle, à savoir :
 - Le bénéfice de l'assurance chômage,
 - L'obligation de remboursement de l'indemnité si un recrutement intervient dans les 6 années à venir auprès de la même collectivité ou d'un établissement en relevant. Ce remboursement intervient dans les 2 ans suivants le recrutement,
 - Le respect des obligations déontologiques, à savoir la discrétion professionnelle, le secret professionnel, la situation de conflit d'intérêts et, le cas échéant, la compatibilité du projet de reconversion dans le secteur privé avec les fonctions publiques occupées au cours des 3 dernières années.

D'autres entretiens peuvent également être fixés.

Pour permettre la mise en œuvre de la règle du remboursement, Il est prévu qu'avant leur embauche, les candidats retenus sur un emploi permanent adresseront à leur futur employeur une attestation sur l'honneur. Dans ce document, ils certifieront qu'ils n'ont pas bénéficié durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité de rupture conventionnelle de cette collectivité.

3. Assistance de l'agent

L'agent peut se faire assister d'un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix au cours de l'entretien. Est considérée comme représentative l'organisation syndicale disposant d'au moins un siège au CST (à défaut, au CT) de la collectivité, ou à défaut du Centre de Gestion dont relève la collectivité, où l'agent exerce ses fonctions. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentative, le fonctionnaire peut choisir le représentant syndical de son choix.

L'agent doit préalablement informer l'autorité territoriale.

Le conseiller est soumis à une obligation de confidentialité.

4. Signature d'une convention

Une convention est établie entre les deux parties. La signature de ce document intervient au moins 15 jours francs après le dernier entretien, à une date déterminée par l'autorité territoriale.

La convention fixe :

- Le montant de l'indemnité,
- La date de cessation des fonctions ou de fin de contrat de l'agent, intervenant au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Chaque partie reçoit un exemplaire, et une copie est versée au dossier individuel de l'agent.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

5. Droit de rétractation

Chaque partie dispose d'un droit de rétractation qui s'exerce dans un délai de quinze jours francs à compter de la signature de la convention. Ce droit s'exerce par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

A l'expiration de ce délai, la fin des fonctions ou du contrat intervient à la date fixée préalablement par les parties.

6. Montant de l'indemnité

Le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 détermine les modalités de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et fixe des montants minimums et maximums par année d'ancienneté.

- Détermination des montants minimum et maximum

La rémunération brute de référence pour la détermination de l'indemnité est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle. Sont exclues notamment :

- Les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais,
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la mobilité géographique et aux restructurations,
- Les indemnités non directement liées à l'emploi.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans les trois versants de la fonction publique.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieure :

| Années d'ancienneté | Montant minimum |
|-----------------------------------|---|
| Jusqu'à 10 ans | ¼ de mois de rémunération brute par année |
| A partir de 10 ans jusqu'à 15 ans | 2/5 de mois de rémunération brute par année |
| A partir de 15 ans jusqu'à 24 ans | ½ mois de rémunération brute par année |
| Au-delà de 24 ans | Années non prises en compte |

L'indemnité ne peut excéder une somme équivalente à 1/12 de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans.

- Simulation

Un fonctionnaire percevant 1650€ mensuellement et ayant une ancienneté de 18 ans et 4 mois.

Montant minimum pour chaque année d'ancienneté :

$$1 \text{ à } 10 \text{ ans} = 1650\text{€} \times (1/4) = 412,5 \times 10 = 4125\text{€}$$

$$11 \text{ à } 15 \text{ ans} = 1650\text{€} \times (2/5) = 660 \times 5 = 3300\text{€}$$

$$16 \text{ à } 18 \text{ ans} = 1650\text{€} \times (1/2) = 825 \times 3 = 2475 \text{ €}$$

$$4 \text{ mois à compter de la } 18^{\text{ème}} \text{ année} : 4/12 \times (1650 \times (1/2))\text{€} = 275 \text{ €}$$

$$\text{Montant minimum} = 4125 + 3000 + 2475 + 275 = \mathbf{9875 \text{ €}}$$

$$\text{Montant maximum pour chaque année d'ancienneté} : 1650 \text{ €} \times 18 = 29\,700 \text{ €}$$

$$(4/12) \times 1650 = 550 \text{ €}$$

$$\text{Montant maximum} = 29\,700 + 500 = \mathbf{30\,200 \text{ €}}$$

L'autorité territoriale et l'agent concerné peuvent négocier le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, qui ne peut cependant être inférieure à 9875€. Le calcul retenu ne peut par ailleurs retenir un montant supérieur 30 200€.

L'autorité territoriale et l'agent concerné peuvent négocier le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, qui ne peut cependant être inférieure à 9875€. Le calcul retenu ne peut par ailleurs retenir un montant supérieur à 1650€ par année d'ancienneté.

- Conséquences de la rupture conventionnelle sur l'indemnité de départ volontaire

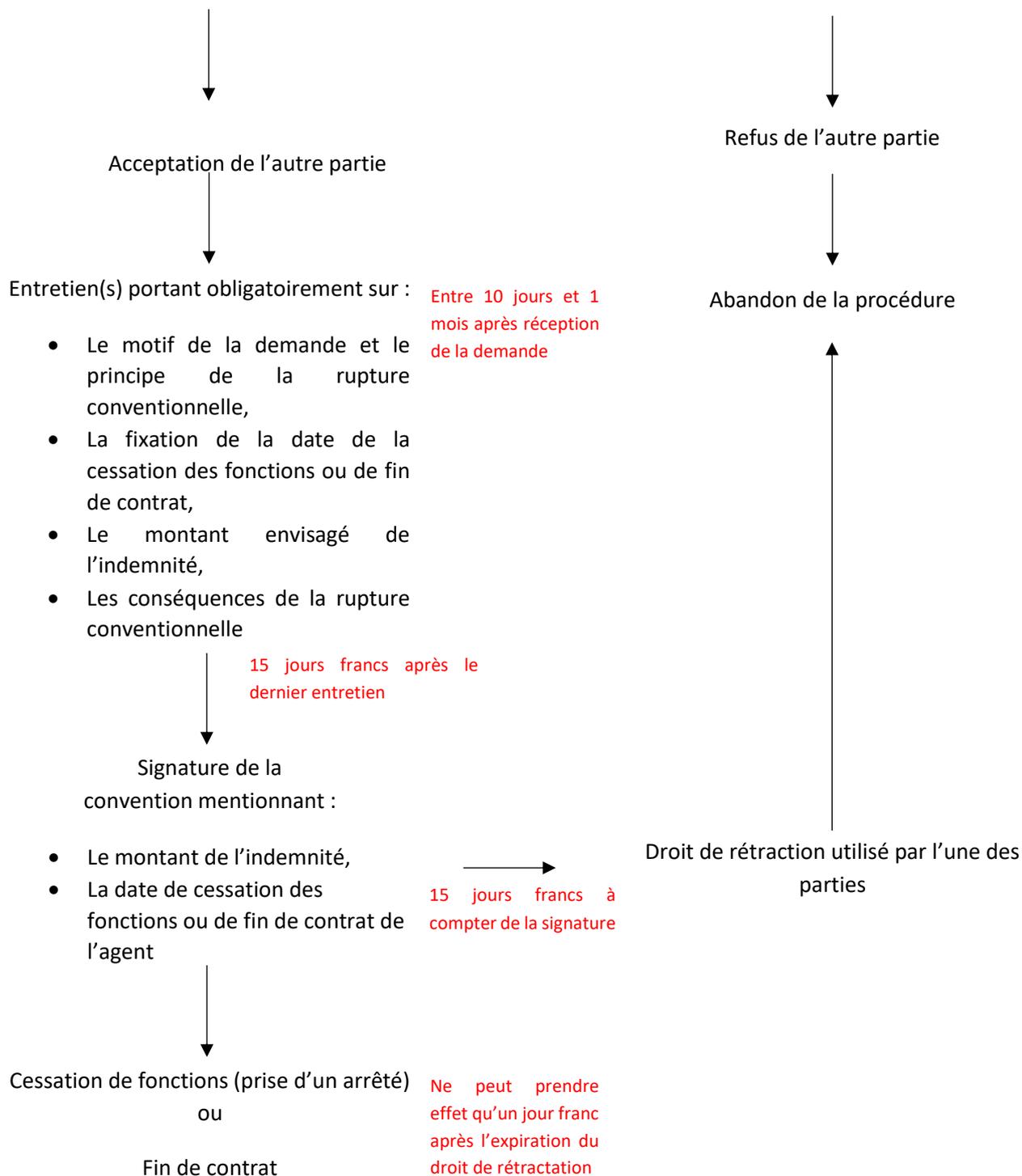
L'instauration de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle abroge à compter du 1^{er} janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel ou pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique territoriale.

A titre transitoire cependant, sous réserve d'une démission effective avant le 1^{er} janvier 2021, les agents publics peuvent bénéficier, jusqu'au 30 juin 2020, de l'indemnité de départ volontaire et définitif de la fonction publique territoriale pour création ou reprise d'entreprise ou pour projet personnel.

Schéma relatif à la procédure de rupture conventionnelle

L'agent ou la collectivité informe l'autre partie de son intention d'engager une rupture conventionnelle

Lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge



VI. Conditions de travail et maintien dans l'emploi

A – Régime indemnitaire et rémunération (Art. 28, 29 et 41)

(article 88 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Les régimes indemnitaires instaurés par les collectivités territoriales peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel, et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Par ailleurs, il est expressément prévu le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement durant un congé de maternité ou de paternité.

La rémunération des agents contractuels, fixée par l'autorité territoriale en tenant compte notamment des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents, peut également tenir compte des résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

(article 20 loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Les conditions de versement du supplément familial de traitement (SFT) sont également précisées à l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en cas de garde alternée.

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être partagée par moitié entre les deux parents sur demande conjointe ou en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

B – Congé de proche aidant (Art. 40)

(article 57 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Un 10° est inséré à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 afin d'instaurer un congé de proche aidant au bénéfice des fonctionnaires, pour une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'une personne présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

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

Cette période est assimilée à du service effectif pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. Le fonctionnaire n'est cependant pas rémunéré.

Un décret d'application précisera les conditions d'application.

C – Période de préparation au reclassement (Art. 40)

(article 85-1 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude physique à l'exercice des fonctions a été engagée ouvre droit à une période de préparation au reclassement (PPR).

Pendant son congé de maladie, l'agent peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation qualifiante ou un bilan de compétences.

L'intéressé peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission de remplacement.

D – Entretien de carrière (Art. 40)

(article 108-3-1 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Les agents occupant un emploi présentant des risques d'usure bénéficieront d'un entretien de carrière. Le contenu de cet entretien, la périodicité et les emplois concernés seront précisés par décret.

E – Autorisations spéciales d'absence (Art. 45 et 46)

(article 21 loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et accordées à l'occasion de certains événements familiaux seront déterminées par décret.

Par ailleurs, un agent pourra bénéficier, pendant une année à compter du jour de la naissance de son enfant, d'aménagements d'horaires à hauteur d'une heure maximum par jour pour allaiter son enfant, sous réserve des nécessités de service et dans les conditions définies par décret.

F – Temps de travail (Art. 47)

Les collectivités territoriales, leurs groupements et les établissements publics s'y rattachant, ayant maintenu un régime de travail dérogatoire aux 1607 heures devront, dans un délai d'un an suivant le renouvellement général des conseils des collectivités, définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents afin de s'inscrire dans la durée légale annuelle du temps de travail.

Pour les autres établissements publics, cette harmonisation devra intervenir dans le délai susvisé à compter du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.

G – Télétravail (Art. 49)

(article 133 de la loi n°2017-347 du 12 mars 2012)

A la demande de l'agent, le recours ponctuel au télétravail est autorisé.

VII. Déontologie

A – Fusion de la Commission de déontologie et de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) (Art. 34)

La commission de déontologie fusionne avec la HATVP afin de renforcer les prérogatives de cette dernière, notamment en ce qui concerne le suivi de ses avis et les contrôles déontologiques.

B – Création ou reprise d'entreprise (Art. 34)

(article 25 septies loi 83-634)

Le temps partiel accordé au fonctionnaire à temps complet pour créer ou reprendre une entreprise peut être octroyé pour une durée maximale de trois ans, contre deux ans antérieurement, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise, renouvelable pour une durée d'un an.

En cas de doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, l'autorité hiérarchique saisit pour avis le référent déontologue.

Lorsque l'avis émis par le référent ne permet pas de lever le doute sur la compatibilité, l'autorité hiérarchique ou le fonctionnaire saisit la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

C – Cumul d'activités (Art. 34)

Le fonctionnaire, qui cesse définitivement ou temporairement ses fonctions, saisit préalablement à l'exercice de toute activité dans le secteur privé l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

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

D – Saisine de la HATVP et recrutement (Art. 34)

La HATVP est obligatoirement saisie pour avis préalablement à l'exercice d'une activité privée par un fonctionnaire occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, dont la liste est fixée par décret.

Elle est également saisie préalablement à la nomination sur un emploi de directeur général des services d'une collectivité de plus de 40 000 habitants, lorsque cet agent exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative.

E – Contrôle déontologique et sanctions de la HATVP (Art. 34)

La HATVP procède au contrôle déontologique des avis qu'elle a rendu. Lorsqu'un agent a fait l'objet d'un avis rendu par la HATVP, il doit fournir, à la demande de cette autorité, toute explication ou tout document justifiant du respect de cet avis, dans un délai de deux mois.

Si l'agent ne fournit pas les pièces demandées ou si l'avis n'est pas respecté, la HATVP informe l'autorité territoriale dont relève l'agent pour l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Par ailleurs, la HATVP peut appliquer des sanctions lorsque son avis n'est pas respecté ou en l'absence de saisine lorsque celle-ci s'impose, à savoir :

- Poursuites disciplinaires par l'autorité territoriale,
- Retenue sur pension, dans la limite de 20%, pour les fonctionnaires retraités, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions,
- Impossibilité pour l'administration de procéder au recrutement de l'agent contractuel dans les trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la HATVP,
- Fin du contrat en cours à la date de notification.

F – Transmission d'une déclaration d'intérêts (Art. 34)

La nomination dans un emploi de directeur général des services, directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, est soumise à la transmission préalable d'une déclaration d'intérêt à l'autorité territoriale.

G – Transparence des rémunérations (Art. 34)

Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 80 000 habitants doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant notamment le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

H – Procédure disciplinaire (Art. 31)

(article 29 loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Toute personne ayant la qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements de harcèlement du fonctionnaire déféré peut demander à être assisté, devant le conseil de discipline, d'une tierce personne de son choix.

(article 89 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Concernant les sanctions, il est précisé que l'abaissement d'échelon ne pourra intervenir qu'à l'échelon immédiatement inférieur. La rétrogradation s'inscrit dans la même logique, et intervient au grade immédiatement inférieur à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

Une nouvelle sanction relevant du deuxième groupe est introduite dans la fonction publique territoriale. Cette même sanction peut être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions du deuxième ou du troisième groupe.

Lorsque l'exclusion temporaire de fonctions est assortie d'un sursis, l'intervention d'une sanction du deuxième groupe, du troisième groupe, et dorénavant l'intervention d'une nouvelle exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours (sanction du premier groupe), entraîne la révocation du sursis.

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

Concernant les conseils de discipline, la parité des représentants des employeurs et des représentants du personnel est expressément exigée pour les commissions consultatives paritaires siégeant en formation disciplinaire.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres lorsque la parité est exigée dans une instance disciplinaire, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelée à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Les conseils de discipline de recours sont supprimés. Cependant, les recours dirigés contre les sanctions disciplinaires antérieures à la publication de la loi restent valables.

I – Encadrement du droit de grève (Art. 56)

(article 7-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Conformément au nouvel article 7-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'exercice du droit de grève peut être encadré lorsqu'il contrevient aux nécessités de l'ordre public ou aux besoins essentiels de la collectivité et des administrés de son ressort territorial.

L'autorité territoriale et les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances paritaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics suivants :

- Collecte et traitement des déchets,
- Transport public,
- Aide aux personnes âgées et handicapées,
- Accueil des enfants de moins de trois ans et périscolaire,
- Restauration collective et scolaire.

L'accord détermine notamment les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est adaptée et l'affectation des agents en présence.

L'accord est approuvé par l'assemblée délibérante.

A défaut d'accord dans les douze mois suivants le début des négociations, les fonctions et le nombre d'agents indispensables sont déterminés par délibération.

Dans le cas d'un préavis de grève déposé, l'autorité territoriale peut exiger que tout agent, dont l'absence est de nature à affecter directement l'un des services précités, lui indique son intention d'y participer au plus tard quarante-huit heures avant le début de la grève et que la cessation de travail commence dès la prise de service.

L'autorité territoriale peut, lorsque l'exercice du droit de grève peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, imposer aux agents ayant manifesté leur intention de participer à la mobilisation dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

L'agent qui renonce à prendre part à la grève en ayant manifesté son intention d'y participer doit en informer l'autorité territoriale vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation en vue de son affectation. Par ailleurs, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service avant le terme prévu en informe également l'autorité territoriale vingt-quatre heures avant l'heure de reprise.

A défaut, l'agent s'expose à des poursuites disciplinaires.

VIII. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

A – Dispositif de recueil de signalement des violences et agissements sexistes (Art. 80)

(article 26 quater A loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et article 26-2 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Les collectivités et établissements publics doivent obligatoirement mettre en place un dispositif de signalement permettant de recueillir les signalements des agents s'estimant victime ou témoin d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Les Centre de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales qui en font la demande, le dispositif susvisé *(article 26-2 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)*.

Un décret précisera les conditions d'application de ce dispositif.

B – Plans d'action pluriannuels (Art. 80)

(article 6 septies loi n°83 634 du 13 juillet 1984)

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et les établissements de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel, dont la durée ne peut excéder 3 années, comportant notamment des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération,
- Garantir l'égal accès aux différents cadres d'emplois, grades et emplois.
Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure dans le vivier des agents promouvables, le plan détaille les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès à ces nominations par la promotion et l'avancement de grade,
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le RSU permet d'élaborer ce plan d'action sur les bases des données relatives à la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les CST sont informés annuellement de l'avancée de la mise en œuvre de ce plan.

Les plans d'actions doivent être réalisés au plus tard le 31 décembre 2020. Le cas échéant, une pénalité pourra être appliquée.

Un décret précisera le contenu du plan d'action.

C – Nominations équilibrées (Art. 82 et 83)

Emplois fonctionnels : (article 6 quater loi n°83 634 du 13 juillet 1983)

(* Décret d'application paru)

Décret [n° 2019-1561](#) du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Le décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifie le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, à savoir les emplois de direction.

La règle de nomination de 40% minimum de personnes de chaque sexe s'applique désormais aux emplois de direction des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 habitants antérieurement), à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

Sont concernés les emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Les collectivités territoriales et EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation.

Dans les 6 mois suivant une fusion de collectivités ou d'établissements publics, la nomination d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction dans l'une des entités fusionnées est considéré comme un renouvellement sur un même emploi.

Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins 4 emplois soumis à cette obligation (contre 5 précédemment), celle-ci s'apprécie sur un cycle de 4 nominations successives entre 2 renouvellements généraux des organes délibérants.

En cas de non-respect de l'obligation, une contribution est due.

Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 50 000 euros.

Les communes et EPCI de plus de 80 000 habitants sont assujettis à une contribution financière dont le montant unitaire est fixé à 90 000€.

Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations multiplié par le montant unitaire.

Cependant, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe, l'employeur public n'est pas sanctionné en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations.

Chaque collectivité territoriale concernée par le dispositif transmet au comptable assignataire de ses dépenses une déclaration, au plus tard le 30 avril de l'année N+1. La déclaration comporte :

- Le nombre de nominations et de primo-nominations effectuées dans l'année écoulée et entrant dans le champ du dispositif. La déclaration doit préciser les primo-nominations qui complètent ou achèvent le cycle engagé, ainsi que celles qui débutent le cas échéant un nouveau cycle.
- -le nombre des agents occupant les emplois au 31 décembre de l'année écoulée
- la répartition par sexe des agents;
- le montant de la contribution éventuellement due

Ces informations doivent être renseignées par emploi, à des fins d'informations statistiques, et par type d'emploi, afin d'apprécier le respect de l'obligation chiffrée

Lorsqu'une contribution est due, la déclaration est produite à l'appui du mandat de paiement au comptable.

La déclaration doit également être adressée au préfet de département.

Les dispositions entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

Jurys de concours : *(article 16 ter loi n°83-634 du 13 juillet 1983)*

Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement (concours et examens professionnels), l'avancement ou la promotion interne doivent respecter une proportion minimale de 40% de personne de chaque sexe pour leur composition.

La présidence des jurys et instances de sélection est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité ne pouvant excéder quatre sessions consécutives.

D – Jour de carence et état de grossesse (Art. 81 et 84)

(article 115 loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018)

La journée de carence ne s'applique pas pour les congés de maladie intervenant postérieurement à la déclaration de grossesse et antérieurement au congé de maternité.

Par ailleurs, l'état de grossesse figure dorénavant parmi l'une des discriminations interdites à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1984.

IX. Handicap

A – Titularisation d'apprentis en situation de handicap (Art. 91)

A titre expérimental, et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé.

Une commission de titularisation se prononce sur l'aptitude professionnelle de l'agent lors d'un entretien avec l'intéressé.

Un décret détermine les modalités de cette expérimentation, les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions de renouvellement du contrat d'apprentissage.

B – Référent handicap (Art. 92)

(article 6 sexies loi n°83 -634 du 13 juillet 1983)

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

Le référent, désigné en interne, doit disposer, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires pour cet accompagnement.

C – Evolutions professionnelles (Art. 92 et 93)

L'autorité territoriale doit veiller à favoriser le parcours professionnel, l'accès à des fonctions de niveau supérieur et des formations adéquates des agents en situation de handicap.

Les collectivités doivent également veiller, par une obligation de moyen, à la conservation des équipements permettant l'adaptation du poste de travail lors d'une mobilité externe.

A titre expérimental, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent être détachés dans un cadre d'emplois supérieur, sous réserve de justifier d'une durée de services publics déterminée par décret.

Au terme de ce détachement, une intégration directe peut intervenir.

D – Aménagement d'épreuves (Art. 92)

Les aménagements d'épreuves lors des recrutements (concours et examens) sont élargis par la suppression de la référence de « handicap physique » et de la « délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ».

X. Concours (Art. 90)

(article 36 loi n°84 53 du 26 janvier 1984)

Les concours sur titre sont élargis à l'ensemble des filières, auparavant réservés aux filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

Il est également interdit pour un candidat de s'inscrire auprès de plusieurs CDG organisant un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade.

ANNEXES

Décrets d'application en attente de publication

| Article | Dispositions |
|---------|---|
| Art. 4 | Comités sociaux territoriaux, compétences, organisation, formations spécialisées |
| Art. 5 | Rapport social unique annuel |
| Art. 15 | Procédure d'égal accès aux emplois publics et de recours aux agents contractuels |
| Art. 16 | Emplois de direction |
| Art. 17 | Contrats de projets |
| Art. 21 | Refus de modification de la DHS du fonctionnaire à temps non complet |
| Art. 28 | Indemnité de fin de contrat |
| Art. 30 | Lignes directrice et rôle du Président du CDG concernant la promotion interne |
| Art. 34 | Déclaration d'intérêts |
| Art. 35 | Rôle et sanctions de la HATVP |
| Art. 40 | Entretien pour les emplois présentant un risque d'usure |
| Art. 40 | Congé de proche aidant |
| Art. 44 | Garanties pour les policiers municipaux blessés ou décédés concernant la promotion et la titularisation |
| Art. 45 | Régime des autorisations spéciales d'absence |
| Art. 58 | CPF et formation des agents |
| Art. 72 | Rupture conventionnelle |
| Art. 76 | Détachement d'office des fonctionnaires dans le cadre d'une reprise d'activité par un organisme privé |
| Art. 80 | Dispositif de signalement des violences, discriminations, harcèlements ou agissements sexistes / plan pluriannuel |
| Art. 89 | Interdiction pour les candidats à un concours de s'inscrire à plusieurs concours pour le même grade |
| Art. 90 | Dispositions relatives aux travailleurs handicapés |

Décrets d'application publiés au Journal Officiel

- Décret [n°2019-1180](#) du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers
- Décret [n° 2019-1265](#) du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires
- Décret [n° 2019-1392](#) du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Décret [n° 2019-1414](#) du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
- Décret [n° 2019-1561](#) du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Décret [n° 2019-1593](#) du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- Décret [n° 2019-1596](#) du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Echéancier

| Article | Dispositions | Entrée en vigueur |
|---------------|--|--|
| Art. 4 | Comités sociaux territoriaux | Prochain renouvellement général des instances |
| Art. 5 | Rapport social unique | 01/01/2021 |
| Art. 10 | CAP unique et suppression des groupes hiérarchiques | Prochain renouvellement général des instances |
| Art. 10 | CAP : perte de compétences relatives à la mobilité | 01/01/2020 |
| Art. 30 | CAP : perte de compétences concernant l'avancement de grade et la promotion interne | 01/01/2021 |
| Art. 12 | CCP unique | Prochain renouvellement général des instances |
| Art. 15 et 17 | Elargissement du recours aux agents contractuels (emplois permanents sur le fondement de l'article 3-3 et emplois fonctionnels) | Au lendemain de la publication du décret déterminant la procédure de recrutement |
| Art. 21 | Suppression de la notion de fonctionnaire intégré et prise en charge ou indemnisation lors de la suppression d'un poste d'un fonctionnaire à temps non complet | Au lendemain de la publication du décret déterminant la procédure de recrutement |
| Art. 23 | Indemnités de fin de contrat | Contrats conclus à compter du 01/01/2021 |
| Art. 27 | Appréciation de la valeur professionnelle et obligation d'informer l'agent de ses droits CPF lors de l'entretien professionnel | 01/01/2021 |
| Art. 34 | Dispositions relatives à la déontologie | 01/02/2020 |
| Art. 47 | Fin des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail | Un an à compter du renouvellement des organes délibérants |
| Art. 50 | Extension des missions gérées au niveau régional par les CDG | Prochain renouvellement des conseils municipaux |
| Art. 62 | Apprentissage | Contrats conclus à compter du 01/01/2020 |
| Art. 74 | Conditions de réintégration d'une disponibilité pour suivre son conjoint | 01/01/2020 (prise en compte des périodes de disponibilité antérieure) |
| Art. 80 | Plan d'action pluriannuel | Elaboration au plus tard le 31/01/2020 |
| Art. 90 | Obligation d'emploi des travailleurs handicapés | Au plus tard le 01/01/2022 |

Ordonnances

Art. 14 Négociation dans la fonction publique

Définir les autorités compétences pour négocier et les domaines de négociation

Fixer les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux

Définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques, les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation.

Art. 40 Santé, sécurité et conditions de travail

Redéfinir la participation des collectivités à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, de la médecine agréée et de la médecine préventive

Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux congés et positions statutaires pour maladie et aux obligations professionnelles des agents publics intervenant dans le cadre des accidents de service ou de maladie professionnelle

Art. 59 Formation et recrutement

Rapprocher et modifier le financement des établissements publics et services intervenant en matière de formation des agents publics

Garantir le principe d'égal accès aux emplois publics, notamment fondé sur les capacités et le mérite

Réformer les modalités de recrutement des cadres d'emplois de catégorie A et diversifier leurs profils

Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap et des agents exposés à un risque d'usure

Art. 55 Création d'un code général de la fonction publique