

**iaaj**

**Les informations**

**administratives et juridiques**

**Fonction publique territoriale**

**DOSSIER SPÉCIAL**

## **Loi de transformation de la fonction publique**

**Analyse de toutes les dispositions  
de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019  
applicables à la FPT**

**n° 9 - septembre 2019**



CIG petite couronne



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION  
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ILE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX  
01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

---

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION  
Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION  
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,  
de la documentation  
et des affaires juridiques

*STATUT COMMENTÉ*

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques  
Philippe David - Awena Le Crom

*ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE*

Fabienne Caurant - Lisa Baudry  
Véronique Leyral

*MAQUETTE ET MISE EN PAGES*

Michèle Frot-Coutaz - Marion Aldebert

---

© DILA - Paris 2019

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

*« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».*

## ■ Statut commenté

### DOSSIER SPÉCIAL

---

<b>Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique</b>	<b>2</b>
Le nouveau cadre du dialogue social	3
Les agents contractuels	9
Les conditions et la durée du travail	13
La formation des agents	16
Les droits des agents	18
La discipline	21
La déontologie	26
Les positions statutaires	31
La cessation de fonctions et la perte d'emploi	33
La rémunération	36
Les instances de gestion	38
Les mesures pour l'égalité professionnelle	40
Les dispositions diverses	44
Les mesures qui seront prises par voie d'ordonnance	45

## ■ Actualité documentaire

### LE POINT SUR...

---

Réforme de la fonction publique	47
---------------------------------	----

<b>ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS</b>	<b>51</b>
-------------------------------------	-----------

---

<b>À LIRE ÉGALEMENT</b>	<b>65</b>
-------------------------	-----------

---

## Loi de transformation de la fonction publique

Adoptée dans le cadre de la procédure parlementaire accélérée, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a été publiée au *Journal officiel* du 7 août 2019.

L'étude d'impact accompagnant le projet de loi précisait que ce texte vise notamment à :

- promouvoir un modèle de dialogue social plus stratégique et efficace au moyen d'une évolution de l'architecture, des attributions et du fonctionnement des instances existantes,
- simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- favoriser la mobilité et accompagner les agents dans leurs transitions professionnelles,
- faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

À l'issue de son adoption par les deux chambres, la loi se compose de 95 articles dont une grande partie résulte d'amendements adoptés au cours de la procédure parlementaire. Les nouvelles dispositions ont vocation à s'appliquer aux agents relevant des trois versants de la fonction publique.

Entre autres mesures, dont certaines concernent plus spécifiquement la fonction publique territoriale, la loi du 6 août 2019 procède à la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une nouvelle instance, restreint les

compétences de la commission administrative paritaire (CAP), assouplit les cas et les modalités de recrutement des agents contractuels, crée un dispositif de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée, supprime les régimes dérogatoires à la durée légale du travail, permet la conclusion d'accords visant à assurer la continuité du service en cas de grève dans certains services publics locaux, réforme le dispositif de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

Certaines dispositions de la loi du 6 août 2019 sont entrées en vigueur le 8 août 2019, au lendemain de leur publication. D'autres dispositions entreront en vigueur à des dates qui s'échelonnent du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au renouvellement général des instances en 2022. Dans la plupart des cas, l'entrée en vigueur est subordonnée à la publication d'un décret d'application en Conseil d'État ou implique l'adaptation du dispositif réglementaire existant.

En outre, la loi autorise le Gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance dans plusieurs domaines notamment sur les règles de négociation collective, la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire ou encore la formation des agents publics.

Le statut général réaffirme le principe selon lequel les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant au sein des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires ainsi qu'à l'examen des décisions individuelles.

Toutefois, afin de doter la fonction publique d'une gestion plus individualisée et qualitative des ressources humaines, le cadre dans lequel s'exerce ce droit à la participation est profondément remanié.

Les commissions administratives paritaires (CAP), compétentes sur les questions individuelles, voient leurs attributions recentrées sur l'examen des seules décisions individuelles défavorables aux agents. Elles ne seront désormais plus consultées que sur certaines décisions dont la liste sera précisée par décret.

En contrepartie, s'agissant des questions collectives, le dialogue social est renforcé sur les aspects stratégiques. La définition même des orientations en matière de politique de ressources humaines relèvera désormais du comité social territorial (CST), nouvelle instance issue de la fusion des actuels comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).

Les comités sociaux territoriaux seront mis en place lors du prochain renouvellement général des instances en 2022. Toutefois, à titre transitoire, seront d'ores et déjà applicables aux instances actuelles (CAP, CT et CHSCT) certaines des dispositions de la loi du 6 août 2019.

### Les comités sociaux territoriaux

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 32 à 33-3

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 II A

La loi institue une instance consultative unique traitant des questions collectives qui se substitue au comité technique (CT) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : le comité social territorial (CST). Selon l'étude d'impact de la loi, ce dispositif vise notamment à remédier aux difficultés d'articulation des compétences entre le CT et le CHSCT, en particulier en matière de réorganisation de services.

#### ► Les conditions de création des nouvelles instances

Les conditions de création des CST sont similaires à celles jusqu'à présent applicables au CT.

Un CST devra être obligatoirement créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant un nombre d'agents inférieur à ce seuil.

Sous réserve de respecter ce seuil de 50 agents au moins, un CST commun compétent à l'égard de l'ensemble des agents pourra être créé, par délibérations concordantes des organes délibérants, entre :

- une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés,
- un EPCI et l'ensemble, ou une partie, des communes membres ou des établissements publics qui leur sont rattachés.

En outre, l'organe délibérant pourra décider la création d'un CST, sans condition de seuil, dans les services ou les groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sera obligatoirement instaurée au sein de la nouvelle instance dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant 200 agents au moins. En dessous de ce seuil, la création d'une formation spécialisée sera facultative. L'organe délibérant pourra néanmoins créer cette formation lorsque des risques professionnels particuliers le justifient. Dans les

services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), la création d'une formation spécialisée est obligatoire sans condition d'effectifs.

Au surplus, l'organe délibérant pourra créer, en complément, une formation spécialisée spécifique pour une partie des services, indépendamment des conditions de seuil, en cas de risques professionnels particuliers.

### ► Les compétences des CST et des formations spécialisées

Le dialogue social est élargi à de nouveaux domaines et recentré sur les orientations stratégiques de gestion des ressources humaines. Le champ d'intervention du CST couvre les questions relatives à sept domaines particuliers, auxquels pourront s'ajouter d'autres attributions déterminées par décret en Conseil d'État :

- l'organisation, le fonctionnement des services et les évolutions des administrations,
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus,
- les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines,
- les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels,
- les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations,
- les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire,
- la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et la régulation de l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes.

La formation spécialisée de droit commun, tout comme la formation spécialisée spécifique à une partie de services, exerce les compétences dévolues au CST notamment en matière de protection de la santé physique et mentale, d'hygiène et de sécurité, d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail, sauf dans le cas où ces questions sont examinées directement par le CST dans le cadre de projets de réorganisation de services.

Le comité social territorial est consulté pour avis sur le rapport social unique. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait quant à elle l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social.

### DISPOSITIF TRANSITOIRE

À compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la loi du 6 août 2019 et jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique en 2022 :

- les CT sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions relatives aux projets de réorganisation de service,
- les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes, auquel cas l'avis rendu par la formation conjointe se substituera à ceux du CT et du CHSCT,
- les CT sont compétents pour examiner les lignes directrices de gestion et le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### ► L'organisation du CST et des formations spécialisées

La loi fixe des principes d'organisation similaires à ceux applicables aux CT. Les nouvelles instances et leurs formations spécialisées sont composées de représentants de la collectivité ou de l'établissement et de représentants du personnel élus lors des élections professionnelles dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983.

S'agissant de la formation spécialisée, les représentants du personnel titulaires sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST. Quant aux suppléants, ils sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST.

Dans le cas de la formation spécialisée spécifique créée pour une partie des services, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie, les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales, soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des CST, soit après une consultation du personnel.

Les représentants des organisations syndicales siégeant au sein des nouvelles instances disposeront d'un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de leur mandat.

Les représentants du personnel siégeant au sein de la formation spécialisée ou, lorsque celle-ci n'a pas été créée, du comité social territorial, bénéficient du congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail prévu à l'article 57 7° bis de la loi du 26 janvier 1984.

La présidence du CST est confiée à l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local. L'avis du CST, ou de la formation spécialisée, est rendu lorsque le vote des représentants du personnel a été émis, sauf si une délibération a prévu le recueil de l'avis des représentants de la collectivité.

Le président de l'instance sera tenu de réunir la formation spécialisée ou, à défaut, le CST en cas d'accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité, ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** à compter du renouvellement général des instances en 2022.



**APPLICATION :** publication des dispositions réglementaires fixant les modalités de mise en œuvre.

## Les instruments de gestion

### ► La création des lignes directrices de gestion (LDG)

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 33-5, 39 et 79

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 VIII

Les lignes directrices de gestion constituent un instrument de droit souple qui a pour objet de déterminer, dans chaque collectivité et établissement, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Ainsi, l'autorité territoriale devra tenir compte des lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne au choix.

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CST, puis communiquées aux agents.

Concernant la promotion interne, la loi prévoit que le projet de lignes directrices défini par le président du centre de gestion, après avis de son propre CST, est transmis aux collectivités affiliées à titre obligatoire employant au moins cinquante agents et à celles volontairement affiliées et qui ont confié à l'instance de gestion l'établissement de leurs listes d'aptitude à la promotion interne, afin d'être soumis à leur CST. Si cette instance n'a pas transmis d'avis au président du centre de gestion dans un délai imparti, un avis favorable est réputé avoir été émis. À l'issue

de cette consultation, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par le président du centre de gestion.

Pour l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne au choix, le président du centre de gestion devra tenir compte des lignes directrices de gestion et pourra être assisté du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

Un bilan sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, établi sur la base des décisions individuelles, devra être présenté devant le CST.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** 8 août 2019, en vue, pour les LDG fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, de l'élaboration des décisions individuelles de promotion et d'avancement prises au titre de l'année 2021.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État précisant les modalités d'établissement des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne par le président du centre de gestion.

### ► La création du rapport social unique

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 9 bis A et 9 bis B

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 33-3

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 5 VII

Un rapport social unique, rassemblant les éléments et données sociales à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, devra obligatoirement être présenté tous les ans à l'assemblée délibérante par l'autorité territoriale, après avis du comité social. Il servira de base à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines et sera rendu public.

Ce rapport se substituera, d'une part, au rapport bienal sur l'état de la collectivité ou de l'établissement antérieurement prévu par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984, et, d'autre part, aux rapports portant sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la mise à disposition, respectivement prévus par les articles 35 bis et 62 de la même loi.

Le rapport social unique réunit des éléments et données relatifs notamment à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la mobilité, à la formation, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la santé et la sécurité au travail, à la rémunération, au handicap et à la lutte contre les discriminations.

Il doit aussi comporter un état de la situation comparée des femmes et des hommes articulant des don-

nées sexuées relatives notamment au recrutement, à la promotion professionnelle, au harcèlement et à la rémunération, assortis d'indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes détaillant, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle arrêtées par le plan d'action pluriannuel.

Les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné devront également être intégrés dans le rapport.

Un portail numérique dédié au recueil des données sociales, accessible aux collectivités territoriales et établissements publics sera mis en place par les centres de gestion. Les données renseignées seront accessibles aux membres des comités sociaux.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** 1<sup>er</sup> janvier 2021.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État précisant le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales.

## Les commissions administratives paritaires

### ► L'évolution de l'architecture

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 28

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 IV 2°

La loi maintient le principe d'une CAP pour chaque catégorie de fonctionnaires (A, B et C), mais supprime l'organisation en groupes hiérarchiques dans lesquels étaient classés les différents grades. Les fonctionnaires d'une catégorie siégeant au sein d'une même CAP pourront ainsi se prononcer sur la situation individuelle des fonctionnaires relevant de cette même catégorie, y compris lorsque l'instance siège en formation disciplinaire, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

En cas d'insuffisance des effectifs, une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques pourra être mise en place, sous réserve que la parité numérique entre les représentants des collectivités territoriales et les représentants du personnel soit respectée. Au besoin, un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales pourra être effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie.

Par ailleurs, dans le cas où une collectivité ou un établissement public n'est pas affilié obligatoirement à un centre de gestion, jusqu'à présent une CAP commune pouvait être créée au sein d'un EPCI, sous réserve de délibérations concordantes des organes délibérants de l'ensemble des communes membres et des établissements publics qui lui sont rattachés. La loi prévoit désormais qu'une CAP commune pourra être créée, sur délibérations d'une partie seulement des communes membres.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** à compter du renouvellement général des instances en 2022.

### ► Les compétences

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 9

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 30

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 IV 1°, VIII et XX

La loi procède à un recentrage de la compétence des CAP sur les décisions individuelles défavorables relatives à la carrière.

L'instance demeure compétente pour émettre un avis préalable sur les décisions individuelles concernant :

- le licenciement au cours du stage pour insuffisance professionnelle,
- le refus opposé à une demande de service à temps partiel et les litiges relatifs au temps partiel,
- le licenciement du fonctionnaire en disponibilité qui refuse successivement trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration,
- la révision du compte rendu de l'entretien professionnel,
- la discipline,
- le licenciement pour insuffisance professionnelle,
- le refus de démission.

La compétence de la CAP pourra être étendue à certaines autres décisions individuelles par un décret en Conseil d'État.

En revanche, les CAP ne seront plus consultées sur les décisions relatives à la mobilité, à l'avancement de grade et à la promotion interne. Les critères pris en compte pour les décisions d'avancement de grade et de promotion interne relèveront de la définition des lignes directrices de gestion.

En contrepartie, la loi prévoit que les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à la promotion interne, à la mutation, à l'avancement au grade supérieur ou à l'échelon spécial. Dans ce cadre,

ils pourront obtenir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale.



**ENTRÉE EN VIGUEUR** : à compter du renouvellement général des instances en 2022.



**APPLICATION** : publication d'un décret en Conseil d'État modifiant le décret n°89-229 du 17 avril 1989 afin de prendre en compte les évolutions relatives à la composition, les attributions, l'organisation et le mode de fonctionnement ainsi que l'architecture des CAP (étude d'impact).

#### DISPOSITIF TRANSITOIRE

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les CAP ne seront plus compétentes à l'égard des décisions relatives aux mutations et aux mobilités.

La suppression des attributions des CAP en matière de promotion et d'avancement s'appliquera en vue de l'élaboration des décisions individuelles de promotion et d'avancement prises au titre de l'année 2021.

## Les commissions consultatives paritaires

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 136

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 II

L'organisation des commissions consultatives paritaires (CCP) est également modifiée. La loi prévoit qu'une CCP unique sera compétente, au sein de chaque collectivité ou établissement public, à l'égard des questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.



**ENTRÉE EN VIGUEUR** : à compter du renouvellement général des instances en 2022.



**APPLICATION** : publication d'un décret en Conseil d'État modifiant le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale (étude d'impact).

Par ailleurs, le principe de la parité numérique entre les représentants des collectivités territoriales et les représentants du personnel devra être assuré lorsque la CCP siège en conseil de discipline. En cas d'absence d'un ou de plusieurs représentants, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse devra être réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants du personnel soient égaux.



**ENTRÉE EN VIGUEUR** : 8 août 2019.

## La situation des instances consultatives en cas de fusion de collectivités ou d'établissements

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 33-4

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 II E

Des dispositions spécifiques sont introduites dans la loi statutaire afin de régler la situation des instances consultatives (CAP, CCP et CST) en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics.

Dans cette hypothèse, de nouvelles élections pour la désignation des représentants du personnel devront être organisées dans un délai maximal d'un an après la fusion, sauf si des élections générales se tiennent dans ce délai.

Toutefois, les élections anticipées ne sont pas organisées si les deux conditions suivantes sont réunies :

- la fusion ne concerne que des collectivités et établissements dont les instances étaient placées auprès du même centre de gestion,
- les instances de la collectivité ou de l'établissement issu de la fusion dépendent du même centre de gestion.

Dans l'attente des élections, les instances des anciennes collectivités et des anciens établissements publics demeurent compétentes pour les agents de la nouvelle entité. Elles siègent alors en formation commune.

Lorsque les agents de la nouvelle entité issue de la fusion dépendaient de CAP et de CCP rattachées à un centre de gestion, ces instances demeurent compétentes à leur égard. À défaut d'un CST rattaché à une des collectivités ou un des établissements fusionnés, celui du centre de gestion demeure compétent.



**ENTRÉE EN VIGUEUR** : à compter du renouvellement général des instances en 2022.

## Les instances nationales de concertation

### ► Le nouveau cas de saisine du Conseil commun de la fonction publique

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 9 ter

Pour rappel, le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) est obligatoirement consulté sur les questions d'ordre général et sur les projets de texte comportant des dispositions communes à au moins deux des trois fonctions publiques.

La loi instaure un cas de consultation facultative. Elle prévoit que le CCFP peut être consulté sur les

projets de texte propres à l'une des trois fonctions publiques, après accord, selon le cas, du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH), dès lors que ces projets présentent un lien avec les dispositions communes.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

► **L'évolution du collège électoral des employeurs territoriaux au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)**

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 8

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 I

Les représentants des collectivités territoriales au sein du CSFPT sont élus, jusqu'à présent, par trois collèges (maires, présidents de conseil départemental et présidents de conseil régional). Dans le but d'établir une meilleure représentativité des employeurs locaux et de favoriser un renouvellement du dialogue social territorial, la loi ajoute un quatrième collège : les présidents d'EPCI à fiscalité propre.



ENTRÉE EN VIGUEUR : à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et des EPCI en 2020.



APPLICATION : publication d'un décret en Conseil d'État modifiant le décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au CSFPT (étude d'impact).

► **La feuille de route triennale**

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 2-1

Une feuille de route sera présentée devant le CSFPT, tous les trois ans, par le ministre de la fonction publique. Elle exposera les grandes orientations du gouvernement en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact sur les employeurs locaux. Cette feuille de route, complétée des observations du CSFPT, sera rendue publique.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

La loi élargit sensiblement le périmètre des emplois publics qui pourront être pourvus par des agents contractuels, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. Pour garantir le respect du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics, elle précise le cadre procédural de leur recrutement.

Prenant en compte l'élargissement du recours aux contractuels, elle renforce également le cadre juridique général qui leur est applicable.

Enfin, elle opère un rapprochement des règles relatives aux contractuels de droit public avec le droit privé, ainsi que l'illustre le dénouement de la relation contractuelle.

### La procédure de recrutement sur les emplois permanents, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 32 I

Afin de garantir aux candidats les conditions d'un recrutement objectif, la loi encadre désormais le recrutement des agents contractuels par la mise en œuvre d'une « *procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics* », dont les modalités restent à déterminer par voie réglementaire.

Il est précisé que celles-ci pourront être adaptées au cas par cas compte tenu du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, ainsi que de la durée du contrat.

Seront exclus de son champ d'application certains emplois de direction (voir plus loin).

Par ailleurs, afin de favoriser la transparence de ces recrutements, la loi rappelle dans le titre I du statut général, l'obligation, déjà inscrite au titre III, de publicité des créations et vacances de ces emplois.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État fixant les modalités de cette procédure.

### L'élargissement du recours au contrat pour pourvoir des emplois permanents

#### ► Le recrutement direct sur les emplois de direction

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 47

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 V

L'extension de la faculté de recourir au contrat pour pourvoir les emplois permanents passe d'abord par l'élargissement des dispositifs existants, visant notamment à diversifier les profils dans l'encadrement supérieur.

Ainsi, le seuil de recrutement direct d'agents contractuels sur les emplois fonctionnels de directeur général des services (DGS) et de directeur général des services techniques (DGST) des communes et leurs groupements est abaissé, de sorte que pourront désormais être pourvus par contrat les emplois fonctionnels des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (seuil démographique à partir duquel il est possible de recruter des administrateurs territoriaux), au lieu de 80 000 auparavant.

Ce seuil est également uniformisé, puisqu'il est rapporté à 40 000 habitants pour le recrutement direct d'agents contractuels dans les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS) des communes et de leurs groupements, au lieu de 150 000 auparavant.

De plus, le champ d'application de cette disposition est élargi, puisque si les règles relatives aux recrutements dans les départements et les régions sont inchangées, il intègre désormais les emplois de DGS et de DGA des collectivités exerçant leurs compétences (collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer).

Les conditions d'emploi et de rémunération de l'ensemble des personnes faisant l'objet de ces recrutements directs seront fixées par décret en Conseil d'État.

Ce décret déterminera en outre des modalités de sélection spécifiques des candidats aux emplois de direction soumis à la procédure permettant de

garantir l'égal accès aux emplois publics, c'est-à-dire aux emplois de :

- DGA (lorsque l'emploi est créé) des départements et des régions ou des collectivités exerçant leurs compétences,
- DGA et DGST des communes et de leurs groupements de plus de 40 000 habitants,
- directeur général des établissements publics dont l'importance et les caractéristiques le justifient, déterminés par décret en Conseil d'État.

Il est à noter que les emplois de DGS des départements, régions, et collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, ne seront pas concernés par cette procédure de sélection, ni par la procédure de droit commun.

Enfin, la loi précise que les contrats conclus sur le fondement de cet article, exclusivement à durée déterminée, n'ouvriront droit à aucune reconduction sous forme de contrat à durée indéterminée, ni ne pourront en aucun cas donner lieu à titularisation.

Pour rappel, dans le silence des textes, le juge administratif avait jusqu'alors admis que le recrutement direct d'un agent sur le fondement de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 pouvait donner lieu à un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (Conseil d'État, 30 mai 2015, n° 375730).



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (article relatif à la mise en place d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics).

#### ► L'extension à toutes les catégories du recrutement justifié par les besoins du service ou la nature des fonctions

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 3-3 2°

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 V

Le recrutement de contractuels pour occuper de manière permanente des emplois permanents est, de même, élargi pour faire face aux besoins des employeurs territoriaux.

Jusqu'à présent, le recrutement d'agents contractuels pour répondre aux besoins du service ou en raison de la nature des fonctions se limitait aux seuls emplois de catégorie A, sous réserve que la procédure de recrutement d'un titulaire se soit révélée infructueuse.

La loi ouvre désormais cette possibilité aux catégories B et C.

#### ► Le recrutement par les petites collectivités et leurs groupements

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 3-3 3° et 3 bis

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 V

De plus, les conditions de recours au contrat applicables aux petites communes sont assouplies.

Auparavant, seuls les emplois de secrétaire de mairie et les emplois dont la quotité de temps de travail était inférieure à 50 % pouvaient être pourvus par contrat dans les communes ou groupements composés de communes de moins de 1 000 habitants.

La loi autorise désormais les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, de même que, durant une période de trois ans suivant leur création prolongeable jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal, les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, à pourvoir par contrat l'ensemble de leurs emplois permanents, quelle qu'en soit la quotité de temps de travail.

#### ► Le recrutement sur des emplois à temps non-complet

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 3-3 4°

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 V

Enfin, la loi prévoit, pour l'ensemble des collectivités ou établissements régis par le titre III du statut, la possibilité de recruter des agents contractuels sur l'ensemble des emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

Par cette mesure, il s'agit d'une part de répondre aux besoins permanents et réguliers des employeurs territoriaux sur de faibles quotités horaires, et d'autre part de lutter contre l'emploi précaire, en limitant le recours aux vacataires dont le recrutement ne doit être envisagé que pour des tâches précises et ponctuelles.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (article relatif à la mise en place d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics).

#### ► Le recrutement en remplacement sur des emplois permanents

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 3-1

S'agissant des besoins temporaires, le législateur étend également les cas dans lesquels des agents contractuels pourront être recrutés sur des emplois

permanents, en remplacement d'agents temporairement indisponibles ou travaillant à temps partiel.

Tout d'abord, certaines positions statutaires sont désormais incluses au nombre de ces hypothèses, lesquelles comprennent ainsi le détachement de courte durée, la disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, ainsi que le détachement pour l'accomplissement d'un stage, pour suivre une période de scolarité préalable à la titularisation ou une préparation à un concours de la fonction publique.

La loi a ensuite pour objet d'enrichir cette liste par le congé pour invalidité temporaire imputable au service, créé par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017.

Enfin, elle complète les causes d'indisponibilité autorisant le recrutement d'un agent contractuel par un renvoi global à l'ensemble des congés susceptibles d'être octroyés aux fonctionnaires territoriaux en application de l'article 57 du titre III du statut, ainsi que par les congés parental et de présence parentale prévus aux articles 60 *sexties* et 75 de cette même loi.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : le 8 août 2019.**

**NB :** on notera qu'aucune disposition n'exclut ces cas de remplacement du champ d'application de la procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics à laquelle seront soumis les recrutements d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents.

## Un nouveau dispositif : le contrat de projet

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 3 II
---

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 3-4
--

Contrairement au droit du travail, le statut, jusqu'à présent, ne prévoyait pas de cadre de recrutement spécifique à la conduite de projets ou d'opérations identifiés dont le terme est imprévisible au moment de la conclusion du contrat.

Pour permettre aux employeurs publics d'ajuster les recrutements aux spécificités de telles opérations, la réforme complète l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 traitant des emplois non permanents pour y introduire un nouveau dispositif s'inspirant du dispositif du « *contrat à objet défini* » tel qu'il existe dans le secteur privé.

Ce contrat de projet, ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques, permettra le recrutement d'un agent sur un emploi non permanent, pour une durée prévisionnelle d'un à six ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de six ans, prenant fin avec la réalisation du projet ou de l'opération, après un

délai de prévenance encore à fixer par décret en Conseil d'État, propre à garantir à l'agent une visibilité sur le terme de sa mission.

Ce contrat pourra toutefois être rompu au bout d'un an sur décision de l'employeur si le projet ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine de manière anticipée, sous réserve d'allouer à l'agent une indemnité de rupture anticipée du contrat.

La loi rappelle que les possibilités de rupture de contrat de droit commun, que sont le licenciement et la démission, sont préservées.

Elle précise aussi que la durée de ce type de contrats ne pourra être comptabilisée au titre de la durée de services publics de six ans ouvrant droit à un contrat à durée indéterminée (CDI).



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État fixant les modalités d'application, notamment concernant la mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

## L'extension de la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 71
---

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 6 <i>ter</i> (FPE)
--

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 3-5 (FPT)
---

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, art. 9-5 (FPH)
--

La loi étend enfin les possibilités d'engager directement un agent en CDI, dans le cadre d'un primo-recrutement pour pourvoir un emploi permanent de manière permanente.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 avait déjà introduit aux titres II et III du statut général des dispositions autorisant tout employeur des fonctions publiques de l'État et territoriale à recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, au sein du même versant de la fonction publique.

Les possibilités de recourir au CDI déjà nombreuses dans la fonction publique hospitalière n'avaient pas nécessité l'adoption de dispositions similaires pour ce versant.

La loi de transformation de la fonction publique s'inscrit dans la continuité de la loi du 12 mars 2012 et modifie le statut afin de permettre la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique, toujours sous réserve que l'agent soit recruté sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Si ce dispositif a été présenté comme le gage d'un élargissement des possibilités de mobilité et des perspectives professionnelles des agents en CDI, on remarquera que le maintien du bénéfice de la durée indéterminée du contrat, en cas de mobilité, relève de la faculté de l'employeur mais ne constitue nullement un droit pour l'agent. De même, la portabilité du CDI n'emporte pas conservation des stipulations du contrat.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : le 8 août 2019.**

## Les critères de rémunération

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 20

S'agissant de la rémunération, on constate une harmonisation du régime applicable aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique, caractérisée par l'inscription au titre I du statut de principes explicitant les critères qui doivent présider à sa détermination.

Le cadre de rémunération des agents contractuels de la fonction publique territoriale, jusqu'à présent combinaison d'un renvoi de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 aux dispositions législatives applicables aux fonctionnaires, complété par voie réglementaire, y est repris.

Cette modification du titre I aura donc pour effet d'étendre le champ d'application de ces critères à l'ensemble des agents contractuels, quel que soit leur motif de recrutement, et ne concernera plus les seuls agents contractuels désignés par l'article 136 du titre III.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : le 8 août 2019.**

## La prime de précarité applicable aux agents en CDD

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 136

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 23 IV

Jusqu'à présent, contrairement aux salariés de droit privé, les agents dont le contrat de droit public à durée déterminée n'était pas renouvelé ne percevaient aucune indemnité de fin de contrat afin de compenser la précarité de leur situation.

La loi instaure désormais une indemnité, inspirée du modèle de la « prime précarité » du secteur privé, versée au terme des contrats courts, d'une durée inférieure ou égale à un an, renouvellement compris, dont la rémunération brute globale sera inférieure à

un plafond à préciser par un décret en Conseil d'État à venir. Les conditions d'application de cette prime seront également fixées par voie réglementaire.

La loi précise que ne pourront y prétendre les agents contractuels recrutés dans le cadre de contrats saisonniers et contrats de projet, de même que les agents nommés stagiaires ou élèves à l'issue de leur réussite à un concours.

Seront également exclus du champ d'application de cette disposition les agents contractuels bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.**



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État prévoyant les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat.

## La suppression de l'obligation de mise en stage d'un agent contractuel lauréat de concours

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 3-4

Jusqu'ici, il était imposé aux employeurs territoriaux désireux de poursuivre la collaboration avec un agent contractuel inscrit sur liste d'aptitude d'un concours de le nommer fonctionnaire stagiaire s'il occupait de manière permanente (c'est-à-dire hors cas de remplacement) un emploi permanent dont les missions correspondaient au grade du concours.

Par cette réforme, cette obligation est muée en simple faculté de l'employeur, étant précisé pour encourager ce type d'intégration, que la publicité de la vacance du poste n'est alors plus requise.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : le 8 août 2019.**

### L'abrogation des régimes dérogatoires à la durée légale du travail dans la FPT

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (*disposition propre*), art. 47

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 7-1 et 136

La loi supprime de manière progressive le fondement législatif des régimes dérogatoires à la durée légale du travail de 1607 heures (35 heures par semaine) dans la FPT.

Les collectivités et établissements publics concernés disposent d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour se mettre en conformité en définissant, dans les conditions prévues par l'article 7-1, les règles relatives au temps de travail et notamment les nouveaux cycles de travail.

Le renouvellement des assemblées interviendra en mars 2020 pour le bloc communal et en mars 2021 pour les blocs départementaux et régionaux.

La date butoir de mise en conformité par rapport à ce nouveau dispositif interviendra donc :

- en mars 2021 pour les communes, leurs groupements et les établissements publics rattachés,
- en mars 2022 pour les départements, leurs groupements et les établissements publics rattachés,
- en décembre 2022 pour les régions, leurs groupements et les établissements publics rattachés.

Pour les autres établissements publics, ce délai d'un an court à compter de la date du prochain renouvellement de leur assemblée délibérante ou conseil d'administration.

Ne sont pas visés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents (travail de nuit, travail dominical, jours fériés, travaux pénibles et dangereux).

Pour rappel, c'est la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique qui avait introduit cette possibilité de maintien par délibération de l'organe délibérant, des régimes de travail plus favorables mis en place antérieurement.

Selon l'étude d'impact, l'existence de cette dérogation, combinée à l'existence de cycles particuliers

justifiés par des sujétions spéciales, aboutissait à un temps de travail effectif moyen dans la FPT inférieur aux 1607 heures annuelles.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la définition des nouvelles règles ainsi définies, soit :

- le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les communes, leurs groupements et les établissements qui leur sont rattachés,
- le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les départements, leurs groupements et les établissements qui leur sont rattachés,
- le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date du prochain renouvellement de leur assemblée délibérante ou conseil d'administration pour les autres établissements publics.

### La référence au code du travail pour la durée du travail dans la fonction publique de l'État

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, art. 65 *bis* nouveau

Est introduite dans la loi portant statut général des fonctionnaires de l'État une disposition selon laquelle la durée du travail effectif des agents de l'État est celle fixée à l'article L. 3121-27 du code du travail, soit 35 heures par semaine. Cette disposition, qui fait l'objet d'un article 65 *bis* nouveau de la loi du 11 janvier 1984, précise que le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

Les corps enseignants et les personnels de la recherche ne sont pas concernés. Ils conserveront donc leur régime d'obligations de service qui tient compte des conditions particulières d'exercice de leurs missions.

Le gouvernement devra présenter au Parlement dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente loi un rapport sur les actions mises en œuvre au sein de la FPE pour assurer le respect des dispositions susvisées.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents.

## L'harmonisation des autorisations spéciales d'absence pour motif familial dans la fonction publique

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 21 et 32

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 59 et 136

La loi unifie le fondement juridique des autorisations d'absence liées à la parentalité et à certains types d'événements familiaux.

Les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique bénéficieront désormais, en application de l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux qui n'entrent pas dans le décompte des congés annuels. Les agents contractuels sont également concernés par cette disposition dans la mesure où pour la FPT par exemple, l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est modifié en conséquence.

Un décret en Conseil d'État établira la liste et les conditions d'octroi de ces autorisations d'absence. Il précisera également celles qui devront être accordées de droit.

Pour mémoire, l'élaboration d'une norme commune aux trois versants de la fonction publique était l'une des recommandations du rapport « Laurent » de mai 2016 sur le temps de travail dans la fonction publique.

Jusqu'à présent, les autorisations d'absence à l'occasion de certains événements familiaux étaient octroyées dans la FPT sur le fondement des dispositions de l'article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. En l'absence de texte réglementaire d'application, le Conseil d'État avait confirmé que les fonctionnaires territoriaux pouvaient en bénéficier sur décision du chef de service (CE n°351682 du 20 décembre 2013). Dans ces conditions, il appartenait à l'organe délibérant de chaque collectivité, après avis du comité technique, de déterminer les événements familiaux susceptibles de donner lieu à des autorisations spéciales d'absence et d'en définir les conditions d'attribution et de durée, les autorisations d'absence ne constituant pas un droit mais étant accordées sous réserve des nécessités de service. Pour ce faire, il était possible de se reporter à l'instruction ministérielle du 23 mars 1950 ainsi qu'à la circulaire du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État établissant la liste et les conditions d'octroi des autorisations d'absence pour motif familial.

## L'aménagement horaire pour allaitement

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (*disposition propre*), art. 46

La loi confère un fondement législatif au droit pour un fonctionnaire qui allaite son enfant de bénéficier d'un aménagement horaire.

Pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant, le fonctionnaire concerné pourra bénéficier, sous réserve des nécessités du service, d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour. Les modalités de ce droit seront définies par décret en Conseil d'État.

Cette disposition a pour effet d'aligner la situation des fonctionnaires sur celle des agents du secteur privé qui disposent déjà, en application du code du travail, de dispositions législatives analogues.

Pour mémoire, la circulaire du 21 mars 1996 relative notamment au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires territoriaux et agents de la FPT prévoit des facilités de service pour ce motif.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État.

## Le recrutement de fonctionnaires dans les emplois à temps non complet

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 104

La loi élargit de manière substantielle les possibilités de recrutement de fonctionnaires sur ce type d'emplois.

Les collectivités et établissements pourront désormais recruter ces derniers quels que soient la durée du temps non complet, le cadre d'emplois et le nombre d'emplois créés.

Est en effet supprimée la disposition législative figurant à l'article 104 de la loi du 26 janvier 1984 qui renvoyait au pouvoir réglementaire le soin de déterminer les limites au recrutement de fonctionnaires non intégrés dans un cadre d'emplois, c'est-à-dire ceux dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 17 h 30.

Pour rappel, jusqu'à présent, ces fonctionnaires ne pouvaient être recrutés que par certaines catégories de collectivités ou certains types d'établissements publics. Par ailleurs, ces fonctionnaires non intégrés ne pouvaient être recrutés que pour exercer des fonctions correspondant à certains cadres d'emplois et le nombre d'emplois pouvant être créés était également limité. Le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet prévoyait

les cas de recrutements autorisés. Faute d'avoir été actualisées, ces dispositions réglementaires ne correspondaient plus à l'architecture actuelle des structures territoriales ni à celle des cadres d'emplois.

Les autres dispositions de l'article 104 relatives aux cas de prise en charge des fonctionnaires à temps non complet restent pour l'essentiel inchangées.



**APPLICATION :** le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

## Le recours ponctuel au télétravail

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, art. 133

Est désormais autorisé par la loi le recours au télétravail ponctuel dans la fonction publique.

Pour rappel, depuis l'intervention de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et son décret d'application du 11 février 2016, les fonctionnaires et agents contractuels peuvent demander à exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 qui fixe les modalités d'organisation du télétravail dans la fonction publique devra être modifié pour déterminer les possibilités de ce recours ponctuel au télétravail.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État.

## LA FORMATION DES AGENTS

### Le renforcement de la formation managériale des agents publics

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 22

Tous les agents de la fonction publique bénéficieront désormais de formations au management, dès lors qu'ils accéderont pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Cette formation devra être suivie par les agents, qu'ils aient la qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel, quelle que soit leur catégorie hiérarchique.

Pour rappel, à ce jour, les fonctionnaires bénéficient au titre des actions de professionnalisation tout au long de leur carrière, à l'occasion de leur affectation dans un poste à responsabilité, d'un certain nombre de formations qui doivent être effectuées dans les six mois de leur affectation, mais dont le contenu n'est pas nécessairement consacré ni limité à la thématique managériale. Sont considérés comme des postes à responsabilité pour lesquels est prévue cette dernière obligation de formation les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois comportant des fonctions de direction ou d'encadrement assorties de responsabilités particulières, éligibles au bénéfice d'une NBI, ainsi que ceux déclarés comme tels par l'autorité territoriale, après avis du comité technique.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

### La formation obligatoire des agents contractuels recrutés sur emploi permanent

Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, art. 2

La loi étend aux agents contractuels recrutés à titre permanent pour occuper un emploi permanent, sur le fondement de l'article 3-3 du statut général des fonctionnaires territoriaux, la formation statutaire obligatoire jusqu'alors réservée aux fonctionnaires.

Sauf si leur contrat est conclu pour une durée inférieure à un an, les agents susvisés devront donc suivre les formations d'intégration et de professionnalisation prévues par la loi n° 84-594 du 12 juillet

1984 relatives à la formation des agents de la fonction publique territoriale et ses décrets d'application.



APPLICATION : publication d'un décret en Conseil d'État.

### La formation obligatoire des agents contractuels lors de la prise de fonctions sur un emploi de direction

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 47

Les agents nommés sur un emploi de direction par la voie du recrutement direct devront désormais suivre une formation les préparant à l'exercice de leurs nouvelles fonctions. Elle portera notamment sur la déontologie et l'organisation et le fonctionnement des services publics.

Il s'agissait d'une des recommandations issues du rapport d'information de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur le projet de loi. Le rapporteur soulignait ainsi que si l'abaissement du seuil à 40 000 habitants était justifié car de nature à favoriser l'évolution de l'action publique, la spécificité de l'exercice des responsabilités dans une collectivité ne devait pas être occultée et qu'en conséquence, une formation minimale de prise de fonction, à l'instar de celle à laquelle est soumis tout nouveau fonctionnaire, était nécessaire.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

### Les évolutions du compte personnel de formation (CPF)

#### ► L'information obligatoire des agents sur l'ouverture et l'utilisation du CPF

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 76

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 VII

La loi prévoit que les agents devront désormais bénéficier, lors de l'entretien annuel d'évaluation, d'une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits à CPF.



APPLICATION : au 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les entretiens conduits au titre de l'année 2020.

### ► La portabilité des droits acquis sur le CPF en cas de mobilité entre secteurs public et privé

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 22 *quater*

Afin de permettre aux personnes exerçant successivement une activité dans le secteur public et le secteur privé, et inversement, d'utiliser leurs droits au titre du CPF, la loi introduit la possibilité d'effectuer des conversions entre droits comptabilisés en heures et droits comptabilisés en euros.

Cette possibilité de conversion était attendue dans la mesure où depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, ces droits n'étaient plus comptabilisés de la même manière dans le secteur public et le secteur privé. En effet, à compter de cette date, avait été introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 la conversion des droits en euros pour les seules personnes relevant du code du travail. Pour les agents du secteur public, l'unité de mesure est toujours fixée en heures.

La loi modifie donc la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour préciser que désormais les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail pourront être convertis en heures pour les personnes intégrant le secteur public. Les modalités d'application seront fixées par décret en Conseil d'État.

Inversement, elle complète l'article L. 6323-3 du code du travail pour prévoir que les droits acquis en heures dans le secteur public, conformément à l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983, seront convertis en euros au bénéfice de toute personne qui, au moment de sa demande, sera autorisée à utiliser les droits inscrits sur son CPF. Les modalités d'application sont également fixées par voie réglementaire. À titre purement indicatif, pour la conversion en euros des droits à CPF des agents du secteur privé au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018 prévoyait que les heures étaient converties en euros à raison de 15 euros par heure.

Dans les deux cas, la conversion ne sera effectuée que lorsque l'agent ou le salarié souhaitera effectivement utiliser les droits qu'il a acquis.



**APPLICATION :** publication de décrets en Conseil d'État et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### ► L'alimentation du CPF

Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, art. 2-1

En premier lieu, ne figureront plus dans la loi les dispositions faisant référence au rythme d'alimentation et au plafond du CPF des agents publics (24 heures par année de travail dans la limite de 120 heures, puis 12 heures par an dans le respect d'un plafond de 150 heures).

La loi précisera simplement que l'alimentation s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre maximal d'heures par année de travail et dans la limite d'un plafond. Selon l'étude d'impact accompagnant le projet de loi, ce changement permettra au secteur public de conserver une capacité à définir pour le CPF des règles de gestion qui répondent aux spécificités organisationnelles du secteur public et qui restent soutenables sur le plan budgétaire (rythme d'alimentation, plafonds...).

De la même façon, s'agissant des règles d'alimentation particulières à certaines catégories d'agents (fonctionnaires de catégorie C n'ayant pas atteint un certain niveau de diplôme et fonctionnaires dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude), la loi renvoie au pouvoir réglementaire le soin de déterminer les conditions d'application des majorations prévues.



**APPLICATION :** publication de décrets en Conseil d'État et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### La formation des agents relevant des cadres d'emplois de police municipale

Code de la sécurité intérieure, art. L. 511-7

Dans des conditions fixées par les statuts particuliers, ces agents pourront désormais être dispensés de tout ou partie des actions relevant de la formation d'intégration et de professionnalisation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.



**APPLICATION :** publication de décrets en Conseil d'État modifiant les statuts particuliers concernés.

### L'encadrement de l'exercice du droit de grève

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 7-2

Un nouvel article, issu d'un amendement sénatorial, introduit dans la loi du 26 janvier 1984 des dispositions visant à encadrer l'exercice du droit de grève dans certains services publics locaux.

En vertu de ce dispositif, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent au moins d'un siège au sein des instances de participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP et le futur CST) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité de certains services publics locaux. Cet accord, qui doit être approuvé par l'organe délibérant de la collectivité ou l'établissement, détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions d'adaptation de l'organisation du travail et d'affectation des agents présents au sein du service, en cas de perturbations prévisibles de ce dernier.

La loi délimite le champ des services concernés :

- la collecte et le traitement des déchets des ménages,
- le transport public de personnes,
- l'aide aux personnes âgées et handicapées,
- l'accueil des enfants de moins de trois ans,
- l'accueil périscolaire,
- la restauration collective et scolaire.

On relèvera néanmoins que l'article 7-2 pose une condition supplémentaire pour l'application de ce dispositif. Parmi les services ci-dessus énumérés, sont concernés les seuls services dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

L'accord doit être finalisé dans le délai de douze mois après le début des négociations. À défaut, l'organe délibérant détermine les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables pour garantir la continuité du service.

Certaines restrictions s'imposent aux agents en cas de dépôt d'un préavis de grève dans les conditions prévues par l'article L. 2512-2 du code du travail.

Pour rappel, cet article prévoit que dans les régions, départements, communes de plus de 10 000 habitants et organismes et établissements chargés de la gestion d'un service public, la cessation concertée de travail doit être précédée d'un préavis de cinq jours avant le début de la grève, émanant d'une organisation syndicale représentative.

Les obligations pesant sur le personnel des services précédemment indiqués sont les suivantes :

- les agents qui souhaitent participer à la grève devront en informer l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, au plus tard 48 heures avant cette participation, comprenant au moins un jour ouvré,
- en cas de renoncement à prendre part à la grève, ils devront en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 h avant l'heure prévue de leur participation afin que celle-ci puisse les affecter.

Par ailleurs, lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service sera susceptible d'entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale pourra imposer aux agents grévistes d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

Les agents qui ne respectent pas ces obligations seront passibles de sanctions disciplinaires. De la même façon, pourront être sanctionnés les agents qui, de façon répétée, n'informeront pas leur employeur de leur intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre leur service.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

### Les droits du fonctionnaire proche aidant

#### ► Le congé de proche aidant

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 57 10° bis

La loi crée un nouveau congé non rémunéré relevant de la position d'activité destiné à permettre aux fonctionnaires de s'absenter pour accompagner un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le proche doit nécessairement être une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail. Il doit s'agir de :

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

La durée du congé est de trois mois renouvelable. Elle est limitée à un an sur l'ensemble de la carrière. Le temps passé est assimilé à une période de service effectif et pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

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

À titre indicatif, on signalera que pour les salariés du secteur privé, le congé de proche aidant existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il est régi par les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, complétés par des dispositions de nature réglementaire qui prévoient la liste des pièces exigées à l'appui de la demande. Ainsi par exemple, concernant la demande de congé pour aider un enfant handicapé à charge ou un adulte handicapé, est exigée une copie de la décision justifiant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %. Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, est exigée une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille nationale mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles.

On indiquera également que selon un communiqué de la ministre de la santé et des solidarités, serait envisagée pour 2020 la création d'un nouveau congé de proche aidant. Celui-ci pourrait figurer dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019**

### ► La reconnaissance d'une priorité en cas de demande de mobilité

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 54

La loi crée par ailleurs une priorité au bénéfice des fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens du code du travail et qui sollicitent une mutation, un détachement, une intégration directe ou encore une mise à disposition.

Elle précise que ces dispositions s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.**

### L'accompagnement du fonctionnaire déchargé de fonctions

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 53

La loi apporte certaines garanties supplémentaires aux fonctionnaires dont la fin du détachement dans l'emploi fonctionnel est envisagée. Pour rappel, en raison de la nature particulière des emplois fonctionnels de direction, les autorités territoriales peuvent de manière discrétionnaire se séparer des agents qui les occupent en respectant toutefois certaines garanties procédurales prévues à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.

C'est ainsi qu'en vue de limiter les évictions systématiques et prématurées liées à des changements d'exécutif, l'article 53 prévoit un délai de six mois pendant lequel l'autorité territoriale ne peut légalement prononcer une mesure de décharge de fonctions. Ce délai court à compter de la date, soit de la nomination dans l'emploi du fonctionnaire concerné, soit de la désignation de l'autorité territoriale par l'assemblée délibérante. Le Conseil d'État a jugé dans un arrêt du 21 juillet 2006 que ce délai devait s'appliquer de la même façon en cas de réélection de l'exécutif. Pour le juge, ce délai de six mois a pour effet d'interdire à l'autorité territoriale de formaliser avant son expiration une mesure de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel, quand bien même sa date d'effet serait différée au terme de ce délai.

Désormais, dans les six mois qui suivent, soit la désignation de l'autorité territoriale, soit la nomination de l'intéressé dans l'emploi concerné, l'autorité territoriale devra permettre au fonctionnaire dont la fin de détachement est envisagée de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

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

respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition.

Ce protocole prendra acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il portera notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

Il convient d'ajouter que pour le juge, les garanties procédurales prévues par l'article 53 s'appliquent à tous les agents détachés sur de tels emplois, quelle que soit la fonction publique dont ils relèvent, à l'exception des seuls agents recrutés directement en qualité d'agent contractuel en application de l'article 47.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019**

### La période de préparation au reclassement (PPR)

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 85-1

La loi modifie et complète les dispositions relatives à la période de préparation au reclassement (PPR) figurant à l'article 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

En premier lieu, elle retouche la rédaction de la disposition régissant l'ouverture du droit à PPR. Pour rappel, une période de préparation au reclassement doit être proposée à tout fonctionnaire dont l'état de santé, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade.

Jusqu'à présent, l'ouverture du droit à PPR résultait de la reconnaissance de l'inaptitude du fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions qui était formalisée dans l'avis du comité médical.

Désormais, le droit à PPR est ouvert dès lors que l'administration a engagé, à l'égard de ce dernier, une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Le fait générateur de l'ouverture du droit se situe donc à présent en amont de l'avis du comité médical se prononçant sur l'inaptitude à l'exercice des fonctions.

En second lieu, dans le cadre de ce droit à PPR, la loi précise que le fonctionnaire peut être autorisé de manière dérogatoire, pendant son congé pour raison de santé, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, à suivre une formation ou un bilan de compétences.

Elle ajoute enfin que le fonctionnaire peut, pendant la PPR, être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission prévue au deuxième alinéa de l'article 25. Sont notamment autorisés dans ce cadre le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou la réalisation de missions temporaires ou permanentes à temps complet ou non complet par la voie de l'affectation.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.**

### L'entretien de carrière

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 108-3-1

Il est créé un entretien de carrière au profit des agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.**

## L'évolution de l'architecture des instances disciplinaires

La loi réforme l'architecture des commissions administratives et consultatives paritaires, dont les règles de composition sont assouplies et le principe paritaire rappelé. Ces évolutions affectent l'installation, la réunion et le fonctionnement des conseils de discipline.

Poursuivant son objectif de simplification, la loi procède par ailleurs à la suppression des instances de discipline de recours dans les trois versants de la fonction publique.

### ► La formation disciplinaire des commissions administratives paritaires (CAP)

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 30
Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 28 et 90
Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 IV, IX et XX

Pour rappel, l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 imposait jusqu'ici que la composition du conseil de discipline, émanation de la CAP, tienne compte du classement en groupes hiérarchiques des grades et emplois territoriaux au sein de chaque catégorie, étant précisé qu'au sens de la loi, les grades et emplois d'un même groupe hiérarchique étaient équivalents.

Conformément au principe général du droit selon lequel un agent public ne peut siéger dans une formation qui lui permettrait d'apprécier la manière de servir d'un agent d'un grade hiérarchiquement supérieur au sien, jusqu'à présent, un fonctionnaire ne pouvait siéger lors de l'examen du dossier disciplinaire d'un collègue de même catégorie relevant d'un groupe hiérarchique supérieur.

La loi déroge à ce principe en mettant fin aux groupes hiérarchiques dans la fonction publique territoriale, autorisant ainsi les fonctionnaires d'une catégorie à siéger et à se prononcer sur les questions disciplinaires concernant l'ensemble des fonctionnaires relevant de leur catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

Concrètement, la composition du conseil de discipline cessera donc d'être conditionnée par le grade du fonctionnaire déféré, pour ne dépendre désormais que de la catégorie dont il relève.

La loi prévoit en outre la possibilité de créer une CAP unique regroupant plusieurs catégories en cas d'insuffisance des effectifs.

Dans ce cas, la parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel devra être assurée, au besoin par un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner les questions relatives à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** à compter du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique en 2022.

### ► La formation disciplinaire des commissions consultatives paritaires (CCP)

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 136
Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 II et XX

S'agissant de la procédure disciplinaire applicable aux agents contractuels, la loi prévoit désormais, dans chaque collectivité territoriale ou établissement public, la réunion d'une CCP unique, sans distinction de catégorie, et non plus d'une CCP distincte par catégorie d'agents, comme prescrit par le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016. Celle-ci connaîtra des questions relatives à la discipline concernant l'ensemble des contractuels, quelle que soit leur catégorie.

Cette évolution tend à résoudre les difficultés rencontrées pour installer ces instances à l'issue des élections professionnelles de 2018, en favorisant la constitution des listes de candidats.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** à compter du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique en 2022.

Les CCP, appelées à siéger en formation disciplinaire, sont réglementées par le décret du 23 décembre 2016 et par renvoi, à certaines dispositions du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Jusqu'à l'intervention de la loi, aucune disposition ne précisait la nécessité, en cas d'absence d'un ou plusieurs membres des représentants des élus ou du

personnel, de rétablir la parité numérique entre ces deux collèges, c'est-à-dire de réduire, en début de réunion, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote.

Il est à noter, s'agissant de la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires, que le respect du principe de parité est prévu par l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984.

La loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 136 de celle-ci, applicable aux agents contractuels, pour étendre cette exigence aux CCP réunies en formation disciplinaire.

Ainsi, pour assurer la parité numérique entre les deux collèges au sein de la CCP siégeant en conseil de discipline, cet article remanié prévoit désormais, en cas d'absence d'un ou plusieurs membres, un rétablissement de la parité en début de réunion tel qu'il existe pour les fonctionnaires.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

### ► La suppression des instances de recours

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 14, 23 et 136 (modifiés)

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 90 bis et 91 (abrogés)

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XI

Pour achever le remaniement de l'architecture des instances disciplinaires, la loi prévoit la suppression des conseils de discipline de recours (CDR), y compris ceux dont relèvent les agents contractuels.

Pour rappel, en vertu des articles 91 et 136 de la loi du 26 janvier 1984, les agents, fonctionnaires ou contractuels, auxquels avait été infligée une sanction disciplinaire, disposaient jusqu'à présent, sous certaines conditions, de la possibilité de contester cette dernière devant le CDR, instance paritaire départementale ou interdépartementale d'appel présidée par un magistrat de l'ordre administratif.

Cette faculté s'ajoutait aux recours classiques, administratifs et contentieux, et était ouverte à l'encontre des sanctions les plus sévères, ayant fait l'objet d'un examen en conseil de discipline, ainsi que des mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle prononcées à l'encontre de fonctionnaires.

Dans le cas des fonctionnaires, il s'agissait d'une garantie d'impartialité puisque l'avis du CDR s'imposait à l'autorité territoriale qui se voyait contrainte, pour s'y conformer, de revoir sa sanction, voire de la retirer si celle-ci n'était pas confirmée.

Ces dispositions relatives aux CDR ont été abrogées à l'issue des débats parlementaires pour répondre à un objectif d'efficacité, la procédure ayant été considérée lourde et coûteuse dans la mesure où elle suppose la réunion d'un conseil ad hoc. Estimant que dans bien des cas, cette possibilité d'appel ne conduisait l'agent sanctionné qu'à retarder la saisine du juge administratif, les auteurs de l'amendement l'avaient également jugée « *superfétatoire* » (amendement COM-366, commission des lois Sénat, présenté le 8 juin 2019 par M<sup>me</sup> Di Folco et M. Hervé, rapporteurs).

Il est à noter que si la suppression des CDR ne remet pas en cause la possibilité pour les agents publics d'exercer un recours administratif ou contentieux à l'encontre d'une sanction, le droit au recours des fonctionnaires en est toutefois sensiblement affecté.

En effet, contrairement au juge administratif qui ne pourra prescrire que l'annulation de l'acte, le CDR des fonctionnaires pouvait conduire l'autorité territoriale à minorer sa sanction. De ce fait, l'engagement d'un recours contentieux devenait parfois sans objet ou excessif lorsque l'instance faisait droit à la demande du fonctionnaire ou se prononçait en faveur d'une sanction moins sévère que celle prise par l'administration.



ENTRÉE EN VIGUEUR : dispositions applicables aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues depuis le 7 août 2019.

#### DISPOSITIF TRANSITOIRE

Les dispositions réglementaires abrogées ou supprimées nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des CDR sont maintenues pour les recours formés contre les sanctions intervenues jusqu'au 6 août 2019 inclus. Après l'examen de ces recours, les instances de discipline de recours cesseront d'exister.

### Le remaniement de l'échelle des sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires

Dans un objectif d'harmonisation et de sécurisation des pratiques, la loi remanie l'échelle des sanctions applicables aux fonctionnaires titulaires des trois versants de la fonction publique et précise les modalités d'application des sanctions affectant le déroulement de carrière.

De plus, le régime disciplinaire est renforcé par un durcissement des conditions de révocation du sursis des sanctions, contrebalancé par l'introduction de critères objectifs pour la mise en œuvre du droit à l'effacement de celles-ci en l'absence de récidive.

### ► L'harmonisation des sanctions entre les trois versants de la fonction publique

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 31

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 89

La loi aligne sur la fonction publique territoriale la gradation des sanctions les moins sévères des deux autres versants de la fonction publique, introduisant au premier groupe de leur échelle de sanctions l'exclusion de fonctions de courte durée (d'un à trois jours). De même, elle calque sur la fonction publique territoriale les durées de leurs exclusions temporaires de fonctions de deuxième et troisième groupes.

Dans la fonction publique territoriale, le premier groupe de l'échelle de sanctions, ainsi que les durées des exclusions temporaires de fonctions des deuxième et troisième groupes, demeurent inchangés.

Jusqu'à présent, l'échelle de sanctions de la fonction publique territoriale ne permettait pas, comme c'est le cas dans les fonctions publiques de l'État et hospitalière, le prononcé de la sanction de radiation du tableau d'avancement.

Selon l'étude d'impact accompagnant le projet de loi, l'impossibilité de recourir à cette sanction dans le cas d'un agent qui aurait commis une faute peu de temps après la proposition de son inscription au tableau d'avancement privait les autorités disciplinaires territoriales d'une mesure légitime et justifiée compte tenu du comportement de l'agent.

C'est pourquoi le législateur a prévu son introduction dans l'échelle des sanctions de la fonction publique territoriale.

Cette sanction nouvelle affecte à la fois les deuxième et troisième groupes de l'échelle des sanctions, puisqu'elle peut être prononcée :

- soit à titre principal et relève alors du deuxième groupe,
- soit à titre complémentaire de l'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

La radiation du tableau d'avancement suppose que le fonctionnaire y ait été inscrit. Elle affecte le déroulement de sa carrière en le privant d'une possibilité d'avancement qui ne lui est pas encore acquise. En ce sens, elle ne présente qu'une incidence différée sur l'évolution de sa rémunération.

Il est à noter qu'elle ne produit ses effets que l'année pour laquelle le tableau a été établi, mais ne remet pas en cause un avancement acquis.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

*NB : selon l'étude d'impact, cette sanction nouvelle ne serait pas applicable aux procédures disciplinaires en*

*cours en vertu du principe constitutionnel de non-rétroactivité de la loi plus sévère et d'application immédiate de la loi plus clémente, étant précisé que les sanctions administratives obéissent à ce régime sans qu'il soit nécessaire de prévoir de disposition spécifique (p. 175).*

### ► Des précisions sur la mise en œuvre des sanctions affectant le déroulement de carrière

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 89

Avant l'intervention de la loi de transformation de la fonction publique, l'abaissement d'échelon figurait déjà au titre des sanctions du deuxième groupe applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Sans autre précision législative ou réglementaire, le juge administratif avait considéré qu'aucune disposition n'imposait à l'autorité territoriale de limiter cet abaissement à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent dans son grade (Conseil d'État, 19 juin 1989, n°68976). Ainsi, si celui-ci n'était pas positionné sur le premier échelon de son grade, la sanction pouvait éventuellement porter sur plusieurs échelons.

L'étude d'impact de la loi relève le vide juridique découlant du silence relatif aux modalités d'application de cette sanction, lequel a non seulement conduit à une diversité de pratiques des autorités disciplinaires, mais a aussi occasionné nombre de recours contentieux devant les juridictions administratives.

Pour combler cette imprécision, le législateur a explicité les modalités de mise en œuvre de l'abaissement d'échelon, indiquant que le reclassement s'opère désormais « à l'échelon immédiatement inférieur » à celui détenu par l'agent. En revanche, le texte ne comporte aucune précision relative à l'ancienneté acquise dans l'échelon supérieur avant l'intervention de la sanction.

Si lors des travaux parlementaires, des réserves ont été émises quant à cette limitation au motif qu'elle priverait l'autorité disciplinaire d'une partie de son pouvoir de personnalisation de la sanction, cette précision consacre la solution retenue par la juridiction administrative lorsqu'elle a eu à statuer sur les modalités d'application de cette sanction à défaut de précision apportée par l'autorité territoriale sur le nombre d'échelons envisagés.

De la même manière, l'absence de précision du titre III du statut général quant aux modalités d'application de la rétrogradation, sanction du troisième groupe consistant à placer le fonctionnaire sanctionné sur un grade inférieur de son cadre d'emplois, a nécessité

L'intervention du juge administratif pour préciser sa mise en œuvre.

Celui-ci a notamment considéré qu'à défaut de précision de l'arrêté de sanction sur les nouveaux grade et échelon du fonctionnaire, la rétrogradation supposait « *implicitement mais nécessairement un reclassement dans le grade immédiatement inférieur, à l'échelon correspondant à l'indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'intéressé dans son ancien grade* » (Cour administrative d'appel de Douai, 30 novembre 2004, req. n°02DA00340).

La loi consacre cette solution jurisprudentielle et précise désormais que l'agent rétrogradé doit être placé « *au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur* » à celui qu'il détient.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

*NB : selon l'étude d'impact, les modalités de rétrogradation et d'abaissement d'échelon ne constituent pas des mesures nouvelles mais apportent des précisions, favorables aux agents, sur la portée de ces sanctions. En conséquence, elles sont immédiatement applicables aux procédures en cours (p. 175).*

### ► L'assouplissement des règles d'effacement des sanctions du dossier individuel

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 89

Jusqu'à présent, la possibilité pour le fonctionnaire territorial frappé d'une sanction du deuxième ou troisième groupe de demander, passé un délai de dix ans de services effectifs, la suppression de toute mention de celle-ci dans son dossier individuel était ouverte par voie réglementaire.

L'article 31 du décret du 18 septembre 1989 conditionnait alors l'effacement de la sanction au comportement général de l'agent depuis son prononcé. L'autorité territoriale était soumise à une exigence procédurale, puisqu'elle ne pouvait statuer qu'après avis du conseil de discipline, mais n'était pas liée par cet avis. L'effacement de la sanction constituait donc une mesure de bienveillance.

L'intervention du législateur modifie les conditions dans lesquelles il est fait droit à la demande de l'agent, pour leur conférer un caractère plus objectif.

Ainsi, dorénavant, l'effacement de la sanction n'est plus subordonné au comportement général du fonctionnaire et à sa manière de servir durant dix ans de services effectifs, mais à l'absence de toute nouvelle sanction durant cette période. Cette condition satisfaite, aucun refus ne pourra plus être opposé à sa demande.

La vocation de cette disposition est d'éviter qu'une sanction ne pèse, au-delà de ses propres effets, sur la situation ou la carrière d'un fonctionnaire qui aurait amendé son comportement.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

### ► Le durcissement des modalités de révocation du sursis

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 89

Dans les trois versants de la fonction publique, la loi facilite la révocation du sursis en cas de récidive d'une faute disciplinaire. Il s'agit de renforcer le caractère dissuasif et probatoire des exclusions temporaires de fonctions prononcées avec sursis.

Pour rappel, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Jusqu'à présent, seule l'intervention, dans les cinq ans suivant son prononcé, d'une sanction des deuxième et troisième groupes, pouvait entraîner la révocation. Dans le cas contraire, le fonctionnaire était définitivement dispensé d'accomplir ce sursis.

Le sursis sera désormais révoqué en cas d'intervention dans ce délai de tout type d'exclusion temporaire de fonctions, quel qu'en soit le groupe, et non plus des seules sanctions des deuxième et troisième groupes.

Concrètement, cette disposition ajoute les exclusions temporaires de fonctions du premier groupe, d'un à trois jours, à la liste des sanctions de nature à entraîner la révocation du sursis. De ce fait, sans que soit requise la réunion de conseil de discipline, de telles sanctions pourront désormais entraîner la révocation de périodes de sursis, lesquelles peuvent s'avérer très lourdes, assorties à de précédentes sanctions.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

*NB : la modification des modalités de révocation du sursis a été introduite par amendement. En conséquence, l'étude d'impact n'apporte aucune précision quant à l'éventuelle application du principe constitutionnel de non-rétroactivité de la loi la plus sévère.*

### Le droit des témoins cités à l'assistance d'un tiers

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 29

Dans le cadre de la procédure disciplinaire, l'article 90 de la loi du 26 janvier 1984 et les articles 6 et 7 du décret du 18 septembre 1989 donnent à l'autorité territoriale et à l'agent qu'elle défère devant le conseil de discipline la possibilité de citer des témoins.

Pour rappel, la procédure disciplinaire ne reconnaît que deux parties, l'administration et l'agent déféré, disposant toutes deux de droits découlant des principes du respect des droits de la défense et du respect du contradictoire.

En revanche, en leur qualité de tiers cités devant le conseil de discipline, les éventuels témoins ne pouvaient jusqu'à présent se prévaloir d'aucune de ces garanties.

La loi donne aujourd'hui la possibilité à toute personne citée en qualité de témoin dans le cadre d'une procédure disciplinaire de se faire assister, lors de la séance du conseil de discipline, d'une tierce personne de son choix si elle s'estime victime, de la part de l'agent poursuivi, de faits de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, ou encore d'une inégalité de traitement en raison de son handicap.

Cette possibilité sera ouverte tant devant les instances disciplinaires connaissant de la situation des fonctionnaires que devant celles dont relèvent les contractuels.

Par la faculté qu'elle offre aux témoins de se faire accompagner d'un tiers lors de leur audition devant le conseil de discipline, cette disposition est de nature à encourager les victimes de ces agissements à prendre part à la procédure disciplinaire, bien qu'elles ne puissent intervenir en tant que partie et jouir de l'ensemble des droits attachés à cette qualité.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.**

La réforme du cadre déontologique remodèle pour partie les dispositions du chapitre IV, consacré à la déontologie, du titre I du statut général, pour renforcer l'effectivité des contrôles déontologiques dans la fonction publique, applicables tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels.

Pour donner davantage de cohérence au dispositif, le législateur a entendu mettre fin aux chevauchements de compétences entre les différentes autorités investies de ces contrôles. C'est pourquoi il a procédé à une refonte de son architecture.

### L'absorption de la Commission de déontologie par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 34

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

La loi prévoit la fusion de la Commission de déontologie de la fonction publique et de la HATVP. Il s'agit de renforcer la lisibilité du système de contrôles déontologiques, qui jusqu'à présent reposait principalement sur ces deux acteurs dont les actions s'enchevêtraient, ainsi que relevé par la commission des lois du Sénat.

#### ► La redéfinition des missions de la HATVP

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 *octies* I, II et VI

Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, art. 20 et 23

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

La HATVP, autorité administrative indépendante créée par les lois du 11 octobre 2013 relatives à la transparence de la vie publique, assurait jusqu'à présent les trois principales missions suivantes :

- la prévention des atteintes à la probité, notamment par le contrôle des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale des hauts responsables publics ;
- la prévention des conflits d'intérêts dans la sphère publique, notamment par la gestion d'un registre unique des représentants d'intérêts intervenant devant le Parlement et le Gouvernement ;
- le contrôle de la compatibilité de l'exercice d'une activité libérale ou rémunérée dans le secteur privé des personnes exerçant ou ayant exercé durant les trois années précédentes des fonctions gouvernementales ou exécutives locales.

En vertu de l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983, la Commission de déontologie, commune aux trois versants de la fonction publique, était quant à elle chargée d'apprécier « le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique », afin de prévenir tout conflit d'intérêts ou prise illégale d'intérêt, et de préserver le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

À ce titre, elle était saisie et conduite à émettre des avis sur la situation individuelle des agents concernés par des projets de mobilité vers le secteur privé ou de création et reprise d'entreprises dans le cadre des demandes d'octroi de temps partiels.

L'article 34 de la loi de transformation de la fonction publique procède à la suppression de la Commission de déontologie et, consécutivement, en attribue les compétences à la HATVP, dont il élargit les missions en direction des agents publics. Elle est ainsi désormais chargée d'apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique, dans les conditions prévues par le titre 1<sup>er</sup> du statut.

Pour ce faire, elle émettra notamment des avis sur les situations suivantes :

- sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par un agent ayant sollicité le bénéfice d'un temps partiel ;
- sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un agent désireux d'exercer une activité privée lucrative ;
- en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État fixant les modalités d'application de l'article 25 *octies* modifié de la loi du 13 juillet 1983.

#### ► Le rapport sur le suivi statistique des saisines

Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, art. 20 I

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

Pour rendre compte de l'exécution de ses missions, la HATVP continuera de remettre annuellement un rapport public au président de la République, au Premier ministre et au Parlement.

Afin de tirer toutes les conséquences de la fusion de ces deux autorités de contrôle, ce document comprendra désormais un suivi statistique annuel des saisines reçues au titre des missions anciennement exercées par la Commission de déontologie, relatives aux mobilités des agents publics entre secteurs public et privé.

### ► La composition de la HATVP

Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, art. 19
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 35 II
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

De même, tenant compte de l'accroissement des compétences de la HATVP, l'article 35 de la loi de transformation de la fonction publique modifie sa composition.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** l'ensemble des mesures réformant le cadre déontologique entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020.

À compter de cette date, l'ensemble des demandes formulées sur le fondement du chapitre IV du titre I du statut seront examinées par la HATVP dans les conditions prévues par ces dispositions dans leur nouvelle rédaction.

#### DISPOSITIF TRANSITOIRE

Les mandats des membres de la HATVP nommés selon les dispositions antérieures de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique se poursuivent jusqu'à leur terme.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État fixant les modalités d'application relatives à la composition de la HATVP.

## Le recentrage du contrôle déontologique sur les situations les plus sensibles

### ► Le mécanisme du contrôle déontologique des départs vers le secteur privé

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 <i>octies</i> III et IV
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 <i>nonies</i> I bis
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

La loi réforme le contrôle déontologique, d'une part pour instaurer un mécanisme de droit commun mis en œuvre de manière déconcentrée, et d'autre part pour mieux cibler les cas de saisine directe de la HATVP qu'il s'agit de réserver aux situations dans lesquelles les risques déontologiques, notamment celui de conflit d'intérêts, sont les plus élevés en raison de la nature des fonctions ou de la position hiérarchique de l'agent.

Ainsi, les agents publics soumis au contrôle direct de la HATVP seront désormais ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, dont la liste sera déterminée par décret en Conseil d'État.

Ce dispositif s'inspire toutefois du fonctionnement antérieur de la Commission de déontologie dans la possibilité qu'il offre à ces agents de solliciter eux-mêmes l'avis préalable de la HATVP en cas de carence de l'administration pour accomplir cette démarche.

Pour les autres agents, les contrôles reposeront sur l'autorité hiérarchique qui, en cas de doute sérieux sur la compatibilité des fonctions exercées au cours des trois dernières années et de l'activité envisagée, saisira pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Dans le cas, seulement, où ce dernier se verrait impuissant à lever ce doute, elle pourrait alors saisir la HATVP, au terme d'une analyse qu'elle aurait conduite, afin que celle-ci se prononce.

Par ce contrôle déontologique de proximité, il s'agit donc de responsabiliser les encadrants et de diffuser une culture déontologique au sein des administrations, en s'appuyant au besoin sur les référents déontologues.

Il est à noter que seront exclus du champ du contrôle exercé au titre des III et IV de l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983 les agents publics exerçant certaines fonctions exécutives locales (énumérées au 2<sup>o</sup> du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, principalement de chef de l'exécutif de collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de grande taille).

### ► Le cumul d'activités pour créer ou reprendre une entreprise

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 <i>septies</i> III
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

On notera d'abord l'extension de la durée maximale durant laquelle un agent à plein temps peut, à sa demande, bénéficier d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à ce titre, exercer une activité privée lucrative. Cette durée passe en effet de deux à trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise.

Les autres modalités conditionnant la délivrance de cette autorisation demeurent inchangées.

Concernant ensuite l'examen de la compatibilité de ce projet avec les fonctions exercées, alors que les dispositions antérieures prévoyaient le contrôle de

La Commission de déontologie sur saisine directe de l'agent ou de son administration, il est également recentré sur les cas les plus sensibles, mécanisme de filtrage tendant à éviter la multiplication des contrôles soumis à la HATVP.

### ► Le nouveau contrôle déontologique du « rétro-pantouflage »

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 *octies* IV et V

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

La volonté du Gouvernement d'encourager la fluidité des parcours entre sphère publique et sphère privée, notamment par le recours accru aux agents contractuels, a nécessité d'œuvrer à rendre plus transparentes les nominations et de prévenir les risques de conflits d'intérêts.

À cette fin, la loi introduit un nouveau dispositif de contrôle déontologique préventif sur le recrutement ou la réintégration d'un agent dans la fonction publique après l'exercice d'une activité privée au cours des trois années précédentes.

Dans cette hypothèse, le contrôle sera calqué sur le modèle du contrôle déontologique effectué par les administrations de proximité lors des départs vers le secteur privé, lequel comprend le filtre du référent déontologue.

On notera cependant que le champ d'application de cette mesure recouvre uniquement les emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature justifie une attention particulière, dont la liste sera fixée par voie réglementaire.

Afin d'adapter au mieux ce contrôle spécifique au type d'emploi à pourvoir, le texte prévoit également une procédure spécialement dédiée à l'examen des nominations aux emplois de directeur général des services des régions, des départements, et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

En tel cas, la saisine directe de la HATVP par l'autorité hiérarchique ou, à défaut, par la personne concernée, est obligatoire.

L'autorité sera alors tenue de rendre son avis dans un délai fixé par le décret en Conseil d'État.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État précisant le délai dans lequel se prononcera la HATVP sur les nominations précitées.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** l'ensemble des mesures réformant le cadre déontologique entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020.

À compter de cette date, l'ensemble des demandes formulées sur le fondement du chapitre IV du titre I du statut seront examinées par la HATVP dans les conditions prévues par ces dispositions dans leur nouvelle rédaction.

#### DISPOSITIF TRANSITOIRE

Jusqu'au 31 janvier 2020, la Commission de déontologie continuera d'exister, pourra être saisie et examinera les demandes formulées jusqu'à cette date sur le fondement du chapitre IV du titre I du statut, relatif aux obligations et à la déontologie. Il est précisé que dans l'intervalle, l'absence d'avis de la Commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité et que ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.



#### APPLICATION :

- publication d'un décret en Conseil d'État fixant les modalités d'application de l'article 25 *octies* modifié de la loi du 13 juillet 1983 ;
- publication d'un décret en Conseil d'État fixant la liste des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifie la mise en œuvre d'un contrôle déontologique spécifique.

## Le renforcement des moyens de contrôle

De nouvelles dispositions viennent également renforcer les procédures et les prérogatives de la HATVP.

### ► Le renforcement du pouvoir d'auto-saisine de la HATVP

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 *octies* VII

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

Ainsi, le pouvoir propre de saisine de son président est étendu : alors que le président de la Commission de déontologie ne pouvait la saisir que dans un délai de trois mois à compter du début de l'activité dans le secteur privé ou de la création de l'entreprise par l'agent, le président de la HATVP disposera également d'un délai de trois mois pour saisir celle-ci à compter du jour où il a eu connaissance du défaut de saisine préalable.

Il en ira de même en cas de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un agent pour exercer une activité privée lucrative.

Cette faculté comble une lacune en ce qu'elle permet de pallier les mécanismes de contournement

et d'enclencher le contrôle de l'HATVP à partir de la découverte des situations dont elle aurait dû être préalablement informée.

### ► L'extension des prérogatives et de la portée des avis de la HATVP

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 *octies* IX et X

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

La loi tend également à renforcer l'efficacité du contrôle déontologique de la HATVP par un ensemble de mesures précisant l'étendue de ses prérogatives et la portée de ses avis.

Ainsi, on notera en premier lieu, quelle que soit la nature du contrôle déontologique exercé, l'harmonisation de la durée pour laquelle sont prononcées les réserves, désormais portée à trois ans.

Auparavant, celles-ci étaient prononcées pour une durée de deux ans lorsque l'avis rendu par la Commission de déontologie portait sur un projet de création ou de reprise d'entreprise, et pour trois ans lorsqu'il portait sur la cessation définitive ou temporaire de fonctions pour exercer une activité lucrative dans le secteur privé.

En deuxième lieu, la faculté est désormais donnée à la HATVP de rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires.

En troisième lieu, lorsque la HATVP est chargée d'émettre un avis sur la compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise, ou de cessation temporaire ou définitive des fonctions afin d'exercer une activité privée lucrative, elle n'est plus contrainte comme l'était la Commission de déontologie de se prononcer explicitement dans un délai de deux mois à compter de la saisine. Néanmoins, le silence gardé pendant deux mois par la HATVP à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité.

En quatrième lieu, pour renforcer l'efficacité du contrôle des mobilités entre fonction publique et secteur privé, les avis rendus de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité, qui lient l'administration et s'imposent à l'agent, sont désormais notifiés à l'administration ainsi qu'à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

Enfin, on relèvera en cinquième lieu la faculté pour la HATVP de rendre publics, après avoir recueilli les observations de l'agent concerné, l'ensemble de ses avis rendus dans le cadre de ses contrôles déontologiques. Cette possibilité n'était reconnue à la Commission de déontologie que lorsqu'elle rendait un avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité sur des projets de départ vers le secteur privé.

Cette publicité, qui contribue à la diffusion d'une doctrine déontologique, doit néanmoins s'opérer dans le respect des règles relatives à la communication des documents administratifs.

### ► Renforcement du pouvoir de sanction

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 *octies* XI

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

La loi complète enfin le dispositif par l'introduction de nouvelles sanctions en cas de méconnaissance de l'avis de la HATVP, qu'il s'agisse d'un avis d'incompatibilité ou d'un avis assorti de réserves.

Pour rappel, l'agent qui ne respectait pas les avis d'incompatibilité ou de compatibilité avec réserves de la Commission de déontologie encourrait déjà les sanctions suivantes :

- il pouvait faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
- s'il était retraité, d'une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;
- s'il était agent contractuel, être licencié sans préavis ni indemnité de rupture de contrat.

Si le législateur a préservé ces possibilités, il a aussi sensiblement étendu le pouvoir répressif de la HATVP en étoffant son panel de sanctions d'une nouveauté consécutive à l'introduction du nouveau contrôle déontologique sur le recrutement ou la réintégration d'un agent dans la fonction publique. Cette sanction s'applique tant à l'agent qu'à l'administration, puisque durant trois ans à compter de la notification de l'avis rendu, elle interdit à l'administration de procéder au recrutement d'un agent contractuel qui n'aurait pas respecté son avis.

Il est à noter que la loi étend en outre le champ d'application de l'ensemble de ces sanctions puisque les agents s'y exposent désormais également en cas de défaut de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

### ► Le renforcement du suivi des avis de la HATVP

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 *octies* XII

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

La HATVP se voit aussi adjuger un pouvoir nouveau de suivi de ses avis, puisqu'elle peut désormais exiger d'un agent ayant fait l'objet de son contrôle déontologique, dans les trois ans suivant le début de l'activité privée lucrative ou sa nomination dans un emploi public, toute explication ou tout document susceptible de justifier qu'il respecte l'avis rendu.

Ce pouvoir est assorti d'un volet répressif puisqu'après mise en demeure restée infructueuse durant deux

mois, la HATVP pourra informer l'autorité dont relève l'agent dans son cadre d'emplois d'origine, afin de lui permettre d'engager des poursuites disciplinaires à son encontre.

Là encore, la HATVP pourra publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné dans le respect des dispositions du code des relations entre le public et l'administration.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** l'ensemble des mesures réformant le cadre déontologique entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020.

À compter de cette date, l'ensemble des demandes formulées sur le fondement du chapitre IV du titre I du statut seront examinées par la HATVP dans les conditions prévues par ces dispositions dans leur nouvelle rédaction.

#### DISPOSITIF TRANSITOIRE

Jusqu'au 31 janvier 2020, la Commission de déontologie continuera d'exister, pourra être saisie et examinera les demandes formulées jusqu'à cette date sur le fondement du chapitre IV du titre I du statut, relatif aux obligations et à la déontologie. Il est précisé que l'absence d'avis de la Commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité et que ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État fixant les modalités d'application de l'article 25 octies modifié de la loi du 13 juillet 1983.

## Des obligations de transparence renforcées

### ► La transmission de la déclaration d'intérêts

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 25 *ter* I

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XII

Par ailleurs, la loi modifie la disposition relative à la transmission de la déclaration d'intérêts à laquelle sont soumis les agents nommés dans des emplois, listés par décret en Conseil d'État, dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, ceci afin d'en faciliter la gestion.

Alors qu'auparavant, l'autorité investie du pouvoir de nomination était désignée comme le destinataire de cette déclaration, qu'elle devait transmettre à l'autorité hiérarchique dont dépendait l'agent dans l'exercice de ses nouvelles fonctions, la loi renvoie désormais au pouvoir réglementaire le soin

de préciser le destinataire et les conditions de cette communication.

Concrètement, la nouvelle rédaction de l'article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 ne prévoit plus la transmission systématique du document à l'autorité investie du pouvoir de nomination, mais dans les conditions encore à fixer par décret en Conseil d'État, soit à celle-ci, soit directement à l'autorité hiérarchique.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** l'ensemble des mesures réformant le cadre déontologique entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2020.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État fixant les destinataires et conditions de transmission de la déclaration d'intérêts.

### ► La transparence sur les rémunérations

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 37

Afin d'assurer la transparence sur les plus hautes rémunérations de la fonction publique, la loi prévoit deux nouveaux dispositifs d'information.

Tout d'abord, est prévue l'obligation, notamment pour les régions, les départements, les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, de publier chaque année sur leur site Internet la somme des dix rémunérations les plus élevées versées à des agents relevant de leur périmètre et d'y préciser la répartition entre les femmes et les hommes.

De plus, le Gouvernement sera chargé de remettre au Parlement, chaque année avant le 1<sup>er</sup> novembre, un état des plus hautes rémunérations dans la fonction publique, indiquant pour chacun de ses versants le montant moyen et le montant médian des rémunérations au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés.

Il est précisé que les informations relatives aux dix rémunérations les plus élevées versées par les employeurs publics de grande taille précitées devront être reportées dans ce second dispositif d'information.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** 8 août 2019.

### Le détachement d'office en cas d'externalisation de missions ou services

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 15

Le statut général est complété pour permettre le détachement d'office de fonctionnaires en cas de transfert d'activité d'une personne morale de droit public vers une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC). Jusqu'à présent, seul le transfert des agents contractuels participant à l'exercice de l'activité transférée était prévu. L'article L. 1224-3-1 du code du travail impose dans ce cas à l'organisme d'accueil de proposer à ces agents un nouveau contrat de droit privé reprenant les clauses substantielles de l'ancien contrat. Pour mémoire, en cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit.

Les fonctionnaires exerçant l'activité transférée peuvent être détachés d'office sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil. La durée du détachement correspond à la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil. En cas de renouvellement de ce contrat, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

Pendant le détachement d'office, le fonctionnaire perçoit une rémunération au moins égale à celle antérieurement versée par sa collectivité ou son établissement d'origine. Elle ne peut en outre être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de l'organisme d'accueil. Les services accomplis en détachement dans cet organisme sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent.

Sous réserve de ces dispositions spécifiques, les règles de droit commun régissant le détachement lui sont applicables. Conformément à l'article 64 de la loi du 26 janvier 1984, le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, mais continue à bénéficier dans son cadre d'emplois d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Lorsque le contrat liant la collectivité ou l'établissement à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire dispose d'un droit d'option. Il peut demander :

- soit sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité, dont le montant sera fixé par décret, s'il souhaite poursuivre son contrat de travail,
- soit sa réintégration de plein droit dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Si un nouveau contrat est conclu avec une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un SPIC, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Ce dernier est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

Le contrat de travail peut être interrompu de manière anticipée à l'initiative de l'organisme d'accueil. Le fonctionnaire licencié est alors réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

L'agent peut lui-même demander qu'il soit mis fin à son détachement :

- soit pour pouvoir occuper un emploi au sein d'une administration relevant de l'une des fonctions publiques, selon les voies de mobilité statutaires et sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité sont de droit,
- soit pour solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée précédemment.

Par ailleurs, le détachement d'office pourra être étendu à d'autres cas. Les fonctionnaires qui exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, en dehors des cas où ils sont mis à disposition, pourront également être détachés d'office auprès de cette personne dans les conditions présentées ci-dessus. Cette disposition est issue d'un amendement présenté par le Gouvernement à l'Assemblée nationale qui vise la situation de fonctionnaires exerçant dans le secteur privé « *en dehors des dispositions prévues par le statut général et dans le cadre de dispositions législatives qui leur sont propres* » (amendement n° CL863).



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** un décret en Conseil d'État doit fixer les conditions dans lesquelles le détachement d'office est mis en œuvre. Selon l'étude d'impact, le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 devrait être modifié pour définir notamment les modalités de notification à l'agent et celles du droit d'option.

Un décret simple doit également préciser les modalités et le montant de l'indemnité versée en cas de radiation des cadres.

## Le double détachement pour accomplir un stage

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 66

Le détachement d'un fonctionnaire n'est plus nécessairement interrompu lorsqu'il est nommé stagiaire dans un nouveau cadre d'emplois au titre de la promotion interne.

Cette possibilité est ouverte au fonctionnaire qui, alors qu'il est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984. Il peut dorénavant être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire lorsque celui-ci conditionne la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu.

Toutefois, cette possibilité n'est ouverte que lorsque « *le détachement du fonctionnaire aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois* ». Il conviendra donc de s'assurer que le détachement depuis le cadre d'emplois dans lequel il est promu permet ce détachement une fois titularisé. En effet, le détachement ne peut s'effectuer qu'entre corps et cadres d'emplois relevant de la même catégorie hiérarchique et de niveau comparable ou, s'agissant du détachement dans un emploi fonctionnel de direction, sous réserve des conditions notamment de catégorie et, le cas échéant, d'indice ou de grade régissant l'occupation de tels emplois.

Concrètement, ces dispositions permettent un double détachement du fonctionnaire, dérogeant ainsi au principe posé par l'article 12 bis de la loi du 13 juillet 1983 qui dispose que le fonctionnaire est placé « *dans une des positions* » qu'il prévoit.

Cette mesure, spécifique à la FPT, a été présentée lors des débats parlementaires comme destinée à favoriser la promotion interne des fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois fonctionnels (voir amendements n° COM-137 et COM-170 rect.).



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

## La réintégration à l'expiration d'une disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 72

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 74

Les modalités de réintégration à l'expiration d'une disponibilité pour suivre le conjoint ou le partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité (PACS) évoluent. Jusqu'à présent, à l'instar des autres disponibilités de droit pour raisons familiales, les fonctionnaires qui avaient sollicité une disponibilité pour ce motif étaient réintégrés selon les modalités prévues à l'issue d'un détachement. Il est rappelé qu'en vertu de ces dispositions, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et :

- réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement si la période de disponibilité n'a pas excédé six mois,
- réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade lorsque la période de disponibilité est supérieure à six mois. En l'absence d'emploi vacant, il est maintenu en surnombre pendant un an et a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine. S'il n'a pas été réintégré à l'issue de cette période, il est pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion.

À l'avenir, ces modalités de réintégration ne seront applicables que lorsque la période de disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS n'aura pas excédé trois ans. Au-delà de cette durée, la collectivité ou l'établissement d'origine ne sera plus tenue que de proposer une des trois premières vacances d'emplois.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour l'application de ces dispositions.

### La rupture conventionnelle

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 72, I à III

La loi instaure, dans les trois versants de la fonction publique, un dispositif de rupture conventionnelle sur la base d'un commun accord entre l'agent et son employeur. Comme dans le secteur privé, cette rupture amiable pourra ouvrir droit à une indemnité de rupture et au bénéfice de l'assurance chômage.

#### ► Un dispositif expérimental pour les fonctionnaires

Pour les fonctionnaires, un dispositif de rupture conventionnelle est mis en place à titre expérimental, pendant six ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Dans ce cadre, l'autorité territoriale et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions qui entraîne pour l'intéressé radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle est exclusive des autres cas de radiation des cadres prévus par l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983, à savoir notamment l'admission à la retraite, la démission, le licenciement et la révocation.

Sont exclus du dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal,
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Concernant la procédure, une convention de rupture, signée par les deux parties, doit définir les conditions de celle-ci. Elle doit notamment fixer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne pourra être inférieur à un montant fixé par décret. Le fonctionnaire peut se faire assister durant la procédure par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Outre la perte de la qualité de fonctionnaire, la rupture conventionnelle emporte d'autres conséquences.

La loi prévoit que le fonctionnaire ayant perçu une indemnité de rupture est tenu de la rembourser s'il est recruté par son ancien employeur dans les six années qui suivent la rupture conventionnelle. Dans la fonction publique territoriale, il doit restituer le montant de l'indemnité perçue s'il est recruté en tant qu'agent public (fonctionnaire ou agent contractuel) pour occuper un emploi au sein :

- de la collectivité territoriale ou de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle,
- d'un établissement public relevant de cette collectivité, ou auquel elle appartient, ou s'il est recruté par une collectivité territoriale membre de son établissement d'origine.

Il est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture au plus tard dans les deux ans qui suivent ce recrutement.

S'il en remplit les conditions, il peut percevoir des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE). La loi de transformation de la fonction publique introduit en effet la rupture conventionnelle parmi les nouveaux cas d'indemnisation chômage des anciens agents publics (voir plus loin).

Une évaluation du dispositif sera présentée au Parlement un an avant son terme. Elle portera notamment sur le nombre de fonctionnaires concernés et le coût du dispositif.



Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application du dispositif.

Un décret simple doit quant à lui fixer le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture.

#### ► Un dispositif à préciser par voie réglementaire pour les agents contractuels

Pour les agents contractuels, le principe de la rupture conventionnelle est inscrit dans la loi. Elle précise que seuls seront concernés les agents recrutés par contrat à durée indéterminée.



Les modalités d'application du dispositif, et notamment l'organisation de la procédure, seront définies par un décret en Conseil d'État.

## Le chômage

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 72, IV et V

La loi rassemble dans une disposition unique (son article 72 IV) tous les cas d'ouverture du droit à l'ARE pour les agents publics civils et y ajoute deux nouveaux cas. Ils peuvent bénéficier de l'allocation lorsque la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire, ou lorsqu'elle résulte :

- d'une rupture conventionnelle convenue en application des dispositions précitées,
- d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Dans la fonction publique territoriale, une indemnité de départ volontaire peut être attribuée, si une délibération de la collectivité ou de l'établissement le prévoit, aux fonctionnaires et aux agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée qui démissionnent pour certains motifs. Lorsqu'il s'agit d'une restructuration de service, l'organe délibérant doit notamment déterminer, après consultation du comité technique, les services, cadres d'emplois et grades concernés et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée.

Les agents publics dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage ont également droit à l'allocation dans les cas précités. S'agissant des ruptures conventionnelles et des démissions assorties d'une indemnité de départ volontaire, seuls sont concernés les agents contractuels sous CDI.

Pour mémoire, dans le secteur privé, c'est la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a prévu l'ouverture, sous conditions, de l'indemnisation chômage aux salariés démissionnaires.



Un décret en Conseil d'État précisera les conditions d'application de ces dispositions, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'ARE. Selon l'étude d'impact, ce décret apportera d'autres précisions sur les modalités du régime d'auto-assurance chômage.

## Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 97

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 79, II

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94, V et XVI

La loi prévoit différentes mesures visant à encourager la reprise d'activité des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) et leur sortie du dispositif de prise en charge dont la durée est désormais limitée.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019 sous réserve des dispositions transitoires présentées ci-après.**

Les possibilités de reclassement des fonctionnaires sont tout d'abord élargies. Les recherches d'emploi peuvent dorénavant aussi concerner les deux autres versants de la fonction publique.

Un projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi doit en outre être élaboré conjointement par le fonctionnaire et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion dans les trois mois suivant le début de la prise en charge. Sont notamment fixées dans ce cadre les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il sera tenu de suivre. Les FMPE bénéficient aussi d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

### MESURES TRANSITOIRES

Pour les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019, ce projet doit être élaboré dans un délai de six mois suivant cette date.

Concernant la rémunération des FMPE, le principe de dégressivité est significativement réaménagé. Créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, il prévoyait depuis lors le maintien de la rémunération de l'agent à hauteur de 100 % les deux premières années de prise en charge, puis un abattement de 5 % chaque année, jusqu'à atteindre 50 % de la rémunération la douzième année et les années suivantes. Pour rappel, la rémunération maintenue au fonctionnaire pris en charge comprend le traitement indiciaire correspondant à l'indice détenu dans son grade et, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

La loi de transformation de la fonction publique introduit tout d'abord une dérogation en cas de missions temporaires. Elle permet au fonctionnaire de percevoir la totalité de sa rémunération pendant l'accomplissement de missions qui lui sont confiées.

Lorsqu'il effectue ces missions à temps partiel, la dérogation ne porte alors que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée.

Mais surtout, la loi renforce le mécanisme de dégressivité et supprime le « *plancher* » de 50 % de la rémunération. Cette dernière est désormais réduite de 10 % chaque année, et ce dès la deuxième année. Les périodes au cours desquelles le fonctionnaire exerce des missions temporaires sont prises en compte dans la période de référence servant, à l'issue de la mission, au calcul de la rémunération. Elles ne suspendent donc pas les paliers de dégressivité.

Au terme de la période de prise en charge financière, le fonctionnaire est soit licencié, soit radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein.

#### MESURES TRANSITOIRES

Pour les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019, la réduction de la rémunération de 10 % par an débute :

- deux ans après la date de leur prise en charge pour ceux pris en charge depuis moins de deux ans,
- un an après le 7 août 2019 pour ceux pris en charge depuis deux ans ou plus.

La prise en charge des fonctionnaires relevant, depuis plus de dix ans au 7 août 2019, du CNFPT ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette date, sans préjudice des autres cas de licenciement prévus par les dispositions statutaires.

Dans les autres cas, la durée de la prise en charge constatée antérieurement au 7 août 2019 est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

Elle prend fin selon les modalités définies au IV de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

Par ailleurs, d'autres cas de fin de prise en charge sont introduits.

Le fonctionnaire qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein doit en effet désormais être radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite. Dans ce cas, les FMPE ne pourront donc plus être maintenus jusqu'à la limite d'âge.

#### MESURES TRANSITOIRES

Les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019 qui remplissent déjà ces conditions, ou qui les rempliront dans les six mois suivant la publication de la loi, sont mis à la retraite d'office au terme de ce délai (soit le 8 février 2020).

En cas de manquements graves et répétés à ses obligations, le fonctionnaire pourra faire l'objet d'un licenciement (et non plus seulement d'un placement en disponibilité d'office) ou d'une admission à la retraite.

Enfin, le mécanisme de remboursement des charges sociales lié à l'affectation du fonctionnaire auprès d'une nouvelle collectivité évolue. En principe, lorsqu'un fonctionnaire pris en charge par l'instance de gestion est recruté par une collectivité autre que celle d'origine, son nouvel employeur est exonéré du paiement des charges sociales afférentes à sa rémunération pendant une période de deux ans : il verse ces charges aux organismes de sécurité sociale, mais elles lui sont remboursées par la collectivité d'origine. La loi de transformation de la fonction publique prévoit que les collectivités n'auront plus à rembourser ces charges au nouvel employeur lorsque l'emploi a été supprimé en raison 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 (fermeture de classes d'une école par exemple).



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la loi du 6 août 2019.

La loi de transformation de la fonction publique comporte plusieurs dispositions impactant, directement ou indirectement, la rémunération des agents publics.

Certaines d'entre elles visent à renforcer l'égalité professionnelle et sont présentées plus loin. Il s'agit, d'une part, du maintien du régime indemnitaire pendant les congés pour maternité, paternité et accueil de l'enfant et pour adoption, et d'autre part, de la suppression du jour de carence en cas de congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse. Par ailleurs, les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant bénéficient désormais de la conservation de leurs droits à l'avancement pendant une durée maximale de cinq ans.

D'autres mesures prévoient de nouveaux cas d'indemnisation lors de la fin de la relation de travail, soit en faveur de certains agents contractuels en CDD (prime de « précarité »), soit en faveur des fonctionnaires ou agents contractuels sous CDI en cas de rupture conventionnelle.

Les autres dispositions de la loi relatives à la rémunération des agents publics sont ci-après présentées.

### Le supplément familial de traitement en cas de résidence alternée

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 20

Le supplément familial de traitement (SFT) peut désormais être partagé pour moitié entre les deux parents en cas de résidence alternée.

Pour mémoire, le droit au SFT, accessoire obligatoire du traitement, est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge à raison d'un seul droit par enfant. La notion d'enfant à charge est appréciée dans les conditions fixées par le code de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit aux prestations familiales.

Jusqu'à présent, les dispositions statutaires précisaient seulement qu'en cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, le fonctionnaire du chef duquel il était alloué devait être désigné d'un commun accord entre les intéressés. Le partage du SFT en cas de garde alternée n'était donc pas prévu par les textes. Le Conseil d'État avait cependant considéré, pour déterminer la durée du

congé de maternité, que chaque fonctionnaire bénéficiant pour son enfant d'un droit de résidence alternée, mis en œuvre de manière effective et équivalente, devait être regardé comme assumant la charge effective et permanente de l'enfant (Conseil d'État, 16 décembre 2013, req. n°367653).

La loi de transformation de la fonction publique ouvre cette possibilité aux agents publics dès lors que la résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents est mise en œuvre de manière effective. La charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut ainsi être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

### Les régimes indemnitaires liés aux résultats collectifs

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 88

Les dispositions statutaires relatives aux régimes indemnitaires versés aux agents territoriaux sont complétées pour encourager la prise en compte des résultats collectifs des services, notamment dans le cadre du RIFSEEP. L'individualisation de la rémunération des fonctionnaires en fonction des résultats individuels et collectifs était déjà prévue par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.

Les organes délibérants des collectivités et des établissements peuvent ainsi définir des critères de modulation individuelle des régimes indemnitaires tenant compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Pour rappel, la loi de transformation de la fonction publique insère également au sein de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 les critères permettant de déterminer la rémunération des agents contractuels, parmi lesquels figure la prise en compte des résultats individuels et collectifs.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

## Les mesures financières visant à encourager la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les autres fonctions publiques

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, art. 42 et 46
---

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XV
---

Le taux de la contribution patronale pour la constitution des droits à pension du fonctionnaire de l'État détaché dans une administration relevant d'une autre fonction publique pourra être abaissé par décret.

En outre, les dispositions relatives à la mise à disposition de fonctionnaires de l'État sont également modifiées pour permettre une dérogation au principe selon lequel les mises à disposition donnent lieu à remboursement, lorsque celles-ci sont prononcées auprès de collectivités territoriales ou de leurs établissements ou auprès des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.



**APPLICATION :** un décret doit fixer les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au remboursement de la mise à disposition.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** ces dispositions sont applicables aux fonctionnaires de l'État dont la mise à disposition ou le détachement sont prononcés ou renouvelés avec prise d'effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Les centres de gestion

#### ► La création de nouveaux centres interdépartementaux

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 18-3

La loi ouvre la possibilité à des centres de gestion de départements limitrophes, ou de collectivités d'Outre-mer situées dans la même zone géographique, de fusionner et de constituer, par délibération concordantes de leurs conseils d'administration prises après avis de leurs CST, un centre interdépartemental unique qui se substituera aux centres de gestion départementaux.

Les collectivités et établissements affiliés à titre obligatoire aux centres départementaux seront obligatoirement affiliés à la nouvelle entité. Ceux qui ne relèvent pas de l'affiliation obligatoire pourront s'y affilier à titre volontaire dans les conditions de droit commun.

Les agents des anciens centres de gestion relèveront de plein droit du centre interdépartemental unique dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. La loi précise que les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du code général des collectivités territoriales leur sont applicables. Les agents contractuels conserveront, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.**



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État modifiant le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion précisant les modalités d'organisation du centre interdépartemental unique (étude d'impact).

#### ► Les nouvelles missions gérées en commun par les centres de gestion

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 14

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XIII

À compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux, six nouvelles missions seront gérées en commun par les centres de gestion à un niveau au moins régional :

- la publicité des créations et des vacances d'emploi de catégorie C, et non plus seulement celles relatives aux catégories A et B,

- l'information sur l'emploi pour l'ensemble des collectivités et le bilan de la situation de l'emploi public territorial,
- la publicité des listes d'aptitude après concours et au titre de la promotion interne pour tous les cadres d'emplois, sauf pour ceux relevant de la catégorie dite « A+ »,
- l'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité,
- l'assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue,
- l'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Par ailleurs, la loi prévoit qu'un « *schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation* » – qui se substituera aux chartes de coopération – détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion gèrent en commun et fixe les modalités de remboursement des charges correspondantes. Comme précédemment, un centre de gestion qui, à défaut d'accord, est le centre-chef lieu de région, assure la coordination.

En outre, chaque centre de gestion coordonnateur devra passer une convention avec le CNFPT afin d'articuler leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial.

Un bilan annuel de la convention devra être établi et présenté à la conférence annuelle, organisée par le centre de gestion coordonnateur, associant les centres de gestion et les représentants des collectivités non affiliées.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019 pour les modalités de mutualisation (schéma de coordination et la convention avec le CNFPT). À compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux pour les nouvelles missions des centres de gestion.**

### ► L'extension du champ des missions facultatives

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 25

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 V

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 26-1

Dans le cadre de leurs attributions facultatives, les centres de gestion peuvent assurer, à la demande des collectivités certaines missions en matière de conseil en organisation. Il est précisé que cela concerne notamment l'emploi et la gestion des ressources humaines.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** le lendemain de la publication des dispositions réglementaires d'application de l'article 15 de la loi du 6 août 2019.

Par ailleurs, la loi ouvre la possibilité aux centres de gestion de créer, outre des services de médecine préventive, des services de médecine agréée et de contrôle. Les services de médecine (préventive et de contrôle) mis en place par les centres de gestion pourront être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.

**ENTRÉE EN VIGUEUR :** 8 août 2019.

### ► L'élargissement de la mise à disposition

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 25

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 V

Sur demande des collectivités et établissements, les centres de gestion pourront mettre à disposition des agents contractuels, et plus seulement des fonctionnaires, en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou à temps non complet.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** le lendemain de la publication des dispositions réglementaires d'application de l'article 15 de la loi du 6 août 2019.

### ► Le dispositif de signalement destiné aux victimes d'actes de violence ou de discrimination

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 26-2

Les centres de gestion devront mettre en place, pour le compte des collectivités et établissements qui en font la demande, le dispositif de signalement des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, prévu par l'article 6 *quater* A de la loi du 13 juillet 1983.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** 8 août 2019.

## Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

### ► La participation financière au coût de la formation des apprentis

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-1

Le CNFPT assurera la prise en charge, à hauteur de 50%, des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements. La contribution sera versée directement aux centres de formation d'apprentis.

Cette disposition s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2020.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** 8 août 2019.

### ► Les délégations régionales

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12

Le CNFPT disposera, dans chaque région, d'une délégation dont le siège est fixé par le conseil d'administration.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** 8 août 2019.

### ► Le rapport annuel d'activité

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 12-4

Chaque année avant le 30 septembre, le CNFPT devra remettre au Parlement un rapport portant sur son activité et l'utilisation de ses ressources. Ce rapport présentera notamment les actions de formation menées en formation initiale et continue, ainsi qu'en matière de déontologie.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** 8 août 2019.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État modifiant le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au CNFPT pour définir les modalités précises de transmission du rapport annuel au Parlement (étude d'impact).

### Les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi introduit de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le dispositif s'inscrit notamment dans le prolongement des engagements de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 par les représentants des employeurs publics et les organisations syndicales.

#### ► Le plan d'action « égalité professionnelle »

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 septies

Un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra être élaboré par les employeurs publics avant le 31 décembre 2020. Dans la fonction publique territoriale, cette obligation s'impose aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.

D'une durée maximale de trois ans, ce plan devra comporter au moins des mesures permettant :

- d'évaluer, de prévenir et, le cas échéant, de traiter les écarts de rémunération,
- de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, notamment lorsque, au titre de l'avancement de grade, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables. Dans ce cas, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations,
- de favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan est élaboré sur la base des données relatives à la situation comparée des femmes et des hommes contenues dans le rapport social unique. Le CST devra être consulté sur le plan, et informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence de plan d'action dans le délai fixé, ou son non renouvellement à son terme, pourra être sanctionnée par une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de la collectivité ou de l'établissement concerné.

Par voie de conséquence, la loi abroge le dispositif de l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 qui prévoyait la présentation aux comités techniques d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



APPLICATION : publication d'un décret en Conseil d'État.

#### ► Le dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et d'agissement sexiste

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 quater A

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 26-2

Les employeurs publics, dont les collectivités territoriales et leurs établissements publics, devront instaurer un dispositif visant à recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Il devra permettre 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 signalements de témoins de tels agissements devront aussi pouvoir être recueillis.

Ce dispositif de signalement sera mis en place par les centres de gestion pour le compte des collectivités territoriales et leurs établissements publics qui en font la demande.



APPLICATION : publication d'un décret en Conseil d'État précisant notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité.

#### ► L'extension du dispositif de nominations équilibrées de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs de direction

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 quater

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019, art. 94 XVIII

Pour rappel, l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 pose le principe selon lequel les nominations dans certains emplois supérieurs au sein des trois

fonctions publiques doivent concerner, au titre de chaque année civile, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Seules les « *primo-nominations* » sont soumises à cette obligation ; les renouvellements dans un même emploi et les nominations dans un même type d'emploi n'entrent pas dans son champ d'application. Le respect du principe est apprécié au terme de chaque année civile. Par dérogation, pour la fonction publique territoriale, lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois soumis à l'obligation, un cycle de cinq nominations successives est alors pris en compte.

En cas de non respect de l'obligation, une contribution est mise à la charge de l'employeur public. Son montant est calculé sur la base d'un montant unitaire multiplié par le nombre d'unités manquantes au regard de la quotité de nomination constatée au titre de l'année écoulée ou de l'année au cours de laquelle se clôt un cycle de cinq nominations.

Jusqu'à présent, le dispositif ne concernait que les emplois de direction des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants. La loi du 6 août 2019 abaisse ce seuil à 40 000 habitants, et étend l'obligation aux emplois de direction du CNFPT.

Par ailleurs, la quotité de nominations est abaissée à quatre. Corrélativement, le cycle pris en compte pour le respect de l'obligation est fixé à quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

Un assouplissement prévoit une dispense de contribution en faveur des employeurs qui ne respecteraient pas l'obligation de nominations équilibrées lorsqu'au terme de la période à l'issue de laquelle un cycle de quatre « *primo-nominations* » s'est achevé, les emplois soumis à l'obligation relevant de sa gestion sont déjà occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Par ailleurs, plusieurs aménagements sont introduits :

- d'une part, les collectivités et les EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction seront dorénavant exclus du dispositif,
- d'autre part, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'EPCI, la nomination sur un emploi de direction au sein de la nouvelle structure, dans les six mois de cette fusion, d'un agent qui occupait un emploi de direction dans une des collectivités ou un des établissements fusionnés sera considérée comme un renouvellement dans le même emploi.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** à compter du renouvellement des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et des EPCI et, s'agissant du CNFPT, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

► **Le maintien des droits à l'avancement au profit des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant et le principe de promotion équilibrée**

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 75, 75-1 et 79

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 VIII

En vue de résorber les situations d'écarts dans le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que le fonctionnaire placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant conserve ses droits à l'avancement, au titre de chacun de ces deux dispositifs, ou des deux cumulés, pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. La période en cause est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.



**ENTRÉE EN VIGUEUR :** 8 août 2019.

Selon l'étude d'impact, publication d'un décret en Conseil d'État modifiant le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux.

Par ailleurs, comme indiqué précédemment, l'autorité territoriale devra tenir compte de la situation des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et les grades concernés pour les décisions d'avancement de grade au choix, dans le cadre des lignes directrices de gestion, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation.

De même, chaque tableau annuel d'avancement devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur le tableau qui sont susceptibles d'être promus.

Ces principes s'appliquent en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

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

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 88

Les régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé pour maternité ou pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Toutefois, ce maintien ne remet pas en cause le principe d'une modulation du régime indemnitaire en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.**

► **Inapplication du jour de carence pour les congés maladie pendant la période de grossesse**

Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017, art. 115

La loi ajoute les congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de la grossesse, et avant le début du congé de maternité, aux situations limitativement énumérées dans lesquelles le délai de carence n'est pas appliqué pour le versement du traitement ou des prestations en espèces en cas de congé de maladie.



**ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.**

► **Le principe de composition équilibrée des jurys de concours, examens et comités de sélection**

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 16 *ter* et 16 *quater*

Le principe de représentation équilibrée des membres de jurys, qui figurait à l'article 55 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, est introduit dans le statut général des fonctionnaires.

En vertu de ce principe, les jurys et les instances de sélection désignés par l'administration chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection professionnelle doivent respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois peuvent fixer des dispositions dérogatoires compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres au cadre d'emplois.

Lorsque le jury ou l'instance est composé de trois personnes, il doit comprendre au moins une personne de chaque sexe.

Par ailleurs, la loi précise que la présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour les concours, les examens professionnels de promotion interne et d'avancement de grade doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État modifiant le décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la

fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière (étude d'impact).

**Les dispositions relatives aux agents en situation de handicap**

► **Les aménagements aux épreuves des concours, examens, et aux procédures de recrutement**

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 35

La loi réaffirme le principe général selon lequel aucun candidat en situation de handicap ne peut être écarté d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si un certificat médical destiné à évaluer son aptitude physique a déclaré son handicap incompatible avec l'exercice de la fonction postulée. La condition préalable tenant à ce que le candidat ait fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est supprimée.

Les aménagements aux règles normales de déroulement des concours et des examens pourront dorénavant être sollicités « *préalablement au déroulement des épreuves* » et non plus comme précédemment au moment de l'inscription. Ce principe est étendu aux « *procédures de recrutement* ».

Par ailleurs, afin de prendre en compte toutes les formes de handicap, il est désormais précisé que les temps de repos accordés aux candidats doivent leur permettre de composer dans des conditions « *compatibles avec leur situation* » et non plus simplement adaptées à « *leurs moyens physiques* ».

Selon l'étude d'impact, les demandes d'aménagement des épreuves de concours devront être présentées à l'appui d'un certificat médical délivré par un médecin agréé par l'administration.



**APPLICATION :** publication d'un décret en Conseil d'État. Selon l'étude d'impact devront être modifiés le décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires et le décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984.

## ► L'accompagnement du parcours professionnel des agents en situation de handicap

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, art. 6 *sexies*

Le statut général consacre le principe selon lequel les employeurs publics doivent permettre aux travailleurs relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur et de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Un référent handicap, désigné par l'autorité territoriale, sera chargé d'accompagner tout au long de sa carrière tout agent en situation de handicap et de coordonner les actions menées par l'employeur public en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

En cas de changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, un droit à la portabilité des mesures d'aménagement imposera à l'administration de prendre les dispositions appropriées pour permettre à l'agent en situation de handicap de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de son poste de travail.

Le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) pourra désormais être saisi pour avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décrets relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.



APPLICATION : publication d'un décret en Conseil d'État.

## ► Le dispositif expérimental de promotion interne

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 93

A titre expérimental, pendant une période de six ans allant du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025, les fonctionnaires des trois fonctions publiques relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail bénéficieront d'une voie dérogatoire de promotion interne. Ils pourront accéder à un corps ou à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

À l'issue d'une durée minimale de détachement, qui pourra le cas échéant être renouvelé, le fonctionnaire pourra être intégré dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, après appréciation par une commission de

son aptitude professionnelle à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Selon l'étude d'impact, la durée du détachement devrait correspondre à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois.



ENTRÉE EN VIGUEUR : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.



APPLICATION : publication d'un décret en Conseil d'État.

## ► Le dispositif expérimental de titularisation des apprentis en situation de handicap

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 91

La loi instaure un dispositif expérimental, pour une durée de cinq ans à compter du 7 août 2019, en vertu duquel les personnes relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail recrutées en qualité d'apprentis dans la fonction publique peuvent être titularisées, à l'issue de leur contrat, dans le corps ou le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

La titularisation est subordonnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation devra se prononcer au vu de son parcours professionnel et après un entretien avec l'intéressé.

Une évaluation du dispositif sera présentée au Parlement un an avant son terme.



APPLICATION : publication d'un décret en Conseil d'État définissant les modalités de l'expérimentation, les conditions minimales de diplôme exigées ainsi que les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

## ► Le cadre juridique de l'obligation d'emploi dans la fonction publique

La loi institue dans le statut général un chapitre V consacré à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans la fonction publique. Ce nouveau chapitre, qui comprend les articles 33 à 40, reprend les règles qui figuraient notamment sous les articles L. 323-2 et suivants de l'ancien code du travail. Les modalités d'application sont précisées par décret en Conseil d'État.

On relèvera que les agents en période de préparation au reclassement sont désormais inclus dans l'effectif pris en compte pour le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

## LES DISPOSITIONS DIVERSES

### Les dispositions relatives à la police municipale.

Code des communes, art. L. 412-55 et L. 412-56

De nouvelles dispositions insérées dans le code des communes visent à aligner les règles d'avancement et de promotion à titre exceptionnel applicables aux agents de police municipale en cas de blessure grave ou de décès en service sur celles des agents de la police nationale. Ainsi, la nouvelle rédaction de l'article L. 412-55 de ce code prévoit que les fonctionnaires de police municipale tués au cours d'une opération de police ou décédés en service peuvent être promus à titre posthume « *au cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur* ». En deuxième intention, ils peuvent bénéficier, à défaut, d'un avancement de grade ou d'échelon.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

Parallèlement, un nouvel article L. 412-56 dispose que les fonctionnaires des cadres d'emplois de police peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure ou ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions. S'ils ont été grièvement blessés à l'occasion d'un acte de bravoure dans l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur.

Les fonctionnaires de police municipale stagiaires, mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions, pourront être titularisés dans leur cadre d'emplois, à titre posthume.



APPLICATION : publication d'un décret en Conseil d'État.

### L'organisation des concours

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 36

Afin de mettre un terme au phénomène des multi-inscriptions, la loi prévoit que les candidats ne peuvent être admis à se présenter à plusieurs concours, quelles que soient leurs modalités (externe, interne ou troisième concours), organisés par plusieurs centres de gestion et dont les épreuves ont lieu simultanément, dès lors qu'ils permettent l'accès à un emploi d'un même grade.

Par ailleurs, les concours et examens professionnels peuvent être organisés sur titres, ou sur titres et travaux du candidat, dans toutes les filières de la fonction publique territoriale et ne sont plus réservés aux seules filières sociale, médico-sociale et médico-technique.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

### L'entretien professionnel

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, art. 76

Loi n°2019-828 du 6 août 2019, art. 94 VII

La loi précise que le compte rendu de l'entretien professionnel annuel est visé par l'autorité territoriale, laquelle peut formuler, le cas échéant, ses propres observations.

Par ailleurs, lors de leur entretien, les agents reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation du compte personnel de formation.

Cette disposition est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### La rémunération des apprentis

L'article 63 de la loi du 6 août 2019 abroge l'article L. 6227-7 du code du travail qui permettait aux apprentis du secteur public non industriel et commercial de bénéficier d'une majoration de rémunération en fonction du niveau de diplôme préparé.

Leur rémunération est donc dorénavant alignée sur celle de droit commun prévu pour le secteur privé par l'article L. 6222-27 du même code, fixée en « *fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage* ». Selon l'amendement gouvernemental (n°410) à l'origine de cette disposition, cette mesure ne fait pas obstacle au versement d'une majoration de rémunération, dans des conditions qui seront précisées par décret.



ENTRÉE EN VIGUEUR : 8 août 2019.

## LES MESURES QUI SERONT PRISES PAR VOIE D'ORDONNANCE

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019	DOMAINE	FINALITÉS	
<b>Article 14</b>	<b>DIALOGUE SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Définir les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation.</li> <li>– 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.</li> <li>– Définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d’une portée ou d’effets juridiques.</li> </ul>	 <b>Délai de 15 mois</b>
<b>Article 40</b>	<b>PROTECTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DES AGENTS PUBLICS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels.</li> <li>– Simplifier l’organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive.</li> </ul>	 <b>Délai de 15 mois</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Simplifier les règles relatives à l’aptitude physique à l’entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies non professionnelles ou professionnelles.</li> <li>– Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d’une altération de l’état de santé.</li> <li>– Clarifier, harmoniser et compléter les dispositions liées à l’arrivée d’un enfant et au congé de proche aidant, compte tenu des évolutions intervenues en faveur des salariés régis par le code du travail.</li> </ul>	 <b>Délai de 12 mois</b>
<b>Article 55</b>	<b>CODIFICATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l’intelligibilité du droit.</li> </ul>	 <b>Délai de 24 mois</b>
<b>Article 59</b>	<b>FORMATION ET MOBILITÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation pour améliorer la qualité du service rendu.</li> <li>– Réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d’emplois de catégorie A afin notamment de diversifier leurs profils, de créer un tronc commun d’enseignements, de développer leur formation continue et d’aménager leur parcours de carrière en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé.</li> <li>– Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d’usure professionnelle.</li> </ul>	 <b>Délai de 18 mois</b>

# Actualité documentaire

Cette partie vous propose une sélection de ressources documentaires traitant des sujets d'actualité relatifs à la fonction publique territoriale et à son environnement.

Chaque thématique traitée est classée par type de documents : les textes, les documents parlementaires (projets de loi, rapports parlementaires, questions écrites), la jurisprudence, les chroniques de jurisprudence ainsi qu'une revue de presse.

## LE POINT SUR...

[47 Réforme de la fonction publique](#)

## ACTUALITÉ STATUTAIRE

- [51 Accès à la fonction publique](#)
- [52 Agents contractuels](#)
- [52 Agents de droit privé](#)
- [53 Cadres d'emplois • métiers territoriaux](#)
- [54 Cessation de fonctions](#)
- [57 Conditions de travail](#)
- [58 Droits et obligations](#)
- [59 Emplois fonctionnels](#)
- [59 Formation](#)
- [60 Indisponibilité physique](#)
- [62 Organismes de gestion et de formation de la FPT](#)
- [62 Protection sociale • action sociale](#)
- [62 Rémunération, indemnisation, avantage en nature](#)

## À LIRE ÉGALEMENT

- [65 Actualité des autres fonctions publiques](#)
- [66 Agence nationale de la cohésion des territoires](#)
- [66 Déclaration sociale nominative](#)
- [66 Discrimination](#)
- [66 Documents administratifs • Accès et communication](#)
- [67 Ecole](#)
- [67 Égalité professionnelle](#)
- [68 Finances publiques • Finances locales](#)
- [69 Handicap](#)
- [69 Intercommunalité](#)
- [70 Médiation - Contentieux](#)
- [70 Prélèvement à la source](#)
- [71 Régime des actes](#)
- [71 RGPD](#)
- [72 Système de santé](#)

## ■ Réforme de la fonction publique

### TEXTE

#### Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

(NOR: CPAF1832065L) JO, n° 182, 7 août 2019, texte n° 1.- 59 p.

Se reporter au dossier page 2.

#### Décision du Conseil Constitutionnel du 1<sup>er</sup> août 2019 n° 2019-790 DC relative à la Loi de transformation de la fonction publique

(NOR: CSCL1922922S) JO, n° 182, 7 août 2019, texte n° 2. - 7 p.

Le Conseil constitutionnel par sa décision n° 2019-790 DC du 1<sup>er</sup> août 2019 s'est prononcé sur la loi de transformation de la fonction publique. Les députés requérants estimaient que cette loi était manifestement contraire à plusieurs principes à valeur constitutionnelle. Pour le Conseil constitutionnel, les principes constitutionnels applicables à la fonction publique ne sont pas méconnus par les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique. Il n'a ainsi censuré aucune des dispositions sur lesquelles il était amené à se prononcer. Dans le domaine de la réforme des instances du dialogue social, s'agissant des articles 1<sup>er</sup>, 10, 25 et 30 réformant les commissions administratives paritaires, le Conseil constitutionnel a écarté la critique « en rappelant que le principe de participation des travailleurs concerne la détermination collective des conditions de travail ». Or « les dispositions contestées se bornent à limiter à certaines décisions individuelles relatives aux fonctionnaires l'examen des commissions administratives paritaires ». Concernant l'article 4 qui remplace les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par une instance paritaire unique, le Conseil constitutionnel a considéré « que les dispositions contestées ne méconnaissent pas le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de tra-

vail ». Au sujet du recrutement d'agents contractuels pour occuper certains emplois, notamment de direction, le Conseil constitutionnel a rappelé « que le principe d'égal accès aux emplois publics n'interdit pas au législateur de prévoir que des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire puissent être nommées à des emplois qui sont en principe occupés par des fonctionnaires ». Par ailleurs, le Conseil constitutionnel a rappelé « qu'il appartient aux autorités compétentes de fonder leur décision de nomination sur la capacité des intéressés à remplir leur mission, y compris pour les emplois pour lesquels cette procédure ne s'applique pas ». De ce fait, il a jugé que les dispositions contestées ne méconnaissent pas le principe d'égal accès aux emplois publics. Concernant l'encadrement du droit de grève dans les services publics locaux, le Conseil constitutionnel a jugé « que les aménagements apportés aux conditions d'exercice du droit de grève ne sont pas disproportionnés au regard de l'objectif poursuivi par le législateur et ne méconnaissent pas le septième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ». Enfin, les députés requérants contestaient également le détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation de service. Le Conseil constitutionnel juge que « les dispositions de cet article ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle »

### REVUE DE PRESSE

#### Externalisations : comment fonctionnera le détachement d'office des agents publics

Acteurs publics, 23 août 2019.- 4 p.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit, à l'article 76, les conditions du détachement automatique des

fonctionnaires dont les missions ou services ont été externalisés. Ainsi, en cas d'externalisation de son activité, le fonctionnaire peut être deta-

ché d'office auprès de la personne morale de droit privé ou de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial à laquelle cette activité est transfé-

rée. L'article précise notamment la nature et la durée du contrat, la rémunération et les garanties pour les fonctionnaires concernés ainsi que les mesures prévues en cas de fin de contrat.

### **Réforme de la fonction publique : tout ce qui passera par ordonnances**

Acteurs publics, 22 août 2019.- 5 p.

La loi de transformation de la fonction publique habilite le gouvernement à prendre certaines mesures par ordonnances. L'article 59 prévoit d'habiliter le gouvernement à légiférer par ordonnance, dans un délai de 18 mois à compter de la publication de la loi, pour réformer la formation professionnelle des agents publics en organisant le rapprochement et en modifiant le financement des établissements publics et services concernés et pour renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents « *les plus exposés aux risques d'usure professionnelle* ». Concernant la réforme du dialogue social, des ordonnances, prises dans un délai de 15 mois après promulgation de la loi, doivent définir les modalités de conclusion, au niveau natio-

nal et local, d'accords négociés (article 14). Par ailleurs, une ordonnance, prévue à l'article 55 de la loi, devrait porter sur la codification de la fonction publique « *afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit* ». L'article 40, quant à lui, portant sur la protection de la santé et de la sécurité des agents publics, habilite le gouvernement à prendre par ordonnance toute disposition pour redéfinir la participation des employeurs au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents, pour faciliter la prise en charge des personnels en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, pour simplifier les règles liées à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique ainsi que pour clarifier et harmoniser les règles sur les congés spécifiques.

### **Loi de transformation de la fonction publique : décryptage des articles relatifs à la fonction publique territoriale**

CNFPT, AMF, FNCDG, 2019.- 88 p.

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), l'Association des maires de France (AMF) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) proposent une analyse synthétique de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article par article. Ce document décrypte, plus spécifiquement, les mesures ayant un impact

direct sur la fonction publique territoriale : réforme du dialogue social et du cadre déontologique, recours aux contractuels, harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires et du temps de travail, mobilité des fonctionnaires, inégalités femmes-hommes, apprentissage, droit de grève, rupture conventionnelle, prime de précarité...

### **Loi de transformation de la fonction publique**

Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), août 2019.-33 p.

Dans cette note, la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) analyse les principales dispositions de la loi de transformation de la fonction publique et leurs implications sur les politiques des ressources humaines des collectivités. Elle détaille plus spécifiquement les articles portant sur la structuration de la fonction publique, le recours aux agents

contractuels, le dialogue social et l'évolution des instances paritaires, l'évaluation, la promotion et la rémunération, la discipline, les droits et obligations, la déontologie, les conditions de travail, l'évolution des instances de la fonction publique territoriale, la mobilité et l'évolution professionnelle, l'égalité professionnelle femmes-hommes, les concours et le handicap.

## Comment le droit de grève va être encadré dans la fonction publique territoriale

Acteurs publics, 21 août 2019.- 4 p.

Cet article fait le point sur la disposition de la loi de transformation de la fonction publique qui instaure un service minimum dans certains services publics locaux (crèche, cantine, transports, déchets...) « dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usa-

gers de ces services ». Cette mesure devra être soumise à la négociation avec les représentants du personnel de la collectivité ou de l'établissement public concerné, soit dans le cadre d'un accord ou d'une délibération. Par ailleurs, la loi encadre l'exercice du droit de grève dans les collectivités territoriales en introduisant notamment un délai de prévenance de 48 heures pour les agents grévistes.

## Loi de transformation de la fonction publique : une gestion plus souple des ressources humaines ?

Banque des territoires-Localtis, 2 août 2019.- 7 p.

Cet article analyse l'ensemble des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique qui concernent la fonction publique territoriale. Ainsi, le texte opère une simplification du cadre de gestion des agents publics en apportant notamment de très nombreuses souplesses au profit des employeurs, en refon-

dant les instances de dialogue social, en augmentant les contrôles en matière déontologique et la transparence sur les plus hautes rémunérations et enfin en renforçant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en faveur des personnes handicapées.

## Principales dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Flash info du FIPHFP, n° 2019-08-01, 22 août 2019.- 6 p.

Cette note présente les principales orientations stratégiques de la loi de transformation de la fonction publique puis analyse les dispositions impactant directement l'activité du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et celle des employeurs publics. Les articles 90 à 92, dont les conditions d'application seront précisées par décret en Conseil d'État, concernent plus spécifiquement le champ d'action du FIPHFP en matière de déclaration et contributions,

de calcul du taux d'emploi, des missions et fonctionnement du comité national, des conventions employeurs, de l'apprentissage et de l'évolution de la carrière de l'agent en situation de handicap. Des changements interviennent également au niveau de différents dispositifs (période de préparation au reclassement, formation) et des partenaires du FIPHFP tels les centres de gestion ou le Centre national de la fonction publique (CNFPT).

## Philippe Laurent : « La réforme de la fonction publique réglera de nombreux problèmes de gestion »

Acteurs publics, 25 juillet 2019.- 8 p

Le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et porte-parole de la Coordination des employeurs publics territoriaux, Philippe Laurent, s'exprime sur les dispositions du projet de loi de transformation de la fonction publique. Selon lui « cette réforme sera d'abord ce que les décideurs publics locaux en feront » mais elle « crée les conditions d'une évolution substantielle de la fonction publique ». Il relève un manque dans le projet de loi, car « la loi ne prévoit rien d'essentiel dans le domaine de l'hygiène, la santé et la sécurité au travail ».

Or, pour les employeurs territoriaux, le reclassement et le maintien dans l'emploi demeurent des sujets majeurs. Il s'exprime également sur l'encadrement du droit de grève, le recours aux agents contractuels, la réduction du champ des compétences des commissions administratives paritaires (CAP) et le dialogue social, la définition des missions des directeurs généraux des collectivités, la mise en place de la prime de précarité ainsi que l'efficacité de la mesure relative au temps de travail dans la fonction publique territoriale. ■

Hors-série de la revue LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

# L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale. Le second volume porte sur les décisions de l'année 2018 sera prochainement disponible.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

➔ Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

➔ Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.

➔ Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

✓ Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »

✓ En vente également à l'unité au tarif de 29 euros

Format 17 x 24 cm

Diffusion : Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

Tél. : 01 40 15 70 10

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

#### **L'analyse des données de concours au regard des discriminations à l'entrée dans la fonction publique de l'État**

Document de travail, n° 198, Cnam - Centre d'études de l'emploi et du travail, 2019.-37 p.

Ce document de travail s'inscrit dans le cadre d'une mission pour le Premier Ministre proposant « *d'évaluer, au regard des risques de discrimination, les différentes voies de recrutement (concours, recrutement sans concours, voie contractuelle) dans les trois versants de la fonction publique* ». L'objectif de ses cinq auteurs est « *d'évaluer si les procédures en deux étapes des concours garantissent une égalité de traitement entre les candidats, quelles que soient leurs caractéristiques sociodémographiques, et favorisent une composition de la fonction publique qui reflète les différentes composantes de la société* ». Leur travail cherche à tester la validité de quatre hypothèses : « *le design des épreuves écrites ne garantit pas une égalité*

*d'accès à la phase des épreuves orales pour tous les candidats* » ; « *les concours ne permettent pas de s'affranchir des biais évaluatifs du fait des épreuves orales non anonymes* » ; « *les biais évaluatifs des jurys dépendent des inégalités d'accès des groupes de candidats aux épreuves orales ; enfin, « les changements récents dans les politiques de recrutement de la fonction publique pourraient favoriser la disparition de ces inégalités* ». Les résultats de l'étude mettent en question la capacité des concours à traiter les candidats de façon égalitaire. Les auteurs constatent non seulement de fortes inégalités de succès dans la phase écrite, mais aussi des biais évaluatifs dans la phase orale.

#### **Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2017**

Point stat, Juillet 2019.-13 p.

En 2017, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a progressé par rapport à 2016, passant de 48 229 à 48 572 (38 125 dans la FPE et 11 447 dans la FPT). La fonction publique de l'État reste le premier recruteur public mais le nombre de ses recrutements externes a régressé par rapport à 2016 et 2015 et leur sélectivité a atteint son plus bas niveau. À l'inverse, la fonction publique

territoriale a recruté 2 045 agents de plus par cette voie par rapport à 2016. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précise que dans le versant territorial, « *il n'existe à ce jour pas de recensement complet et leurs données se restreignent aux recrutements de la Ville de Paris et ceux opérés par les centres de gestion* ». Les analystes notent une majorité de concours de catégorie C et une sélectivité plus élevée, dans la fonction publique territoriale.

#### **Attractivité des métiers et des concours : le gouvernement annonce un arsenal de mesures**

Banque des territoires - Localtis, 18 juillet 2019.- 2 p.

Plusieurs groupes de travail organisés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), durant le premier semestre 2019, étaient consacrés à l'attractivité des métiers dans la fonction publique et à l'adaptation des modes de recrutement par concours. L'objectif de ces groupes de travail était de décliner un plan d'actions

permettant de mieux répondre aux besoins des employeurs et de favoriser l'accès à l'emploi public des catégories les moins représentées. Parmi les principales mesures : rénover la communication sur la fonction publique, ses métiers et ses recrutements, structurer une politique d'identification et d'accompagnement favorisant la diversité des profils accueillis

au sein de la fonction publique, renforcer le recours à l'apprentissage, développer les classes préparatoires intégrées et le concours troisième voie, professionnaliser et mutualiser les épreuves des concours, professionnaliser les

processus de recrutement pour identifier, attirer et fidéliser les candidats répondant aux besoins « métiers » et renforcer le dialogue social sur les questions de recrutement et d'attractivité des métiers de la fonction publique.

## AGENTS CONTRACTUELS

### DOCUMENT PARLEMENTAIRE

#### Question écrite n° 09834 du 4 avril 2019 relative à l'évolution de carrière des agents engagés en contrat à durée indéterminée dans la fonction publique

JO Sénat, 1<sup>er</sup> août 2019.- p. 4108

La réponse ministérielle précise que le montant de la rémunération des agents contractuels de la fonction publique territoriale, régi par l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, « est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». Le Conseil d'État a, par ailleurs, indiqué que la réévaluation de la rémunération des agents contractuels n'impliquait pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de celle existant pour les fonctionnaires (avis n° 359964 du 30 janvier 1997). Les conditions de cette évolution sont toutefois fixées par le décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permet-

tant l'accès à l'emploi titulaire des agents de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents pour la fonction publique territoriale. La réévaluation de la rémunération de cette catégorie de personnel, qui doit être effectuée au moins tous les trois ans notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions, n'implique cependant pas systématiquement une augmentation de la rémunération perçue. Cette augmentation ne doit ni être excessive ni générer une progression automatique de la rémunération des agents contractuels sur une longue période (CE n° 152913 du 17 octobre 1997). La loi de transformation de la fonction publique prendra en compte le mérite individuel et les résultats collectifs du service et permettra ainsi de développer la part indemnitaire de la rémunération des agents contractuels, au même titre que les fonctionnaires, valorisant ainsi leur engagement professionnel.

## AGENTS DE DROIT PRIVÉ

### TEXTE

#### Arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article D. 6332-83 du code du travail

(NOR: MTRD1922937A) JO, n° 194, 22 août 2019, texte n° 37.- 1 p.

Ce texte fixe le montant maximal de la prise en charge des frais d'hébergement à six euros

par nuitée et ceux de restauration à trois euros par repas.

### REVUE DE PRESSE

#### Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2018

Stats rapides, Juillet 2019.-4 p.

En 2018, la fonction publique a enregistré 14 753 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 5,2 % par rapport à 2017. La fonction publique territoriale reste, en 2018, le principal recruteur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 58 % des entrées en apprentissage (+ 4 points), suivie par la

fonction publique de l'État (37 % des entrées) et la fonction publique hospitalière (5 % des entrées). Dans la fonction publique territoriale, les communes ont recruté six nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements

et établissements départementaux (16 %) et les régions (6 %). La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2018 (51 %). Cette part est en hausse de 48 % dans la fonction publique territoriale. Les contrats d'apprentissage conclus dans la fonction publique territoriale concernent des apprentis

plus jeunes que dans les deux autres versants de la fonction publique, 20,5 ans en moyenne en 2018. Par ailleurs, la part des nouveaux apprentis de plus de 25 ans poursuit sa hausse. Le taux d'insertion des apprentis est en augmentation constante, se situant à 74,5 % en 2018.

### Nouveau record des entrées en apprentissage en 2018-2019

*Banque des territoires-Localtis, 30 juillet 2019.- 3 p.*

Cet article commente les principaux chiffres fournis par la Dares (ministère du Travail) concernant l'apprentissage. Le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté de 4,7 % en 2018-2019. Le recours à l'apprentissage constitue une des priorités du gouvernement qui a intégré différentes mesures relatives à l'apprentis-

sage dans la loi Avenir professionnel publiée le 5 septembre 2018. Le taux d'insertion dans l'emploi à l'issue d'un contrat d'apprentissage est en constante progression et présente en 2018 une hausse significative de 3,1 points par rapport à 2017.

## CADRES D'EMPLOIS • MÉTIERS TERRITORIAUX

### TEXTE

#### Décret n° 2019-846 du 19 août 2019 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal de conservation du patrimoine

*(NOR: COTB1910145) JO, n° 193, 21 août 2019, texte n° 35.- 4 p.*

Ce décret fixe les épreuves et les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au nouveau grade d'attaché principal de conservation du patrimoine créé par le décret n° 2017-502 du 6 avril 2017 modifiant les dispositions statutaires applicables aux attachés

territoriaux de conservation du patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux, en application du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Il entre en vigueur le lendemain de sa publication.

#### Décret n° 2019-847 du 19 août 2019 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au grade de bibliothécaire principal

*(NOR: COTB1910161D) JO, n° 193, 21 août 2019, texte n° 36.- 4 p.*

Ce décret fixe les épreuves et les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au nouveau grade de bibliothécaire principal créé par le décret n° 2017-502 du 6 avril 2017 modifiant les dispositions statutaires applicables

aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux, en application du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Il entre en vigueur le lendemain de sa publication.

#### Arrêté du 22 août 2019 relatif aux formations des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires

*(NOR: INTE1915304A)*

*JO, n° 201, 30 août 2019, texte n° 36.- 9 p.*

Ce texte fixe les dispositions relatives aux formations dispensées aux sapeurs-pompiers professionnels et volontaires à l'exclusion, pour les sapeurs-pompiers relevant du service de

santé et de secours médical, des formations aux emplois opérationnels ou d'encadrement mentionnées à l'article 3. Cet arrêté entre en vigueur au lendemain de sa publication.

## CESSATION DE FONCTIONS

## TEXTE

**Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi***(NOR : MTRD1918210D) JO, n° 174, 28 juillet 2019, texte n° 34.- 5 p.*

Ce décret est pris pour l'application des articles 49, 50, 51 et 58 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que pour l'adaptation de dispositions réglementaires actuellement en vigueur aux évolutions législatives et réglementaires liées à la réforme du régime d'assurance chômage. Dans le cadre de l'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires poursuivant un projet professionnel, le présent décret fixe les critères selon lesquels le caractère réel et sérieux du projet est attesté par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 du code du travail. Le présent décret fixe en outre les modalités procédurales de cet examen et définit enfin les sanctions applicables en cas d'insuffisance des démarches

de mise en œuvre du projet professionnel, une fois le droit à l'allocation d'assurance ouvert. Dans le cadre de la création de l'allocation des travailleurs indépendants, ce décret fixe également les conditions de ressources, de durée antérieure d'activité et de revenus antérieurs d'activité auxquelles est subordonné le droit à cette allocation. Par ailleurs, l'article 7 de ce décret prévoit les modalités de mise en œuvre et d'évaluation de l'expérimentation visant à l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par le renseignement d'un journal de la recherche d'emploi lors du renouvellement mensuel de leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi. Le décret, sous réserve des dispositions listées à son article 2, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2019.

**Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage***(NOR : MTRD1919111D)**JO, n° 174, 28 juillet 2019, texte n° 35.- 156 p.*

Ce décret abroge l'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et de ses textes associés et fixe les règles d'indemnisation du chômage applicables aux travailleurs privés d'emploi ainsi que les règles relatives aux contributions chômage applicables aux employeurs et à certains salariés. Le texte définit les modalités d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi, les mesures favorisant le retour à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, les règles relatives aux contributions chômage et les mesures de coordination avec d'autres régimes d'assurance chômage ou d'allocations. Il modifie en particulier la durée minimale d'affiliation exigée pour ouvrir des droits au chômage ainsi que le seuil permettant un rechargement des droits. Il adapte également les durées de la période de référence d'affiliation et de la période de référence calcul. Il définit par ailleurs, les modalités d'application et de

coordination des nouveaux droits à indemnisation ouverts par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants. Ce texte prévoit l'application d'un coefficient de dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, et fixe un montant plancher d'indemnisation en dessous duquel la dégressivité ne s'applique pas. Il modifie également les modalités de calcul du salaire journalier de référence afin de mieux prendre en compte, dans le calcul du montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, la moyenne des rémunérations antérieures perçues sur la période de référence. Enfin, il met en place une modulation des contributions chômage patronales des entreprises pour celles relevant d'un secteur d'activité à taux de séparation très élevés. Le décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2019 sous réserve des dispositions du II et du III de son article 5.

**Pour un système universel de retraite : préconisations de Jean-Paul Delevoye haut-commissaire à la réforme des retraites***Paris : Ministère des solidarités et de la santé, 2019.- 132 p.*

Jean-Paul Delevoye a été nommé par le président de la République et le Premier ministre, haut-

commissaire à la réforme des retraites. Ce dernier a pour mission d'organiser la concertation avec

## REVUE PRESSE

les principaux acteurs du champ des retraites et de coordonner, au niveau interministériel, les travaux de préparation de la réforme des retraites, de rédaction des projets législatifs et réglementaires et de suivi de leur mise en œuvre. Ces préconisations rendues au gouvernement, le 18 juillet 2019, donneront lieu à une « phase d'écoute » des organisations syndicales et patronales. Ces préconisations s'appliqueront au plus tôt aux actifs nés en 1963 et après et dont l'âge légal de départ en retraite sera atteint à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, c'est-à-dire dans un délai de 5 ans à compter de la présentation de la loi. La principale préconisation de cette réforme consiste en l'instauration d'un système de retraite par points commun à tous, dans le cadre d'un financement par répartition. Désormais, un euro cotisé permettra d'acquérir le même nombre de points, quel que soit le statut professionnel et le moment où il a été cotisé. Les points s'accumuleront tout au long de la carrière sur un compte unique de retraite et le moment venu seront transformés en pension de retraite. Tous les actifs seront couverts par le système universel et ouvriront des droits sur la totalité de leurs revenus d'activité, dans la limite de 120 000 € bruts annuels, soit environ trois fois le plafond actuel du régime de base de la sécurité sociale. Concernant les taux de cotisation, les salariés du privé, des régimes spéciaux et les fonctionnaires auront des cotisations identiques. Il est proposé que le taux de cotisations soit de 28,12 %, partagé entre l'employeur (60 %) et le salarié (40 %), proche du niveau actuel des salariés du privé. Pour les fonctionnaires et les salariés des régimes spéciaux, toutes les primes seront désormais prises en compte dans le calcul de la retraite, permettant de compenser notamment la fin de la règle des six derniers mois. Dans le domaine du financement solidarité, une cotisation

« déplaçonnée » de 2,81 %, non génératrice de droits, sera due sur la totalité des rémunérations pour participer au financement du système de retraite. L'indexation des droits acquis sera réalisée en fonction de l'évolution des revenus moyens. Au sujet de l'âge du départ à la retraite, Jean-Paul Delevoye propose que l'âge de 62 ans ne soit qu'un âge minimum de départ préconisant un système de décote et de surcote avant et au-delà de 64 ans. Par ailleurs, le système universel contiendra des dispositifs de solidarité. Ainsi, les périodes de chômage indemnisé, maternité, invalidité et maladie donneront droit à des points de solidarité financés par l'impôt au travers du Fonds de solidarité vieillesse universel et le minimum de retraite sera augmenté à 85 % du Smic net. Les droits familiaux seront modifiés et il sera proposé une majoration des points de 5 %, attribuée dès le 1<sup>er</sup> enfant et pour chaque enfant. Il sera en outre proposé de mettre un terme à la retraite pour invalidité dans les régimes des fonctionnaires et dans certains régimes spéciaux et de mettre en place un système d'invalidité aligné sur celui du privé. Concernant la reconnaissance de la pénibilité, les départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique, notamment ceux des emplois classés en « catégorie active », seront progressivement fermés. Le compte professionnel de prévention, qui permet d'acquérir jusqu'à 2 années de départ anticipé à la suite de l'exposition à un risque professionnel, sera étendu aux fonctionnaires et aux régimes spéciaux. Le départ anticipé pour incapacité permanente leur sera également étendu. Néanmoins, des départs anticipés seront conservés pour les militaires et les fonctionnaires ayant des fonctions dangereuses dans le cadre de missions régaliennes. Le système universel sera piloté par une gouvernance élargie, une caisse nationale de retraite universelle.

### Réforme des retraites : ce que propose le rapport Delevoye pour les fonctionnaires

Acteurs publics, 18 juillet 2019.- 6 p.

Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, a remis au gouvernement, le 18 juillet 2019, ses propositions « pour un système universel de retraite ». La principale proposition du haut-commissaire consiste en « la mise en place d'un système universel de retraite remplaçant les 42 régimes actuels, où chacun accumulera des points tout au long de sa carrière et où un euro cotisé donnera les mêmes droits à tous ». Le haut-commissaire propose ainsi que les salariés du privé, des régimes spéciaux

et les fonctionnaires cotisent à hauteur de 28,12 % de leurs revenus bruts, un taux assumé à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié. Par ailleurs, Jean-Paul Delevoye préconise pour les fonctionnaires de prendre en compte les primes dans le calcul de leurs droits à retraite. Enfin, il recommande l'extinction « progressive » des mécanismes de départs anticipés. La pénibilité devrait alors être prise en charge dans le cadre du compte professionnel de prévention (C2P) et de la retraite pour incapacité permanente. Une

phase de discussions avec les organisations syndicales et patronales s'engage désormais sur

la base de ces préconisations. Une concertation spécifique sera menée pour les fonctionnaires.

### **Le haut-commissariat esquisse la gouvernance du futur système universel de retraite**

*Liaisons sociales quotidien, n° 17861, 22 juillet 2019.-2 p.*

Cet article présente les modalités du schéma de gouvernance du futur système universel des retraites défini dans les préconisations rendues par haut-commissaire à la retraite. La gouvernance serait gérée par une caisse nationale de retraite universelle comprenant un conseil d'administration paritaire. Son pilotage serait assuré par ce conseil d'administration

dans le cadre défini par les lois financières. Le haut-commissaire à la retraite propose également l'instauration d'une Assemblée générale représentant l'ensemble des assurés, des employeurs et des acteurs de la retraite et d'un Conseil citoyen des retraites qui remettraient chaque année des avis.

### **Réforme des retraites: les employeurs territoriaux et les DRH «circonspects»**

*La Gazette.fr, 26 juillet 2019.- 2 p.*

Cet article synthétise les principaux sujets d'inquiétude des élus et des directeurs des ressources humaines des collectivités locales suite à la publication des préconisations de Jean-Paul Delevoye pour la réforme des retraites.

Parmi les principales mesures qui suscitent des questionnements : le changement d'assiette de cotisations, la prise en compte de la pénibilité, le recul de l'âge de départ en retraite et la gestion de l'usure des agents.

### **Réforme des retraites : les fonctionnaires dans le brouillard**

*Acteurs publics, 19 juillet 2019.- 6 p.*

Les auteurs de cet article s'interrogent sur les conséquences pour les agents publics de deux préconisations formulées par le haut-commissaire à la réforme des retraites, à savoir : le calcul des retraites sur l'ensemble de la carrière, et non plus sur les six derniers mois comme actuellement, et l'intégration des primes.

Cette évolution aura des conséquences pour les fonctionnaires dont les parcours professionnels et les rémunérations sont actuellement orientés vers la fin de la carrière. Cette réforme pose également la question de la faiblesse des rémunérations des agents publics en début de carrière, comparativement au secteur privé.

### **Fin 2016, trois retraités sur quatre perçoivent une pension brute inférieure à 2 067 euros par mois : premiers résultats de l'échantillon interrégime de retraités (EIR) de 2016**

*Études et résultats, n° 1119, juillet 2019.- 8 p.*

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a publié les premiers résultats de son Échantillon interrégimes des retraités (EIR), pour l'année 2016. L'EIR dénombre ainsi, en 2016, 16,1 millions de personnes retraitées d'au moins un régime français, dont les trois-quarts perçoivent une pension brute inférieure à 2 067 € par mois. La pension moyenne s'élève à 1 472 € par mois. Parmi toutes ces personnes, 2,7 millions touchent une retraite par droit direct de la

fonction publique. Ces anciens fonctionnaires sont 74,6 % à percevoir un montant brut inférieur à 2 400 € par mois. Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, le Panorama 2019 des retraites et des retraités, publié en juin dernier par la Drees, citait une pension moyenne des affiliés à la CNRACL de 1 298 € par mois. Au sein de la fonction publique, l'âge moyen de liquidation est, toutes générations confondues, de 58,1 ans.

## L'assurance chômage est réformée

*Liaisons sociales quotidien, n° 17867, 30 juillet 2019.-3 p.*

Cet article présente les principales dispositions du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Ce texte remplacera la convention d'assurance chômage de 2017 et cela au titre des ruptures intervenant à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019. Un règlement d'assurance chômage annexé au décret reprend globalement les articles et la structure de l'ancien règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017. Cet article présente les principaux aménagements apportés concernant la mise en

place du bonus-malus en 2021, les conditions d'affiliation, le rechargement des droits, la modification de la durée d'indemnisation, l'évolution du calcul du salaire journalier de référence, la dégressivité de l'allocation pour les plus hauts revenus, l'intégration de l'indemnisation des démissionnaires ainsi que les modalités de revalorisation des allocations. L'application de ce décret arrivera à échéance le 1<sup>er</sup> novembre 2022.

## Les modalités d'indemnisation des démissionnaires et des indépendants

*Liaisons sociales quotidien, n° 31, 31 juillet 2019.-2 p.*

Cet article présente les principales dispositions du décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la

recherche d'emploi. Ce décret porte application des dispositions de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 qui a prévu dans le domaine de l'assurance chômage l'extension aux salariés démissionnaires.

### CONDITIONS DE TRAVAIL

#### DOCUMENT PARLEMENTAIRE

## Question écrite n° 16554 du 5 février 2019 relative à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

*JO Assemblée nationale, 6 août 2019.- p. 7340*

M<sup>me</sup> Gisèle Biémouret souhaiterait savoir si l'arrêté du 22 juillet 2016 portant application, dans les ministères économiques et financiers, de l'article 7 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre de télétravail dans la fonction publique et la magistrature prévaut sur un aménagement de poste proposé par le médecin de prévention à un agent ayant le statut de travailleur handicapé. La réponse ministérielle précise que le télétravail, mis en œuvre soit dans le cadre du dispositif du décret du 8 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

soit dans le cadre de celui du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, est sans impact sur la prise en charge de l'aménagement du poste de travail par l'employeur. L'article 5 du décret du 11 février 2016, qui a été modifié par le décret n° 2019-637 du 25 juin 2019, relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats, précise quant à lui que, lorsque la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires.

## « L'évaluation embarquée : une méthode pour apprécier la qualité de l'organisation de travail »

*Lyon: ANACT, 2019.-11 p.*

Cette brochure présente la méthode de « L'évaluation embarquée » développée par le réseau Anact-Aract et testée avec de nombreuses entreprises. Cette démarche poursuit trois objectifs : « faire des salariés de véritables

contributeurs des projets de changement, évaluer les effets des projets de transformation et conduire les transformations dans un double objectif d'efficacité et d'amélioration des conditions de travail ».

#### REVUE PRESSE

## DROITS ET OBLIGATIONS

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

**Lanceur d'alerte, d'utiles précisions sur la procédure applicable***Actualité juridique - collectivités territoriales, n°7/8, juillet - août 2019.-pp. 351-352*

L'auteur commente le jugement du tribunal administratif de Bordeaux du 30 avril 2019, req. n° 1704873, relatif à la protection des lanceurs d'alerte. Le tribunal a admis, dans son jugement, la possibilité pour un agent de

déroger aux obligations de réserve et de loyauté professionnelles. Ces obligations « s'effacent devant un intérêt supérieur, la protection de l'intérêt général et la nécessité de mettre fin à un comportement criminel ou délictuel ».

## REVUE DE PRESSE

**Rapport annuel de l'Observatoire de la laïcité 2018-2019***Observatoire de la laïcité.- 2019.- 572 p.*

L'Observatoire de la laïcité, dans son 6<sup>e</sup> rapport annuel précise que « les atteintes directes à la laïcité, qu'elles émanent d'individus, d'associations, d'administrations ou de collectivités restent peu répandues au niveau national ». Selon l'Observatoire la multiplication des formations à la laïcité et à la gestion des faits religieux permet de les faire baisser. Cependant, « les tensions et les crispations (...) restent très vives » et le besoin de formation est « énorme ». L'Observatoire propose donc de renforcer la formation des élus, des fonctionnaires et des acteurs de terrain, notamment au sein des structures socio-éducatives et sportives. Il rappelle les outils à disposition des

acteurs, tels que le plan national de formation intitulé « Valeurs de la République et laïcité », les guides disponibles ou encore le cours accessible en ligne « les clefs de la laïcité ». Le rapport suggère enfin de renforcer la coordination des administrations déconcentrées et des collectivités locales pour éviter toute contradiction sur les politiques publiques concernées par la laïcité. Ainsi il recommande d'élargir le périmètre des conférences départementales de la laïcité et du libre exercice des cultes (CDLLEC) ou de provoquer des réunions régulières à l'échelle du département.

**Déontologie, harcèlement :****quelles réponses concrètes des collectivités territoriales pour prévenir les risques ?****Retour d'expérience de la ville de Villeurbanne***Actualité juridique - collectivités territoriales, n°6, Juin 2019.-pp. 285-287*

Cet article présente le dispositif mis en place par la commune de Villeurbanne pour lutter contre le harcèlement et protéger les agents victimes. Elle a créé un dispositif interne d'alerte

et de traitement contre les discriminations, qui inclut le harcèlement, les actes racistes, sexistes, homophobes et a publié un guide pour l'égalité au travail.

**Outrage sexiste : quelle mise en œuvre dans la fonction publique territoriale ?***Actualité juridique - collectivités territoriales, n°6, Juin 2019.-pp. 283-284*

La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a créé une nouvelle contravention, l'outrage sexiste, définie à l'article 621-1 du code pénal.

L'auteur de cet article revient dans un premier temps sur la qualification de l'outrage sexiste puis rappelle les actions à opérer suite à la connaissance d'un tel outrage.

**Harcèlement sexuel : extension et complexification d'une infraction***Actualité juridique - collectivités territoriales, n°6, Juin 2019.-pp. 281-282*

Cet article présente les différentes évolutions réglementaires régissant l'infraction de harcèlement sexuel.

## Harcèlement moral et fonction publique territoriale : où en sommes-nous ?

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°6, Juin 2019.-pp. 277-281

Selon le rapport du ministère de l'action et des comptes publics « *Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active* », publié en février 2019, les employeurs territoriaux déclarent un fort taux d'exposition aux risques psychosociaux liés aux tensions dans les relations sociales. Cependant, selon l'auteur de cet article, dans la fonction publique

territoriale, le droit du harcèlement moral y demeure moins protecteur que dans le secteur privé. Dans ce contexte, l'auteur précise le rôle fondamental du juge administratif pour permettre un rapprochement avec le droit du travail en analysant les obligations de l'employeur public territorial à l'aune des protections dont peut bénéficier l'agent public territorial.

## Conflits d'intérêts et prise illégale d'intérêts dans la gestion des ressources humaines: une zone de risque à ne pas relativiser pour les collectivités

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°6, Juin 2019.-pp. 272-276

La gestion des ressources humaines peut constituer une zone de risque en matière de gestion des obligations déontologiques, notamment concernant la probité et la prévention des conflits d'in-

térêts. Cet article contient des recommandations à appliquer pour la gestion des recrutements et la gestion statutaire de la carrière d'un proche.

### EMPLOIS FONCTIONNELS

#### REVUE PRESSE

## Étude sur les emplois de direction : rapport détaillé

Paris: CNFPT, 2019.-150 p.

Cette étude établit un état des lieux des emplois de direction au 31 décembre 2017 comparé aux résultats de la précédente étude menée en 2014. Elle permet de mieux calibrer le volume des promotions à venir et de saisir les logiques de parcours professionnels des cadres de direction. Cette étude met en évidence une augmentation du nombre des emplois de direction et notamment

des emplois fonctionnels, un renforcement de la part des fonctionnaires territoriaux au sein des emplois de direction, une augmentation de la part des ingénieurs en chef, un taux de féminisation qui progresse de 3 points par rapport à 2014 ainsi qu'un âge moyen qui se stabilise à 52 ans.

### FORMATION

#### TEXTE

## Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

(NOR: MTRD1919378R) JO, n° 194, 22 août 2019, texte n° 34.- 9 p.

Cette ordonnance se fonde sur les dispositions de l'article 114 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle vise à consolider l'articulation juridique des mesures déclinées par la loi. Elle vient harmoniser l'état du droit, assurer la cohérence des textes, abroger les dispositions devenues sans objet, remédier aux éventuelles

erreurs, réécrire certaines dispositions afin d'en clarifier ou d'en préciser la portée, dans un souci de sécurité juridique et d'intelligibilité. Elle procède également à la correction des erreurs matérielles ou des incohérences contenues dans le code du travail ou d'autres codes à la suite des évolutions législatives.

## INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

## TEXTE

### Note d'information n° 19-005296-D du 30 juillet 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Direction générale des collectivités locales

Cette note d'information a pour objet d'accompagner l'application de la période de préparation au reclassement (PPR) instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Cette période de préparation au reclassement (PPR) a été introduite par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La PPR s'applique aux fonctionnaires dès le constat médical de l'inaptitude par le comité médical et s'inscrit dans une logique d'accompagnement des agents en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi compatible avec leur état de santé. Ce dispositif offre, pendant une durée maximale d'un an, aux agents bénéficiaires, des possibilités de for-

mation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation. La PPR vaut service effectif avec traitement et s'intègre en amont de la procédure de reclassement existante.

La note d'information est constituée de sept fiches :

Fiche 1 : Renforcer la procédure de reclassement pour mieux prévenir l'inaptitude des fonctionnaires territoriaux pour raison de santé,  
Fiche 2 : Modalités de mise en œuvre de la PPR,  
Fiche 3 : Le contenu de la PPR,  
Fiche 4 : La situation de l'agent bénéficiant de la PPR,  
Fiche 5 : Le dispositif applicable à l'issue de la PPR,  
Fiche 6 : Modèle de convention relative à l'établissement d'un projet de PPR,  
Fiche 7 : Schéma récapitulatif du dispositif de PPR.

## CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

### Un syndrome dépressif survenu dans un contexte de harcèlement moral, sur le lieu de travail, peut-il être regardé comme résultant d'un accident de service pour l'obtention d'une ATI ?

Bulletin juridique des collectivités locales, n°4, Avril 2019.-pp. 292-295

Sont publiées les conclusions de M. Olivier Henrard, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 6 février 2019, req. n° 415975, relatif à la qualification d'accident de service et à l'ouverture du droit à l'allocation temporaire d'invalidité (ATI). Dans ce cas d'espèce, la requérante, alors placée en arrêt de travail pour

syndrome dépressif résultant d'une situation de harcèlement moral, a demandé à bénéficier de l'ATI. L'enjeu du litige consiste à faire juger que l'invalidité dont elle souffre est imputable au service et non à une maladie d'origine professionnelle.

### Imputabilité au service des syndromes dépressifs : vers la consécration d'un courant jurisprudentiel moins défavorable aux employeurs ?

Actualité juridique - collectivités territoriales, n°7/8, juillet - août 2019.-pp. 354-355

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 13 mars 2019, req. n° 407795, relatif à l'imputabilité au service d'un syndrome dépressif. Dans ce cas d'espèce, le Conseil

d'État a apporté des précisions aux autorités territoriales confrontées à des sollicitations de prise en charge des arrêts de travail au titre de la maladie professionnelle.

### La difficile identification de la maladie professionnelle psychique de l'agent public

Actualité juridique - droit administratif, n° 28, du 5 au 11 août 2019.-pp. 1658-1663

L'auteur de cette note commente les arrêts du Conseil d'État du 13 mars 2019, req. n° 407199 et 407795, relatifs à l'imputabilité au service d'une maladie. Les deux cas d'espèce témoignent

de la nécessité pour le juge administratif «d'appréhender des situations dans la « zone grise » entre faute de l'agent public, harcèlement, exercice du pouvoir hiérarchique et souffrance

psychique causée par le service ». Le cas de la maladie psychique d'origine professionnelle

interroge sur les conditions de son imputation au service et sur ses limites.

### **La dépression imputable au service implique-t-elle une volonté de nuire ?**

*La Lettre du cadre territorial, n° 529, juillet-août 2019.- pp. 46-47*

Le Juge administratif a précisé dans l'arrêt du Conseil d'État du 13 mars 2019, M<sup>me</sup> A. c / Communauté d'agglomération du Choletais, req. n° 407795 à paraître au *recueil Lebon*,

que la maladie d'un agent peut être reconnue comme imputable au service même en l'absence de volonté délibérée de nuire de la part de l'administration employeur.

### **Pour l'attribution d'un congé de maladie à un fonctionnaire territorial, seules s'appliquent... les règles de la FPT**

*Actualité juridique - collectivités territoriales, n°7/8, juillet - août 2019.-pp. 351-352*

L'auteur de cet article commente l'arrêt du Conseil d'État du 5 mai 2019, req. n° 426281, relatif au délai de reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie pour les fonctionnaires territoriaux. Seul le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987, pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant

dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, s'applique aux fonctionnaires territoriaux. Le délai de quatre ans ne peut donc leur être opposé.

## REVUE DE PRESSE

### **La situation de l'agent en CITIS**

*Lettre de l'employeur territorial, n°1637, du 9 au 15 juillet 2019.-pp. 6-8*

Cet article analyse la situation de l'agent bénéficiant d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) introduit par le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019. La reconnaissance de l'imputabilité, la motivation du

refus, les frais susceptibles de prise en charge, la situation administrative du fonctionnaire, les conditions de reprise ainsi que les obligations que doit respecter l'agent en CITIS sont explicités.

### **Le terme et la sortie du CITIS**

*Lettre de l'employeur territorial, n°1638, du 16 au 23 juillet 2019.-pp. 6-8*

Cet article présente les modalités selon lesquelles est mis un terme à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) introduit par le décret n° 2019-301 du

10 avril 2019. Le CITIS octroyé au fonctionnaire garantit le versement de la totalité de son traitement jusqu' à sa reprise ou sa retraite.

### **Le point sur...**

#### **la procédure d'octroi du congé pour invalidité temporaire (enfin explicitée)**

*Actualité juridique - collectivités territoriales, n°7/8, juillet - août 2019.-pp. 331-333*

Cet article analyse le contenu du décret n°2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) dans la fonction publique territoriale. L'imputabilité au service est désormais présumée pour les accidents survenus dans le

temps et le lieu du service ainsi que les maladies contractées en service. La procédure d'octroi de ce congé et les délais à respecter, la situation de l'agent pendant et à la fin de ce congé ainsi que son champ d'application sont explicités

## REVUE DE PRESSE

**Emploi public local : les tendances du premier semestre passées à la loupe***La Gazette.fr, 23 août 2019.- 3 p.*

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) et l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANCDG) ont analysé les tendances de l'emploi territorial du premier semestre 2019 sur les bourses de l'emploi des centres de gestion. Le nombre de postes proposés, en hausse sur cette

période, s'élève à 51 974, avec une hausse du nombre de postes à temps complet et une baisse de ceux à temps non complet, représentant 15 %. Le cadre d'emplois le plus recherché est celui d'adjoint technique (19 % des publications de postes vacants), suivis des attachés (12,7 %) et des adjoints administratifs (11 %).

## PROTECTION SOCIALE • ACTION SOCIALE

## TEXTE

**Arrêté du 31 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique***(NOR : CPAF1832065L) JO, n° 182, 7 août 2019, texte n° 28.- 2 p.*

Cet arrêté vient modifier l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle

de la fonction publique en apportant des ajustements de codification.

## REVUE DE PRESSE

**Le devenir de la protection sociale complémentaire encore incertain***La Gazette.fr, 19 juillet 2019.- 2 p.*

Les inspections générales des Finances (IGF), de l'Administration (IGA) et des Affaires sociales (IGAS) ont présenté aux organisations syndicales les avancées de leur mission sur la protection sociale complémentaire dans la fonction publique (PSC). Cette réforme sera réalisée, par le gouvernement, par ordonnance, comme le prévoit une disposition du projet de loi de réforme de la fonction publique. Les inspections n'ont pas présenté de préconisations mais réalisé un état des lieux des mécanismes actuels. Ces derniers sont critiques envers le dispositif de référencement en vigueur dans la fonction publique de l'État. Dans la fonction publique territoriale, selon les rapporteurs, 70 % des employeurs territoriaux participaient

en 2017 au financement des cotisations de PSC au titre de la prévoyance et 56 % au titre de la santé. Dans la Fonction publique territoriale, la PSC est perçue comme un complément de rémunération, un facteur d'attractivité et les organisations syndicales sont majoritairement associées. Par ailleurs, les rapporteurs jugent « que la couverture prévoyance est sous-estimée, peu encadrée et répondant imparfaitement aux besoins, alors qu'elle devrait faire l'objet d'une attention prioritaire au regard des spécificités de la fonction publique ». Le rapport définitif sera remis aux ministres à la rentrée 2019 avant que ne débutent les discussions avec les partenaires sociaux.

## RÉMUNÉRATION • INDEMNISATION • AVANTAGE EN NATURE

## TEXTE

**Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019 modifiant l'arrêté du 30 août 2011 pris en application des dispositions du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement***(NOR : ARMH1919755A) JO, n° 184, 9 août 2019, texte n° 4.- 1 p.*

Ce texte modifie l'arrêté du 30 août 2011 pris en application des dispositions du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié relatif à la

rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement. Il introduit

une indemnité de recrutement pour « les intervenants participant à des instances prévues par la réglementation en vigueur contribuant à

la sélection de candidats à des recrutements d'agents publics ».

### **Les salaires dans la fonction publique territoriale : en 2017, le salaire net moyen augmente de 1,0 % en euros constants**

*Insee Première, n° 1766, Juillet 2019.-4 p.*

Selon les chiffres publiés par l'Insee, en 2017, le salaire net mensuel moyen dans la fonction publique territoriale atteignait 1 944 euros. Soit une légère augmentation de 1 % en un an, en euros constants. Cette progression salariale est la plus forte enregistrée sur la période 2014-2017. En effet, le pouvoir d'achat avait crû de 0,8 % en 2014 et en 2015 et de 0,4 % en 2016. Selon l'Insee, « ces hausses successives font plus que compenser les baisses du début de la décennie. Ainsi, le salaire net moyen en 2017 est, en euros constants, supérieur de 1,7 % à son niveau de 2010 ». La croissance du traitement des agents territoriaux est liée à l'augmentation de la valeur du point d'indice, en juillet 2016 et en février 2017 ainsi qu'au début de l'application du protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), qui prévoit notamment une refonte des grilles indiciaires. Cependant, l'Insee note de nombreuses disparités en fonction des collectivités et du statut des personnels. Ainsi, on observe qu'en 2017 l'augmentation salariale a été plus sensible pour les personnels contractuels (+ 1,2 %) que pour les fonctionnaires territoriaux (+ 1 %). Par ailleurs, l'analyse des données par strates administratives montre

que le salaire net moyen demeure plus faible dans les communes (1 843 euros) que dans les régions (2 078 euros) et dans les départements (2 159 euros). L'Insee explique ces différences par le nombre d'agents non-fonctionnaires dans les différents types de collectivités. De plus, l'Insee note que la plus forte progression du salaire net moyen concerne les fonctionnaires de catégorie A qui bénéficient en 2017 d'une hausse de 1,6 % en euros constants, à 3 385 euros par mois. Dans la catégorie B, la progression est de 0,6 %, à 2 358 euros, tandis qu'elle est de 1,1 %, à 1 789 euros dans la catégorie C. L'étude montre enfin que les disparités salariales entre les sexes restent importantes dans les collectivités territoriales. À profil identique, les femmes perçoivent, en effet, une rémunération moyenne inférieure de 4,9 % à celle des hommes. Le salaire net en EQTP des femmes s'élève en moyenne en 2017 à 1 867 euros par mois, soit 9,1 % de moins que celui des hommes (2 053 euros). Toutefois, l'Insee remarque que les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont moins importants au sein de la fonction publique territoriale que dans les autres versants de la fonction publique. ■

# BIP



> Fonction Publique Territoriale : tout le statut, *et plus encore*

## BIP : la Banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial

### > Plus de 700 fiches pratiques sur le statut

Des fiches mises à jour en permanence avec un accès direct aux textes de référence.

**Les thèmes traités :** le recrutement, la carrière (avancements, promotion interne, positions...), la mobilité, l'inaptitude physique, la déontologie, la rémunération, les agents contractuels...

**Les fiches valeurs, indices et taux :** des données chiffrées pour la gestion de la paie

- Rémunération,
- Prestations d'action sociale,
- Cotisations et contributions,
- Allocations pour perte d'emploi.

### > « Au fil de la doc », un journal d'actualité documentaire

Chaque document mentionné est assorti d'un résumé.

- Revue de presse,
- Revue de livres,
- Signalement des documents parlementaires,
- Comptes rendus des séances du Conseil Supérieur de la FPT.

### ACTUALITÉS

Un focus sur les éléments marquants de l'actualité statutaire (textes législatifs et réglementaires, jurisprudence...).

### > Les textes et la jurisprudence : plus de 10 000 documents

Des textes annotés pour trouver la bonne référence juridique en quelques clics.

- Textes normatifs mis à jour (codes, lois, décrets, arrêtés...),
- Textes interprétatifs (circulaires, réponses ministérielles aux parlementaires...),
- Jurisprudence significative.



Une version numérique attractive et accessible ainsi qu'un moteur de recherche intuitif !

#### **Décret n° 2019-799 du 26 juillet 2019 fixant les modalités d'indemnisation dans la fonction publique de l'État des missions du référent déontologue et du référent en matière de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte**

(NOR : CPAF1910753D) JO, n° 174, 28 juillet 2019, texte n° 37.- 2 p.

Ce décret fixe les modalités d'indemnisation dans la fonction publique de l'État des missions du référent déontologue et du référent en matière de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte. Les personnes concernées sont celles désignées pour assurer les mis-

sions de référent déontologue ou les missions de référent prévues par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État.

#### **Arrêté du 26 juillet 2019 pris en application du décret n° 2019-799 du 26 juillet 2019 fixant les modalités d'indemnisation dans la fonction publique de l'État des missions du référent déontologue et du référent en matière de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte**

(NOR : CPAF1910754A)

JO, n° 174, 28 juillet 2019, texte n° 42.- 1 p.

En application du décret n° 2019-799 du 26 juillet 2019 fixant les modalités d'indemnisation dans la fonction publique de l'État des missions du référent déontologue et du référent en matière de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte, le présent arrêté détermine les modalités de versement des indemnités pouvant être perçues par les personnes désignées pour exercer les missions de référent déontologue instituées par le décret n° 2017-519 du

10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique ou les missions de référent en matière de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte prévues par l'article 4 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État.

#### **Décret n° 2019-830 du 5 août 2019 relatif à la convention type de mise à disposition de parties de services des délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions prévue à l'article 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

(NOR : MENF1911175D)

Source : JO, n° 182, 7 août 2019, texte n° 12.- 3 p.

Ce décret arrête le format des conventions de mise à disposition des services des DRONISEP conclues localement. Elles recensent les parties de service des DRONISEP ainsi que le nombre d'emplois chargés d'exercer les compétences

transférées par la loi aux régions et aux collectivités. Les parties de service sont de plein droit mises à disposition du conseil régional ou de l'exécutif de la collectivité, à titre gratuit. La convention type est jointe en annexe au décret.

## AGENCE NATIONALE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES

## TEXTE

**Loi n° 2019-753 du 22 juillet 2019 portant création d'une Agence nationale de la cohésion des territoires***(NOR: TERX1827055L) JO, n° 169, 23 juillet 2019, texte n° 1.- 8 p.*

L'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) exerce ses missions sur l'ensemble du territoire national. Son action cible prioritairement, d'une part, les territoires caractérisés par des contraintes géographiques, des difficultés en matière démographique, économique, sociale, environnementale ou d'accès aux services publics, avec une attention particulière accordée aux zones mentionnées à l'article 174 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et, d'autre part, les projets innovants. L'ANCT a pour mission, en tenant compte des particularités, des atouts et des besoins de chaque

territoire, de conseiller et de soutenir les collectivités territoriales et leurs groupements mentionnés à l'article L. 5111-1 du présent code dans la conception, la définition et la mise en œuvre de leurs projets. Par ailleurs, elle assure une mission de veille et d'alerte afin de sensibiliser et d'informer les administrations ainsi que les opérateurs publics et privés sur les impacts territoriaux de leurs décisions en matière de cohésion et d'équité territoriales. Le personnel de l'Agence nationale de la cohésion des territoires comprend des agents publics ainsi que des salariés régis par le code du travail.

## DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE

## TEXTE

**Arrêté du 7 mars 2019 fixant les données de la déclaration sociale nominative adressées aux administrations et organismes compétents***(NOR: SSAS1907112A) JO, n° 172, 26 juillet 2019, texte n° 23.- 6 p.*

Cet arrêté, pris en application des dispositions du décret n° 2013-266 relatives à la déclaration sociale nominative, fixe dans un tableau annexé

les données de la déclaration sociale nominative (DSN) que chaque organisme et administration destinataire est habilité à recevoir.

## DISCRIMINATION

## REVUE DE PRESSE

**Pour un recrutement sans discrimination***Paris : Défenseur des droits, 2019.-50 p.*

Ce guide a pour objet d'aider toute personne qui contribue à un processus de recrutement à sécuriser ses démarches, en identifiant ce qui est interdit ou autorisé, au cours des différentes étapes de recherche et de sélection de candidatures. Il s'articule autour d'informations juridiques et pratiques, en s'appuyant sur

des études de cas issues de situations portées à la connaissance du Défenseur des droits. Ce guide est conçu en 6 points thématiques, définis selon les différentes étapes d'un processus de recrutement, de la définition du besoin de l'entreprise jusqu'à l'embauche effective.

## DOCUMENTS ADMINISTRATIFS • ACCÈS ET COMMUNICATION

## REVUE DE PRESSE

**Rapport d'activité 2018***Commission d'accès aux documents administratifs.- 2019.- 72 p.*

Ce rapport dresse un bilan de l'activité de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) pour l'année 2018. Cette dernière a enregistré une hausse de 27 % du nombre de demandes de conseils de la part des administrations publiques au cours de l'année 2018. S'agissant des sollicitations des usagers des ser-

vices publics, les saisines se stabilisent, environ 7053 demandes alors que leur délai moyen de traitement est passé de 93 jours à 130 jours. Par ailleurs, la CADA constate une augmentation des demandes de communication des courriels et SMS des agents publics, ce qui interroge sur la définition du document administratif.

**Loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance***(NOR : MENX1828765L) JO, n° 174, 28 juillet 2019, texte n° 3.- 21 p.*

La loi « pour une école de la confiance » contient cinq titres. Le titre I<sup>er</sup> comporte des dispositions destinées à garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux par tous notamment en instaurant une obligation d’instruction à partir de trois ans, au lieu de six ans actuellement ainsi que l’obligation de formation jusqu’à la majorité. D’autre part, la loi favorise le rapprochement entre le monde de la petite enfance et celui de l’éducation nationale. Ainsi, afin d’acquérir une expertise et une culture commune dans le cadre de l’accomplissement de leurs fonctions, les professionnels intervenant auprès d’enfants de moins de 6 ans, bénéficient de modules de formation continue communs. De plus, l’expérience acquise par les personnels non enseignants travaillant dans les écoles maternelles peut bénéficier d’une validation des acquis de l’expérience (VAE), en vue de l’obtention d’un diplôme national ou d’un titre professionnel. Par ailleurs, les plans départementaux d’accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité élaborés conjointement entre le Conseil départemental et l’État

seront généralisés. Le chapitre IV consacré au « Renforcement de l’école inclusive » précise que « l’autorité compétente de l’État en matière d’éducation et les collectivités territoriales peuvent s’associer par convention en vue du recrutement commun d’accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) ». Le texte précise le contenu de ces contrats. Les AESH sont désormais recrutés par contrat de trois ans renouvelable une fois avant l’obtention d’un contrat à durée indéterminée. Le texte prévoit, en outre, la mise en place des pôles inclusifs d’accompagnement localisés (Pial). Le titre II s’intitule « Innover pour s’adapter aux besoins des territoires » et le titre III contient des dispositions relatives à la gestion des ressources humaines. Le titre IV vise à simplifier le système éducatif et le titre V comprend des dispositions diverses. Le Conseil constitutionnel juge conforme à la Constitution le dispositif d’accompagnement financier des communes à raison de l’abaissement à trois ans de l’âge à partir duquel l’instruction est obligatoire.

**Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?***Dares: Document d’études, n° 234, Juillet 2019.-75 p.*

La ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes et la concentration du temps partiel dans les métiers féminisés questionnent sur les rôles respectifs des facteurs liés à la demande et à l’offre de travail. Dans une première partie, cette étude présente les principaux mécanismes identifiés dans la littérature théorique et empirique pour expliquer l’existence d’une ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes et sa persistance malgré la féminisation de l’emploi. Il s’intéresse ensuite aux manifestations de la ségrégation en termes de rémuné-

rations et de conditions de travail, notamment de temps de travail. La seconde partie présente les différents concepts utilisés pour mesurer la ségrégation professionnelle. En s’appuyant sur les enquêtes Emploi de l’Insee de 2013 à 2016, la troisième partie caractérise les différents types de métiers, distingués en 87 professions, selon leur prédominance féminine, masculine ou mixte. Enfin, la quatrième partie examine l’existence d’un lien entre le caractère sexué des métiers et la fréquence du temps partiel parmi les salariés qui les exercent.

**Deuxième comité de suivi de la mise en œuvre de l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique***Communiqué de presse, 19 juillet 2019, 1 p.*

Lors de la deuxième réunion du comité de suivi de la mise en œuvre de l’accord du 30 novembre 2018 en matière d’égalité professionnelle, qui s’est tenue le 19 juillet 2019, La Direction géné-

rale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté trois projets de textes autour de dispositifs que les employeurs publics devront appliquer dans le cadre de leurs obligations en

matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexuelles ou sexistes. Ainsi, un projet de référentiel de plans d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un projet de charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement sexuel ou moral, figurant à l'article 29 du projet de loi de transformation de la fonction publique ont été discutés. Le troisième texte concerne la mise en place, d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2020, de référents égalité au sein de la fonction publique de l'État et de ses établissements publics. Par ailleurs, le secrétaire d'État, Olivier Dussopt, a rappelé que le gouvernement a décidé, dans le cadre du rendez-vous salarial 2019, d'une mesure exceptionnelle de rattrapage

indemnitaire pour la filière sociale interministérielle, en cohérence avec le passage de cette filière à la catégorie A dans le cadre de Parcours professionnel carrière et rémunération (PPCR). Les cadres d'emplois homologues de la fonction publique territoriale pourront également bénéficier de la revalorisation des plafonds indemnitaires du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). À l'issue de l'examen de ces dispositions, un temps d'échange a également été consacré à la méthodologie d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ainsi qu'au premier bilan de mise en œuvre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP).

## FINANCES PUBLIQUES • FINANCES LOCALES

## TEXTE

### Décret n° 2019-798 du 26 juillet 2019 relatif aux régies de recettes et d'avances des organismes publics

(NOR : CPAE1819057D) JO, n° 174, 28 juillet 2019, texte n° 36.- 5 p.

Ce décret tire les conséquences de la publication du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et fixe les règles relatives à l'organisation et aux missions des comptables publics et régisseurs de l'État en France. Il vise à doter les régies des services de l'État et des organismes (établissements publics nationaux, groupements d'intérêt public), d'un cadre juridique conforme aux exigences actuelles de leur activité, notamment en autorisant le recours aux moyens de paiement modernes. Il fixe les modalités de création des régies et rend systématique l'avis conforme du comptable public assignataire. Il définit également les procédures de désignation des régisseurs, mandataires suppléants, mandataires

et régisseurs intérimaires, leur régime de responsabilité, la nature des produits à encaisser et les dépenses à payer, les conditions d'encaissement et de paiement, le montant maximal de l'encaisse et celui de l'avance maximale disponible, ou encore les autorités de contrôle. Le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics est abrogé. Le texte s'applique aux comptables publics et régisseurs chargés de l'exécution des opérations des personnes morales de droit public soumises aux règles de la comptabilité publique, à l'exception des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

### Arrêté du 26 juillet 2019 relatif aux règles de la comptabilité budgétaire de l'État pris en application de l'article 54 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique

(NOR : CPAB1830989A) JO, n° 177, 1<sup>er</sup> août 2019, texte n° 26.- 1 p.

Les règles de comptabilité budgétaire applicables à l'État en application du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique sont fixées par le recueil annexé au présent arrêté. Le recueil comporte huit parties : les nomenclatures, l'ouverture des autorisations budgétaires, l'orga-

nisation de la gestion budgétaire, les règles de consommation des autorisations d'engagement et des crédits de paiement, les crédits de personnel et les emplois, les règles relatives aux recettes du budget de l'État, la clôture de la gestion et les opérations de fin d'exercice et les comptes spéciaux et les budgets annexes.

## REVUE DE PRESSE

**Pavane pour un principe d'avenir - Actualité de la séparation entre l'ordonnateur et le comptable public***Actualité juridique - droit administratif, n° 24, du 8 juillet au 14 juillet 2019.-pp. 1382-1386*

La loi de finances pour 2019 a ouvert la possibilité de créer des agences comptables au sein des collectivités et établissements publics locaux ainsi que des établissements publics de santé. Cette mesure constitue une nouvelle évolution au principe de séparation de l'ordonnateur et du comptable. Selon l'auteur de cet article, « ce principe parfois critiqué par la doctrine,

*est pourtant très largement plébiscité par les gestionnaires et ne constitue aucunement un obstacle à une gestion efficace des deniers publics* ». Selon ce dernier, ces évolutions constitueront l'occasion de réaffirmer la nécessité d'une régulation effective de l'action publique ainsi que d'une redéfinition de la fonction comptable dans le secteur public.

## HANDICAP

## TEXTE

**Décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne***(NOR: CPAJ1907246D)**JO n° 171, 25 juillet 2019, texte n° 38. - 4 p.*

Ce décret détermine les obligations relatives à l'accessibilité des services de communication au public en ligne aux personnes handicapées, comprenant les applications mobiles et le mobilier urbain numérique, à mettre en œuvre selon un référentiel d'accessibilité. Il pré-

cise le contenu de la déclaration d'accessibilité, les procédures et les montants des sanctions applicables à défaut, notamment, de déclaration d'accessibilité et de mention du niveau d'accessibilité sur la page d'accueil.

## INTERCOMMUNALITÉ

## TEXTE

**Loi n° 2019-809 du 1<sup>er</sup> août 2019 visant à adapter l'organisation des communes nouvelles à la diversité des territoires***(NOR: COTX1834174L)**JO, n° 178, 2 août 2019, texte n° 1.- 5 p.*

Cette loi vise à adapter l'organisation des communes nouvelles à la diversité des territoires. Les articles 1 et 3 contiennent des mesures relatives à la composition et à l'effectif du conseil municipal. L'article 4 crée le dispositif de commune communauté permettant à une

commune nouvelle, constituée à l'échelle de son établissement public de coopération intercommunale, d'exercer aussi bien les compétences communales qu'intercommunales. Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2020.

## DOCUMENT PARLEMENTAIRE

**Rapport d'information fait au nom de la commission des lois en conclusion des travaux d'une mission d'information sur la commune dans la nouvelle organisation territoriale***Rapport d'information de l'Assemblée nationale/ Rebeyrotte Rémy, Viala Arnaud, n° 2191, 24 juillet 2019.- 91 p.*

Les rapporteurs se sont interrogés sur les moyens de repositionner la commune dans le cadre de l'intercommunalité, en vue d'un meilleur exercice des compétences de l'une et de l'autre et d'un meilleur accompagnement des habitants dans l'accès au service public. Les rapporteurs définissent, dans un premier temps, les traits des grands équilibres à établir au sein des ensembles

intercommunaux issus de la réforme de 2017. Dans un deuxième temps, les rapporteurs font ressortir le rôle majeur que peuvent jouer les communes pour garantir l'accès de tous aux principaux services publics. Enfin, ils voient dans la commune nouvelle un moyen de renforcer les capacités d'action des communes et de favoriser l'émergence de véritables pôles de services locaux.

## REVUE DE PRESSE

**Guide des coopérations à l'usage des collectivités locales et de leurs groupements***Paris : Direction générale des collectivités locales, 2019.- 108 p.*

La notion de mutualisation et de coopération ne fait pas l'objet d'une définition juridique précise dans le code général des collectivités territoriales mais ce dernier prévoit un ensemble d'outils permettant aux collectivités et à leurs groupements de mettre en commun leurs moyens et de coordonner leur action en vue de l'élaboration de leurs projets. Ce guide offre un panorama complet des différents dispositifs de coopération et de mutualisation de services entre collectivités (ententes, groupement de commandes, services

communs, services unifiés, prestations de services....). Les dispositifs sont présentés au travers de 27 fiches regroupées en grands chapitres. Pour chacun des outils de coopération ou de mutualisation, sont détaillés les références juridiques, les conditions de mises en œuvre et les effets en matière de finances et sur les personnels. Les conséquences de la mise en œuvre des différentes solutions sur la situation des agents fait, en outre, l'objet d'un éclairage spécifique, au sein d'un chapitre dédié.

## MÉDIATION • CONTENTIEUX

## REVUE DE PRESSE

**Médiation accomplie ? Discours et pratiques de la médiation entre citoyens et administrations / Daniel Agacinski Daniel, Louise Cadin***France Stratégie, 2019.- 240 p.*

Réalisé à la demande de l'Assemblée nationale, ce rapport porte sur les relations entre les citoyens et les administrations, et plus particulièrement sur le rôle des médiateurs dans ces relations. Bien que cette démarche de médiation citoyens-administration en France soit récente, elle s'est considérablement développée en un demi-siècle et a pris des formes variées selon les institutions publiques. L'indépendance de ces médiateurs vis-à-vis de leur administration est la condition pour qu'ils puissent jouer un véritable rôle de tiers et la lisibilité des dispositifs pour les usagers est une condition de leur accessibilité et de leur efficacité. Ce rapport dresse, en premier lieu, une cartographie des « archipels » qui forment le paysage de la médiation, montrant l'hétérogénéité des dispo-

sitifs puis analyse leurs conditions concrètes d'exercice. Par ailleurs, l'expérimentation de médiation préalable obligatoire en matière de contentieux social fait l'objet d'une analyse spécifique, dans la mesure où elle permet d'illustrer concrètement les défis essentiels que rencontre aujourd'hui la médiation administrative. Enfin, sur la base du diagnostic dressé dans les parties précédentes, des pistes d'évolution sont livrées au débat, visant à rendre ces médiations plus lisibles, plus accessibles et plus efficaces. Par ailleurs, France stratégie formule plusieurs préconisations qui visent trois grands objectifs : harmoniser les conditions de la médiation, coordonner les médiateurs et discuter des enseignements de la médiation.

## PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

DOCUMENT  
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 13747 du 30 octobre 2018 relative aux rappels de rémunérations et au prélèvement à la source***JO Assemblée Nationale, 30 avril 2019.- p. 4059*

La réponse ministérielle précise qu'en application de l'article 12 du code général des impôts, sont soumis à l'impôt sur le revenu, au titre d'une année considérée, l'ensemble des revenus dont le contribuable a eu la disposition au cours de ladite année. L'application du prélèvement à la source, suit la règle selon laquelle les revenus perçus au titre d'une année considérée sont imposables au titre de cette même année et non au titre de la période d'activité

qu'ils concernent. L'arrivée du prélèvement à la source a permis de remettre en lumière cette règle qui permet de ne pas imposer un revenu avant qu'il ne soit effectivement perçu. Il n'est donc envisagé ni d'exonérer d'impôt les rappels de salaires qui auraient dû être perçus en 2018 et qui l'ont été en 2019 ni d'opérer une quelconque compensation par rapport à cette situation, qui au demeurant ne concerne pas que les agents publics. Par ailleurs, il convient de

rappeler que les rappels de salaires ou de traitements versés en 2018 constituent des revenus différés lorsque les sommes auraient dû être versées au cours d'une année antérieure. Or les revenus différés constituent des revenus excep-

tionnels n'ouvrant pas droit au bénéfice du crédit d'impôt de modernisation du recouvrement, permettant d'annuler l'impôt sur les revenus de 2018 non exceptionnels et dans le champ de la réforme du prélèvement à la source.

## RÉGIME DES ACTES

### CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

#### De quels délais dispose un fonctionnaire pour contester une décision qui ne lui a pas été notifiée avec mention des voies et délais de recours ?

*Bulletin juridique des collectivités locales, n°4, Avril 2019.-pp. 311-315*

Sont publiées les conclusions de M. Gilles Pellissier, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 27 février 2019, req. n° 418950 lui-même publié en partie. Dans son arrêt, le Conseil d'État rappelle que le délai de recours contre une décision, pour un fonctionnaire, n'est opposable qu'à condition d'avoir mentionné les voies et délais de recours dans la notification de

la décision. Or, en l'espèce, la décision de refus de promotion au grade de contrôleur divisionnaire ne mentionnait pas les délais de recours. Il rappelle également que le délai raisonnable de recours ne peut pas dépasser un an à compter de la date de la connaissance acquise, sauf circonstances particulières.

## RGPD

### DOCUMENT PARLEMENTAIRE

#### Question écrite n° 07777 du 22 novembre 2018 relative aux conséquences du règlement général de la protection des données sur les finances des collectivités territoriales

*JO Sénat, 4 juillet 2019.- p. 3518*

M. Jean-Pierre Decool souhaiterait savoir si les collectivités territoriales bénéficieront d'une aide ou d'une dotation pour faciliter l'application du Règlement général de la protection des données (RGPD). La réponse du ministère de la cohésion des territoires précise que, à l'initiative de la Haute Assemblée, plusieurs dispositions en faveur des collectivités ont été prévues. Ainsi, la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles prévoit que la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) apporte une information adaptée aux collectivités territoriales quant à leurs droits et obligations en tant que responsables de trai-

tements et qu'elle encourage l'élaboration de codes de conduite qui définissent les obligations des responsables de traitements. Par ailleurs, la désignation d'un délégué à la protection des données (DPD) peut faire l'objet d'une mutualisation par plusieurs collectivités, permettant ainsi à ces dernières d'assumer, de façon commune, les charges et obligations liées au traitement de données. Des conventions peuvent également être conclues entre les collectivités et leurs groupements ayant pour objet la réalisation de prestations de services liées au traitement de données.

## REVUE DE PRESSE

#### Biométrie et travail

*Droit social, n° 5, mai 2019.-pp. 422-425*

Cet article analyse le règlement type de la CNIL en matière de biométrie sur le lieu de travail. Selon l'auteur de cet article ce règlement type fixe le droit sur trois points essentiels qui se

rappellent à la justification et à la proportionnalité du recours à la biométrie, aux gabarits ainsi qu'à l'obligation de l'employeur de documenter ses choix.

### Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé

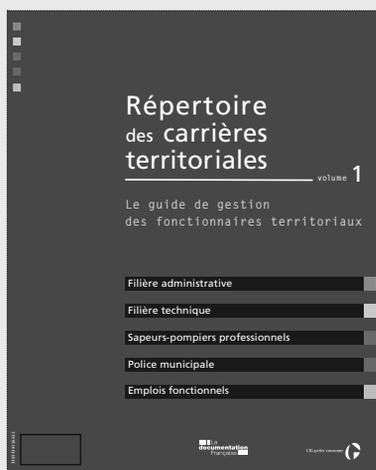
(NOR : SSAX1900401L) JO, n° 172, 26 juillet 2019, texte n° 3.- 49 p.

La loi relative à l'organisation et à la transformation du système de santé inclut diverses dispositions intéressant les collectivités. Ce texte comporte trois volets : la réforme des études de santé, la structuration de l'offre de soins dans les territoires et le développement du numérique dans le domaine de la santé. Le titre Ier est consacré à « *Décloisonner les parcours de formation et les carrières de professionnels de santé* ». Son premier chapitre intitulé « *Réformer les études en santé et renforcer la formation tout au long de la vie* » réforme en profondeur les études de santé. Dans ce cadre, le texte précise que « *le gouvernement peut prendre des ordonnances en vue notamment de créer une procédure de certification indépendante de tout lien d'intérêt permettant, à échéances régulières au cours de la vie professionnelle, de garantir le maintien des compétences, la qualité des pratiques professionnelles, l'actualisation et le niveau des connaissances* ». Cette procédure s'applique aux professions de médecin, de chirurgien-dentiste, de sage-femme, de pharmacien, d'infirmier, de masseur-kinésithéra-

peute et de pédicure-podologue. Par ailleurs, un article habilite le gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure permettant la création d'un statut unique des praticiens hospitaliers (PH). Le titre II de la loi a pour objectif de « *créer un collectif de soins au service des patients et de mieux structurer l'offre de soins dans les territoires* ». L'article L.1111-2 du code général des collectivités territoriales est modifié et ajoute « *la promotion de la santé* » parmi les missions auxquelles les collectivités doivent concourir avec l'État. La loi prévoit que l'actuel diagnostic territorial de santé donne lieu « *à l'établissement de projets territoriaux de santé* ». Le titre III contient différentes mesures destinées à « *développer l'ambition numérique en santé* » par la création d'une plateforme des données de santé ou la possibilité pour chaque usager d'ouvrir son espace numérique de santé d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Par ailleurs, la loi instaure une dématérialisation progressive de la prescription des arrêts de travail des déclarations d'arrêts de travail. ■

# Les ouvrages du CIG petite couronne

CIG petite couronne



## Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

**Vol. 1** Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

**Vol. 2** Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

**Vol. 3** Filière médico-sociale

*Abonnement annuel aux mises à jour :*

*vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €*

## Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

*Un volume par an de 1995 à 2012*

*Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011*

*Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €*



**À PARAÎTRE - Décisions de l'année 2018**

## L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux Décisions du Conseil d'État

Ce hors-série annuel de la revue «LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES» présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

*Réf. : 978211145096 - 29 €*



*Collection « Découverte de la vie publique »*

## Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

*Réf. : 9782111451568 - 9 €*



## Les emplois fonctionnels de direction Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des modalités et conséquences de la fin des fonctions.

*Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €*

**En vente :**

**documentation**  
Française

- En librairie
- Sur internet [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).