



MAIRIE

LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

INTERVENTION DE MONSIEUR MARC GODEFROY

INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE BILLOT

CO-ORGANISÉ PAR :



Introduction

■ **Une loi qui impacte la FPT.** 65 des 95 articles de la loi de transformation de la fonction publique impactent directement la fonction publique territoriale et ses employeurs. De nombreux domaines du statut de la fonction publique territoriale sont concernés : réforme des instances de dialogue social, du cadre déontologique, élargissement du recours aux contractuels, harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires, mesures facilitant la mobilité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap...

■ **Une loi qui n'est qu'une première étape.** Il est important de noter qu'un nombre significatif de dispositions figurant dans ce texte doivent, pour être effectivement opérationnelles, faire l'objet de décrets d'application. En outre, en sus des réformes déjà contenues dans la loi, le Gouvernement a reçu du Parlement l'autorisation de légiférer, par ordonnances, dans des domaines importants : les modalités de recrutement au sein des corps et cadres d'emplois de catégorie A, la formation des agents publics, les règles de négociation dans la fonction publique, la protection sociale, la santé au travail, la gestion de l'inaptitude, etc. Ce n'est qu'une fois l'ensemble de ces textes adopté, qu'il sera possible de mesurer l'étendue réelle de la réforme engagée en matière de fonction publique par le Gouvernement. A cela s'ajoutera la délicate réforme des régimes spéciaux de retraite qui impactera également les fonctionnaires.

CO-ORGANISÉ PAR :





MAIRIE

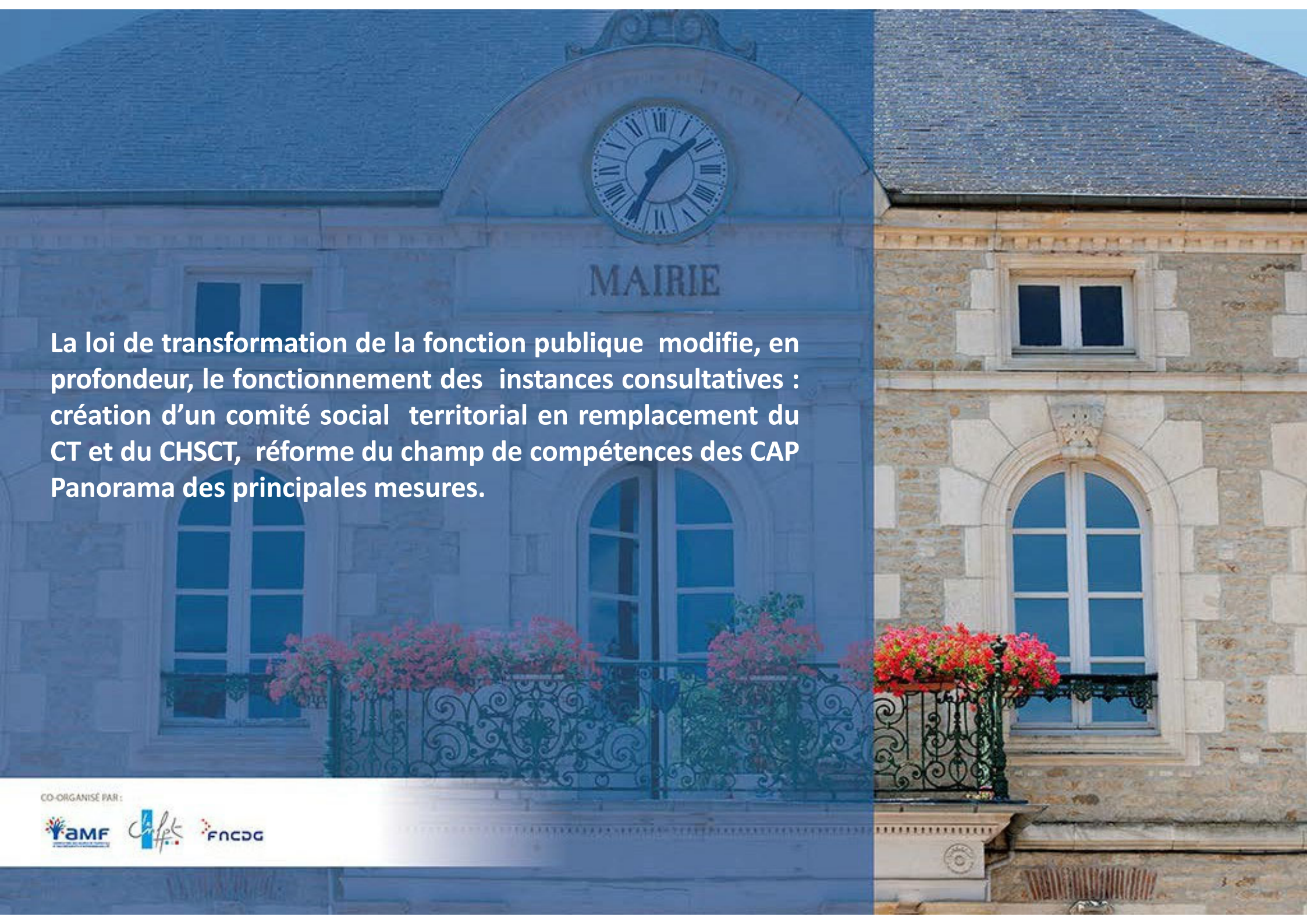
LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES
AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'ÉVOLUTION DES INSTANCES PARITAIRES**

CO-ORGANISÉ PAR :





La loi de transformation de la fonction publique modifie, en profondeur, le fonctionnement des instances consultatives : création d'un comité social territorial en remplacement du CT et du CHSCT, réforme du champ de compétences des CAP
Panorama des principales mesures.

CO-ORGANISÉ PAR :



- **PRINCIPE CONSTITUTIONNEL DE PARTICIPATION**
- **OBJECTIF DÉFINI PAR LE LÉGISLATEUR : « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics » (titre 1er de la loi)**

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 1 : REPRÉSENTATION RÉAFFIRMÉE DE LA PLACE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Les représentants des fonctionnaires participent à :

- l'organisation et au fonctionnement des services publics ;
- l'élaboration des règles statutaires ;
- **la définition des orientations en matière politique de ressources humaines (nouveau) ;**
- l'examen des décisions individuelles, **dont la liste sera dressée par décret en Conseil d'Etat (nouveau).**

CO-ORGANISE PAR :



ARTICLES 2 ET 3 : LES INSTANCES SUPÉRIEURES DE CONSULTATION : CCFP ET CSFPT

■ Substitution du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) sur les projets de texte relevant du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) après accord de son Président

■ Modification de la composition du collège employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (prise en compte des présidents des EPCI à fiscalité propre)

■ Présentation au CSFPT, par le ministre chargé de la fonction publique d'une feuille de route du Gouvernement tous les 3 ans indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et leurs groupements.

CO-ORGANISE PAR :



ARTICLE 4 : CRÉATION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) QUI SE SUBSTITUE AU COMITÉ TECHNIQUE (CT) ET AU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Fusion du CT et du CHSCT en une instance unique de concertation :

- **Seuil de création : au moins 50 agents**

- **Création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail obligatoire à partir du seuil de 200 agents employés**

- **Les attributions des CST seront celles déjà dévolues aux CT, auxquelles s'ajoutent, principalement, les questions relatives :**
 - **à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;**
 - **aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;**
 - **aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels ;**
 - **aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ;**
 - **aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.**

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 4 : CRÉATION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) QUI SE SUBSTITUE AU COMITÉ TECHNIQUE (CT) ET AU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Dispositions entrant en vigueur à partir des élections professionnelles prévues en décembre 2022

MESURES TRANSITOIRES JUSQU'AU ELECTIONS PROFESSIONNELLES PREVUES FIN 2022:

- 1° Les CT sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- 2° Les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du CT et du CHSCT ;
- 3° Les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et du plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 4 : CRÉATION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) QUI SE SUBSTITUE AU COMITÉ TECHNIQUE (CT) ET AU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)



Une nouvelle compétence transversale du CST en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels : les lignes directrices de gestion définies à l'article 30 de la loi

ARTICLE 30 : LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION



Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

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

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 30 : LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Cas particulier des lignes directrices de gestion relatives à la Promotion interne :

Le Président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CST :

- aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents
- aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur CST dans le délai fixé par voie réglementaire.

À défaut de transmission d'avis au Président du CDG dans le délai imparti, les CST sont réputés **avoir émis un avis favorable**.

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

=> Attente d'un décret en Conseil d'État précisant les modalités d'application

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 5 : CRÉATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

- Obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion
 - Données relatives à :
 - À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
 - Aux parcours professionnels
 - Aux recrutements
 - À la formation
 - Aux avancements et à la promotion interne
 - À la mobilité
 - À la mise à disposition
 - À la rémunération
 - À la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
 - À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - À la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap
 - À l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- Ce rapport intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 5 : CRÉATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Ces éléments devront être renseignés à partir d'une base de données sociales accessible aux membres des instances de dialogue social

Base de données mise à disposition des collectivités par les centres de gestion.

Entrée en vigueur : rapport social unique à compter du 1^{er} janvier 2021

-Le rapport social unique se substitue au rapport sur l'état de la collectivité avec une nouvelle obligation annuelle

-Présentation obligatoire du rapport et des moyens budgétaires afférents au CST qui rendra un avis et à l'assemblée délibérante

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLES 10 ET 30 : LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Décret



-Fin des groupes hiérarchiques : les fonctionnaires d'une même catégorie pourront, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle (y compris en matière disciplinaire) des fonctionnaires relevant de la même catégorie

-Réduction du champ de **compétences des CAP**

<ul style="list-style-type: none">▪ maintien des avis en matière de :<ul style="list-style-type: none">✓ période de stage✓ temps partiel✓ disponibilité✓ Compte-rendu de l'entretien professionnel✓ discipline✓ licenciement pour insuffisance professionnelle✓ démission <p>⇒ Attente de décret d'application</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ perte de compétences en matière de :<ul style="list-style-type: none">✓ détachement✓ mutation interne✓ avancement d'échelon spécial✓ avancement de grade✓ promotion interne <p>en matière de promotion interne</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CO-ORGANISE PAR :



*Entrée en vigueur : à compter des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 Par dérogation, les décisions individuelles relatives aux **mutations et aux mobilités** ne relèvent plus des attributions des CAP à compter du 1er janvier 2020*

ARTICLE 12 : INSTITUTION D'UNE CCP UNIQUE

- **Création d'une COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP unique) pour les 3 catégories**
- **Simplification des modalités de fonctionnement des CCP en matière disciplinaire :**
 - suppression du conseil de discipline régional de recours (CDRR) pour les contractuels, à l'instar de celui des fonctionnaires
 - instauration expresse de la parité numérique

*Entrée en vigueur de la suppression des CDRR : **PAS application aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire.***

La validité des dispositions réglementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue.

ARTICLE 14 : HABILITATION DU GOUVERNEMENT A LEGIFERER PAR ORDONNANCES AFIN DE FAVORISER LA CONCLUSION D'ACCORDS NEGOCIES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Cet article habilite le Gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de 15 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation dans la fonction publique, tant au niveau local que national.

Cette ordonnance devra définir :

- les autorités compétentes pour négocier ;**
- les domaines de négociation.**

Elles fixeront les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que la portée de ces accords.

CO-ORGANISE PAR :



ARTICLE 56 : ENCADREMENT DU DROIT DE GRÈVE

- **pour définir un accord local** pour assurer la continuité des services publics :

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

dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution **contreviendrait au respect de l'ordre public**, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services

Négociation entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances consultatives

ARTICLE 56 : ENCADREMENT DU DROIT DE GRÈVE

Encadrement exclusivement dans certains services limitativement énumérés.

À défaut d'accord dans un délai de 12 mois, l'assemblée délibérante détermine :

- ✓ les services,
- ✓ les fonctions
- ✓ et le nombre d'agents indispensables garantissant la continuité du SP

Obligation pour l'agent de déclarer son intention de participer à la grève

- au plus tard 48 h avant de participer à la grève comprenant au moins un jour ouvré
- avant de reprendre ou en cas de désistement
- sanction en cas manquement à son obligation de déclaration

CO-ORGANISÉ PAR :





MAIRIE

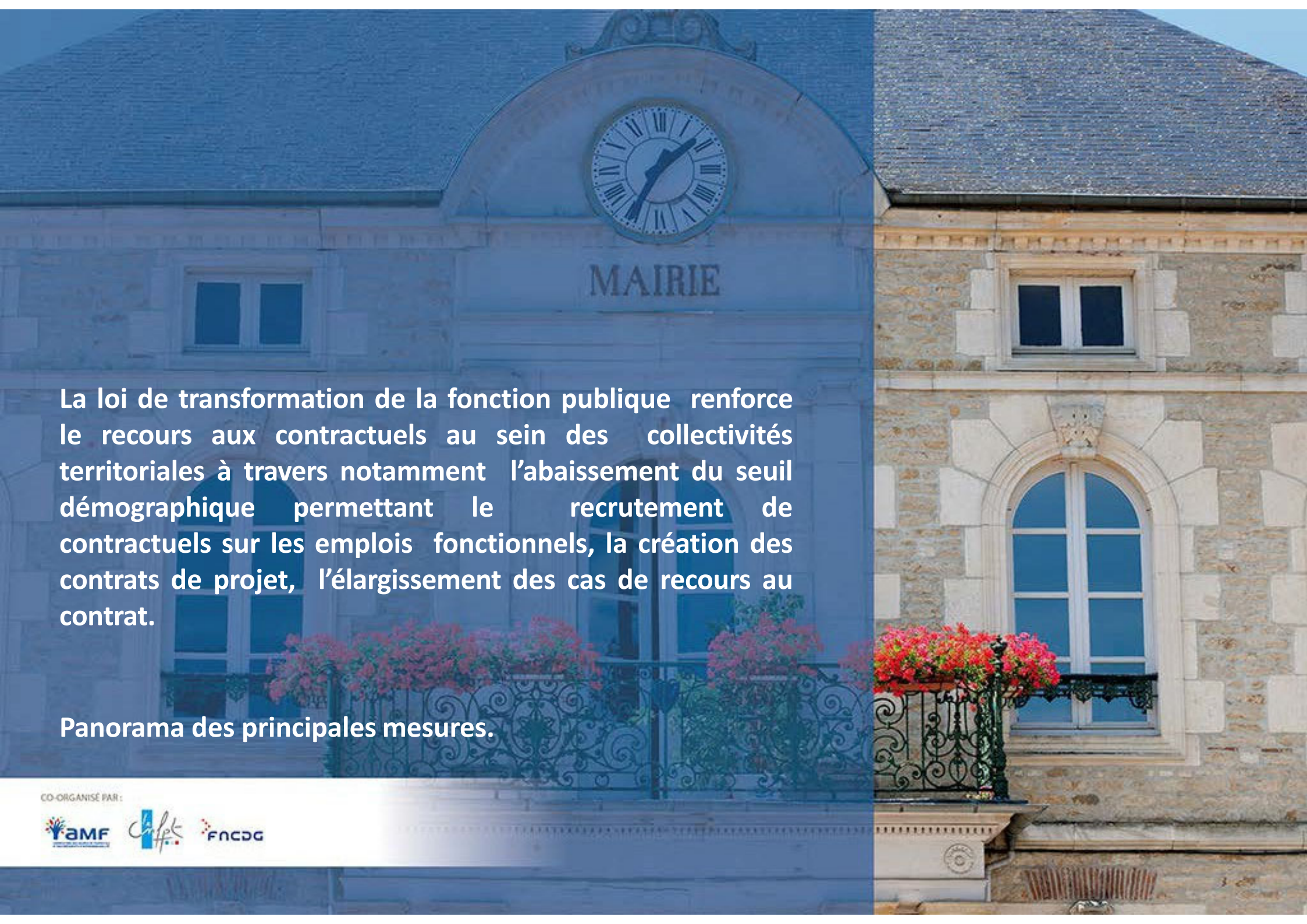
LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES
AUX CONTRACTUELS ET À LEUR RECRUTEMENT**

CO-ORGANISÉ PAR :





MAIRIE

La loi de transformation de la fonction publique renforce le recours aux contractuels au sein des collectivités territoriales à travers notamment l'abaissement du seuil démographique permettant le recrutement de contractuels sur les emplois fonctionnels, la création des contrats de projet, l'élargissement des cas de recours au contrat.

Panorama des principales mesures.

■ PRINCIPE CONSTITUTIONNEL DE L'ÉGAL ACCÈS AUX EMPLOIS PUBLICS

Article 3 du titre I :

« Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont (...) occupés (...) par des fonctionnaires (...). »

■ OBJECTIF DEFINI PAR LE LEGISLATEUR :

« Élargir le recours au contrat » (section 1 du chapitre 1er du titre II de la loi)

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 15 : INSTAURATION D'UNE PROCÉDURE DE RECRUTEMENT POUR LES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

- Encadrement du recrutement de contractuels sur emploi permanent en vue de favoriser la transparence et garantir l'égal accès aux emplois publics
- Ces recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'Etat
- Cette procédure est exclue dans le cas du recrutement d'un emploi fonctionnel
- Les modalités de cette procédure pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat de l'agent
- L'autorité assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 16 : OUVERTURE PAR LA VOIE CONTRACTUELLE DES EMPLOIS FONCTIONNELS DES COMMUNES DE PLUS DE 40 000 HABITANTS

- Abaissement du seuil de recrutement de contractuels sur des emplois fonctionnels dans les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, au lieu de 80 000 habitants
- Hors le cas de recrutement des DGS des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, une procédure de recrutement devra être mise en œuvre pour la sélection des emplois fonctionnels
Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie et dans les domaines de l'organisation et du fonctionnement des services publics
- Rémunération encadrée => attente d'un décret
- L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne ni titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 17 : CRÉATION DU CONTRAT DE PROJET AU SEIN DES CATÉGORIES A, B ET C

- **Emploi non permanent**
- **Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération**
- **Contrat conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans (renouvellement possible dans cette limite)**
- **Le contrat prend fin à l'issue de la réalisation du projet après un délai de prévenance**
- **Les durées des contrats de projet n'ouvrent pas droit au contrat à durée indéterminée**
- **Possibilité d'une indemnité de rupture anticipée => attente décret en CE**

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 21 : ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT SUR EMPLOIS PERMANENTS AUX AGENTS DE CATÉGORIES B ET C DANS LA FPT ET MODIFICATION DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT SUR EMPLOI À TEMPS NON COMPLET (1/2)

Décret



- Possibilité de recruter par contrat sur emploi permanent en catégories B et C, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, dans les mêmes conditions que celles applicables aux emplois de catégorie A
- Des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants :
 - pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail ;
 - pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années consécutives à leur création pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail ;
 - pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 21 : ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT SUR EMPLOIS PERMANENTS AUX AGENTS DE CATÉGORIES B ET C DANS LA FPT ET MODIFICATION DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT SUR EMPLOI À TEMPS NON COMPLET (2/2)

■ Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

■ Formation d'intégration et de professionnalisation obligatoire pour tout contractuel affecté à un emploi permanent dont la durée est supérieure à un an

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 22 : ÉLARGISSEMENT DES CAS DE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS EN REMPLACEMENT DE FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT ABSENTS

■ Remplacement de fonctionnaires :

- en détachement de courte durée ;
- en disponibilité de courte durée
- en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité
- en CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service)

ARTICLE 23 : CRÉATION D'UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ

- Au bénéfice des contractuels recrutés sur un emploi permanent ou non et dont la durée est inférieure ou égale à un an
- Et lorsque la rémunération brute globale prévue par ces contrats est inférieure à un plafond fixé par décret
- Sont exclus : les contrats saisonniers et les contrats de projet
- Applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021



ARTICLE 24 : SUPPRESSION DE L'OBLIGATION FAITE AUX EMPLOYEURS TERRITORIAUX DE NOMMER EN TANT QUE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE UN AGENT CONTRACTUEL ADMIS À UN CONCOURS

ARTICLE 28 : INSCRIPTION DANS LE STATUT GÉNÉRAL DES PRINCIPES DE FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS

Celle-ci « est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. »

ARTICLE 71 : PORTABILITÉ DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) ENTRE LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 89 : L'ÉVOLUTION DES CONCOURS DANS LA FPT

■ L'article 89 modifie certaines dispositions relatives à l'organisation des concours dans la FPT.

■ Ainsi, en vertu de l'article 89, lorsque plusieurs centres de gestion organisent, simultanément, un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours.

■ L'article 89 favorise le développement du recrutement sur titres quelle que soit la filière de la FPT (auparavant juste dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique)

CO-ORGANISÉ PAR :





MAIRIE

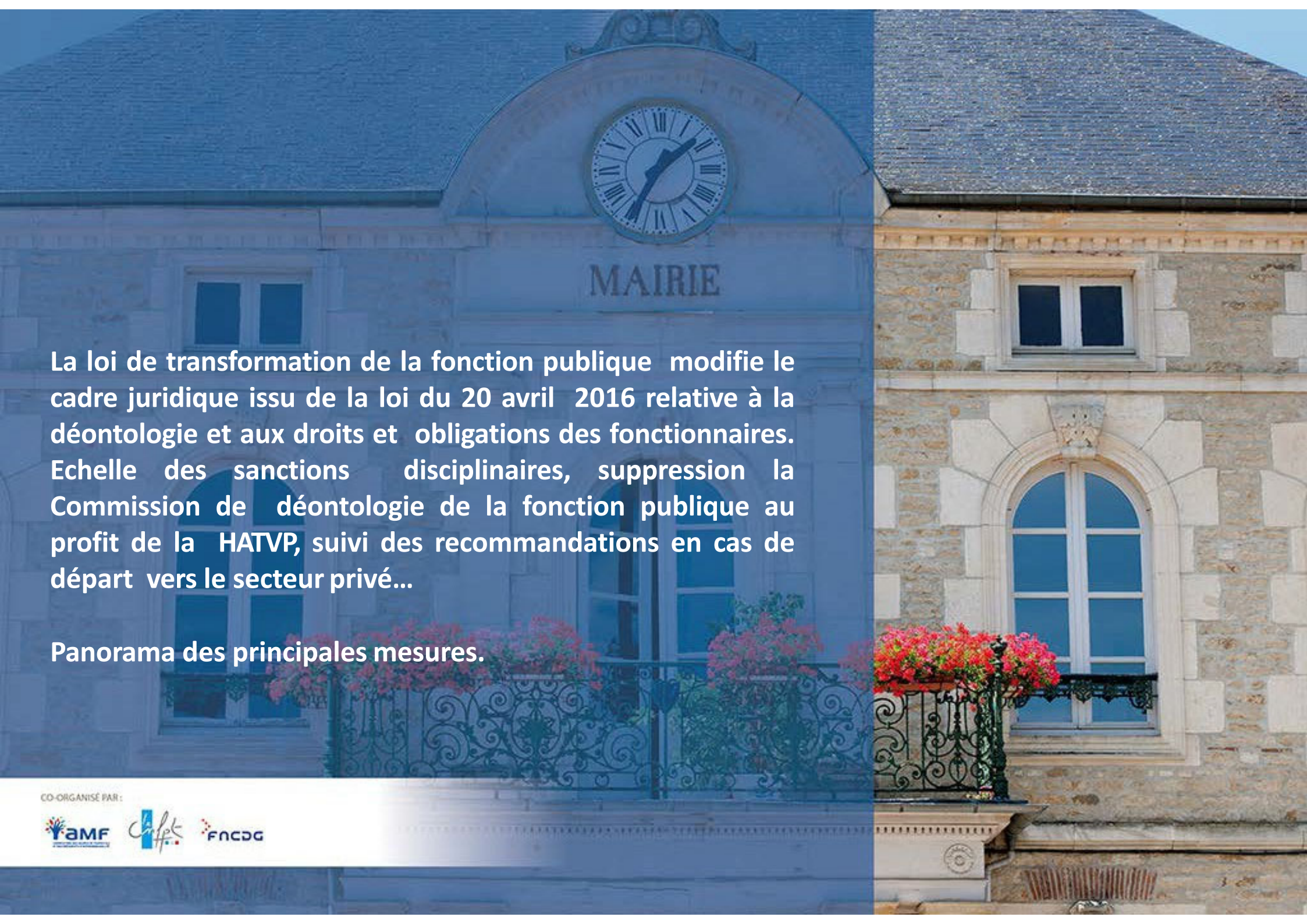
LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES
AU DROIT DISCIPLINAIRE ET À LA DÉONTOLOGIE**

CO-ORGANISÉ PAR :





La loi de transformation de la fonction publique modifie le cadre juridique issu de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Echelle des sanctions disciplinaires, suppression la Commission de déontologie de la fonction publique au profit de la HATVP, suivi des recommandations en cas de départ vers le secteur privé...

Panorama des principales mesures.

CO-ORGANISÉ PAR :



PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES

- Article 25 du titre 1 :

« Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. (...) ».

- Article 25 bis du titre 1 :

« Le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver. (...) »

- Article 25 septies du titre 1 :

« Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.(...) »

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 31 : HARMONISATION DE L'ÉCHELLE DES SANCTIONS AU SEIN DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

■ Harmonisation des sanctions disciplinaires au sein des trois versants de la fonction publique :

1^{er} groupe : inchangé

2^e groupe :

- radiation du tableau d'avancement (à titre complémentaire des sanctions 2^e ou 3^e groupe)
- abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours

3^e groupe :

- rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans

4^e groupe : inchangé

■ Précisions sur les modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradation figurant respectivement dans les 2^e et 3^e groupes de l'échelle des sanctions

■ Modification des règles d'application du sursis

ARTICLE 32 : SUPPRESSION DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 34 : RENFORCEMENT DES CONTRÔLES DÉONTOLOGIQUES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (1/3)

■ Suppression de la Commission de déontologie de la fonction publique, ses missions étant dévolues à la HATVP et par voie de conséquence redéfinition des missions de la HATVP

■ L'autorité investie du pouvoir de nomination n'a plus à transmettre la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions au moment de sa nomination (sauf exceptions prévues par décret)

■ La possibilité pour un agent d'être à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre une activité privée lucrative est portée de deux à trois ans renouvelable pour une durée d'un an

■ Rôle de la HATVP en matière de compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation

Déontologie et recrutement de fonctionnaires ou de contractuels venant du secteur privé :

- Cas des DGS des régions, départements, communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants : saisine obligatoire de la HATVP
- Cas d'emplois supérieurs définis par une liste fixée par décret : en cas de doute sérieux : saisine du référent déontologue et, le cas échéant, de la HATVP

Dans l'exercice de ses attributions, la Haute Autorité examine si l'activité qu'exerce le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, ou de méconnaître tout principe déontologique

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 34 : RENFORCEMENT DES CONTRÔLES DÉONTOLOGIQUES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (3/3)

Déontologie et départ de fonctionnaires vers le secteur privé :

- Saisine par l'agent de l'autorité hiérarchique qui apprécie la compatibilité
- Si elle a un doute sérieux saisine du référent déontologue et, le cas échéant, de la HATVP
- Saisine obligatoire de la HATVP lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont la liste sera fixée par décret

Conséquences du non-respect des avis de la HATVP

- Le fonctionnaire encourt une sanction disciplinaire
- Le contractuel est licencié sans préavis ni indemnité
- Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité informe l'autorité dont relève afin de lui permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires .

Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné.

ARTICLE 35 : CONSÉQUENCES DE LA SUPPRESSION DE LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE SUR LA COMPOSITION LA HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE (HATVP)

■ La composition de la HATVP est modifiée pour tenir compte de l'accroissement de ses missions.

■ La Haute Autorité devra publier un rapport comprenant un suivi statistique annuel des saisines reçues au titre des mobilités des agents publics entre l'administration et le secteur privé et inversement

ARTICLE 37 : PUBLICATION ANNUELLE DES HAUTES RÉMUNÉRATIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les régions, les départements, les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants publient chaque année, sur leur site Internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

CO-ORGANISÉ PAR :





MAIRIE

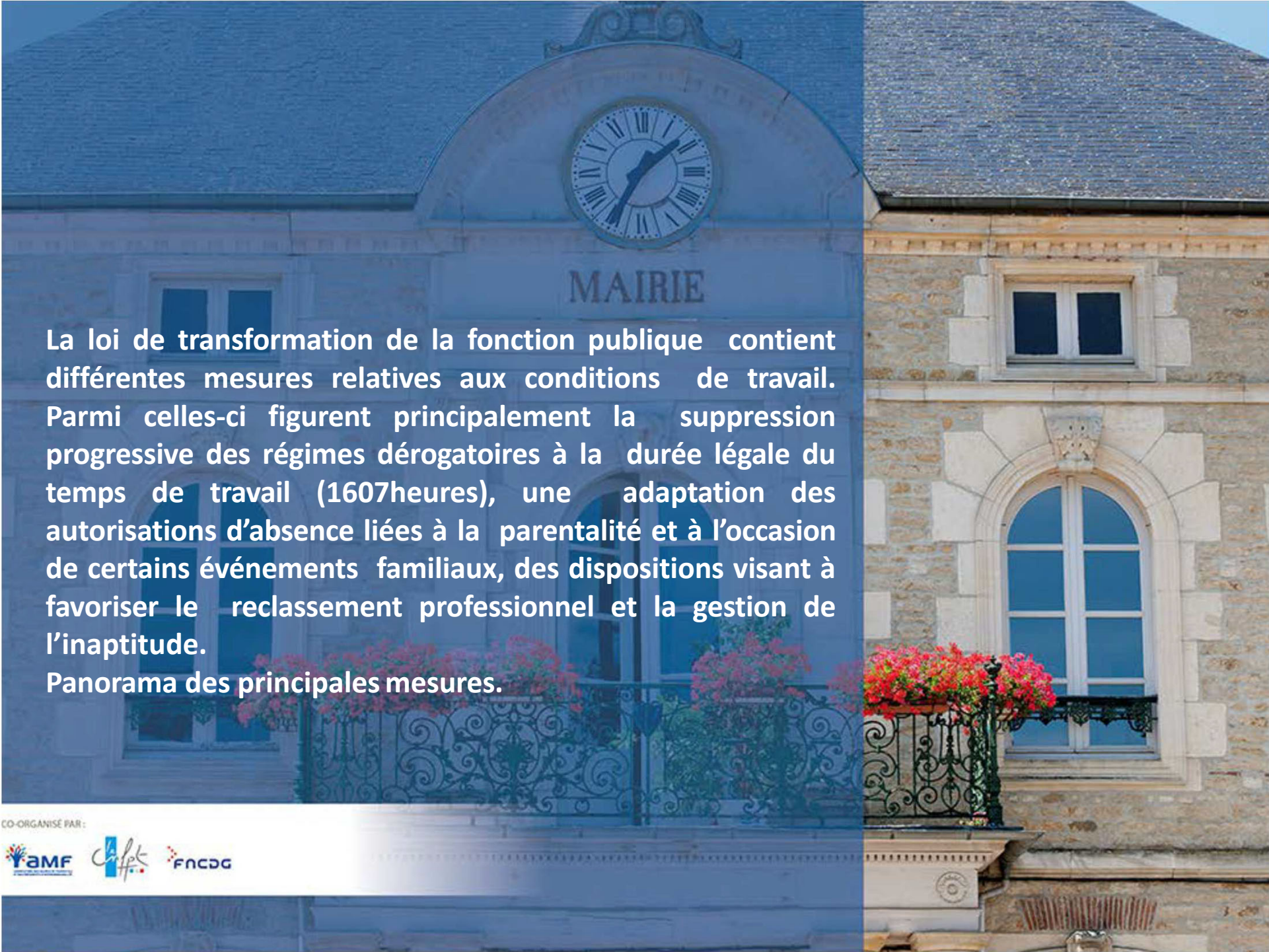
LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES
AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

CO-ORGANISÉ PAR :





La loi de transformation de la fonction publique contient différentes mesures relatives aux conditions de travail. Parmi celles-ci figurent principalement la suppression progressive des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail (1607heures), une adaptation des autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux, des dispositions visant à favoriser le reclassement professionnel et la gestion de l'inaptitude.

Panorama des principales mesures.

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 29 : DÉTERMINATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

- **Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.**
- **Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte:**
 - **des conditions d'exercice des fonctions,**
 - **de l'engagement professionnel**
 - **le cas échéant, des résultats collectifs du service.**

CO-ORGANISE PAR :



ARTICLE 29 : COMPOSITION ET MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE

- Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.
- Ces régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant:
 - les congés maternité,
 - les congés d'adoption ou de paternité.
- sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 40 : HABILITATION À LÉGIFÉRER PAR ORDONNANCES AFIN DE SIMPLIFIER ET DE MODERNISER DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION SOCIALE DES AGENTS PUBLICS

- **Redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels**
- **Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, y compris les services de médecine de prévention**
- **Simplifier les règles relatives à l'aptitude physique au moment du recrutement, aux différents congés et positions, pour maladie**
- **Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement**
- **Clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les dispositions intervenues applicables aux salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale dans le domaine des congés maternité, d'adoption, de paternité...**

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 40 : SERVICE MÉDECINE DES CDG

- **Possibilité de créer des services de médecine agréée et de contrôle.**
- **Possibilité de mutualiser les services de médecine professionnelle avec les autres fonctions publiques.**

CO-ORGANISE PAR :



ARTICLE 40 : LA MISE EN ŒUVRE DU PROCHE AIDANT

- **Durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière**
- **Lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité**
- **Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.**

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 40 : LES MESURES EN FAVEUR DE LA RÉORIENTATION OU DU RECLASSEMENT

- **Préparation au reclassement : possibilité de formation ou de bilan de compétence durant le congé pour raison de santé.**
- **Pendant la période de préparation au reclassement, 'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission de remplacement.**
- **Création d'un entretien de carrière à l'attention des agents présentant des risques d'usure professionnelle.**

➤ **En attente de décret en Conseil d'Etat**

CO-ORGANISE PAR :



ARTICLE 47 : FIN DES DÉROGATIONS À LA DURÉE ANNUELLE DE TRAVAIL 1607 HEURES

- **Suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail**

Les collectivités territoriales, ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la loi 2001-2 du 3 janvier 2001, doivent définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents :

- **Délai d'1 an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes**
- **Entrée en vigueur de ces nouvelles règles: au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur définition (*1^{er} janvier 2022 pour le bloc communal, 1^{er} janvier 2023 pour les régions et les départements*)**

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 41 : SFT – GARDE ALTERNÉE

- **Le SFT peut être partagé par ½ entre les 2 parents :**
 - **Soit, sur demande conjointe des parents,**
 - **Soit, si désaccord entre les parents, sur désignation du bénéficiaire.**

CO-ORGANISE PAR :



ARTICLE 45 : HARMONISATION DES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES

- Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.
- Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.
- Un décret en Conseil d'Etat déterminera la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 46 : CRÉATION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR ALLAITEMENT

- **Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant pourra bénéficier d'un aménagement horaire**
- **1 heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service**
- **Les modalités seront définies par un décret en Conseil d'Etat**

CO-ORGANISÉ PAR :



ARTICLE 49 : INTRODUCTION DU TÉLÉTRAVAIL PONCTUEL

- **Cet article ouvre à l'employeur la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail.**

CO-ORGANISE PAR :





MAIRIE

LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES
AU RECRUTEMENT ET A L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

CO-ORGANISÉ PAR :



LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

		Versant territorial	Versant de l'État	Versant hospitalier
Nombre d'agents		1,9 million	2,4 millions	1,2 million
Structure de l'emploi	Catégorie A	9,7 %	55,7 %	32,3 %
	Catégorie B	14,5 %	24,5 %	19,5 %
	Catégorie C	75,8 %	19,8 %	48,2 %
Part des agents contractuels		18,8 %	15,8 %	17,6 %

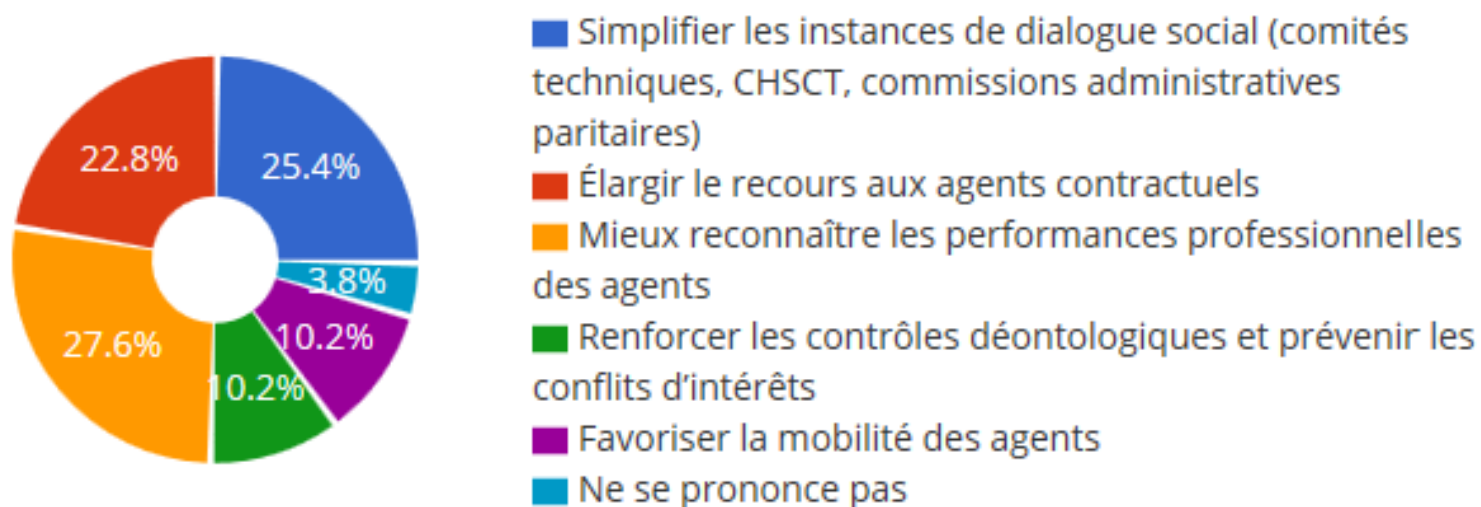
Source : commission des lois du Sénat

CO-ORGANISE PAR :



LES PRINCIPALES ATTENTES DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

D'après la consultation en ligne effectuée par le Sénat auprès des élus locaux, la principale attente des employeurs territoriaux concerne la reconnaissance des performances professionnelles des agents (27,6 %), devant la simplification du dialogue social (25,4 %) et l'élargissement du recours aux agents contractuels (22,8 %).



CO-ORGANISÉ PAR :



Source : consultation en ligne du Sénat

LA LOI DU 3 AOÛT 2009 RELATIVE À LA MOBILITÉ ET AU PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Objectifs de la loi :

DIVERSIFIER LES OUTILS DE MOBILITE DISPONIBLES UTILISES EN FONCTION DES BESOINS EN TERME S D'EVOLUTION DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

- Création de droits spécifiques au bénéfice des agents qui souhaitent évoluer,
 - Mesures ayant trait au recrutement
 - Assouplissement du régime des activités
 - Ouverture réciproque des fonctions publiques civiles et militaires
- Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi du 3 août 2009 :
 - « la mise en œuvre de ces outils rend impératif une meilleure anticipation des besoins dans le cadre d'un plan ou d'une stratégie de gestion prévisionnelle des ressources humaines ainsi qu'un dialogue social renforcé sur ces problématiques de recrutement et de mobilités »

CO-ORGANISE PAR :



LA LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE VERSANT MOBILITÉ

1^{er} constat : le renforcement des outils de stratégie prévisionnelle

Dix ans après les préconisations de la circulaire d'application de la loi de 2009, les dispositions relatives à un plan ou à une stratégie de gestion prévisionnelle des ressources humaines ainsi qu'à un dialogue social renforcé sur les problématiques de recrutement et de mobilités sont intégrées dans la loi de 2019

Article 5 relatif aux éléments intégrés au **rapport social unique (14 items)**:

2 – Les parcours professionnels

6 – La mobilité (dans l'ancien bilan social on parlait uniquement de « mouvement »)

Article 30 relatif aux **lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels**

Elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH dans chaque collectivité et Etablissements Publics en matière de :

Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences,

Promotion et valorisation des parcours.

CO-ORGANISÉ PAR :



LA LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE VERSANT MOBILITÉ

2ème constat : la création d'une boîte à outils

Si le titre IV de la loi s'intitule « Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics », **ce thème transparaît dans la loi à travers d'autres dispositions insérés dans d'autres titres**

CO-ORGANISE PAR :



LA LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE VERSANT MOBILITÉ

On peut classer les dispositions de la loi en matière de mobilité selon 5 grands types de dispositifs relatifs à :

- 1. l'accompagnement à la mobilité en cours de carrière**
- 2. la formation des agents**
- 3. l'accompagnement au départ des agents**
- 4. l'allègement des formalités administratives**
- 5. l'accompagnement des Centres de Gestion**

CO-ORGANISÉ PAR :



ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ EN COURS DE CARRIÈRE

Article 25 : Examen en priorité des mutations demandées par les agents ayant la qualité de **proche aidant**

Article 70 : Le fonctionnaire **détaché, inscrit sur une liste d'aptitude à la promotion interne est maintenu en détachement** pendant son stage probatoire jusqu'à sa titularisation (double détachement)

Article 74 : - Amélioration des conditions de réintégration après disponibilité **de moins de 3 ans** pour suivre son conjoint ou partenaire PACS :

L'agent est réintégré,

A défaut, il est placé en surnombre et pris en charge.

- Amélioration des conditions de réintégration après disponibilité supérieure à trois ans pour suivre son conjoint ou partenaire PACS **+ les autres cas de disponibilités sans condition de durée :**

L'agent est réintégré,

A défaut, il est maintenu en disponibilité avec une proposition de réintégration sur une des 3 premières vacances d'emploi dans la collectivité.

Article 77 : **Accompagnement des emplois fonctionnels à la recherche d'une nouvelle affectation** en prévision d'une fin de détachement intervenant dans les 6 mois de renouvellement de l'autorité territoriale : **signature d'un protocole** afin d'organiser la période de transition et de prendre acte de la fin du détachement

CO-ORGANISÉ PAR :



ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ EN COURS DE CARRIÈRE

Article 59 : Habilitation à légiférer par ordonnances (dans un délai de 18 mois) pour réformer les modalités de recrutement des fonctionnaires de catégorie A afin de favoriser les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé.

Article 66 : Fonctionnaires de l'Etat détachés : abaissement du taux de contribution patronale par décret.

Article 71 : Portabilité du CDI entre employeurs publics : un employeur PEUT maintenir le CDI d'un agent recruté sur la base de l'article 3-3, lorsque celui-ci est recruté sur la même catégorie

Article 76 : Activité publique transférée à une personne morale de droit privé ou un SPIC : les fonctionnaires peuvent être détachés d'office sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil (décret en Conseil d'Etat)

CO-ORGANISÉ PAR :



ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ EN COURS DE CARRIÈRE

Article 40 :

Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude a été engagée a droit à une Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

Pendant un congé pour raison de santé, l'agent peut :

Suivre une formation,

Faire un bilan de compétences,

Etre mis à disposition du CDG pour exercer une mission exemple : service de remplacement.

Réalisation d'un entretien de carrière pour les agents qui occupent des emplois avec risques d'usure professionnelle (Décret Conseil d'Etat).

CO-ORGANISÉ PAR :



FORMATION

Article 22 : Elargissement des possibilités de remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible pour réaliser un

Congé pour bilan de compétence,

Congé de formation professionnelle,

Congé pour VAE,

Congé pour favoriser la préparation, formation ou perfectionnement de cadre et d'animateurs,

Article 58 :

Portabilité des droits acquis au titre du CPF en cas de mobilité entre secteur public et privé

Fixation des conditions d'utilisation du CET en combinaison avec le CPF (décret Conseil d'Etat au plus tard au 01/01/2020)

Majoration du nombre d'heures acquis chaque année au titre du CPF (décret Conseil d'Etat) pour les agents de catégorie C qui n'ont pas de diplôme, prévenir une situation d'inaptitude

CO-ORGANISE PAR :



FORMATION

Article 59 : habilitation à légiférer par ordonnances pour **réformer les modalités de formation des fonctionnaires (dans un délai de 18 mois)**

Rapprocher et réformer le financement des établissements publics concourant à la formation

Harmoniser la formation des cadres A des différentes fonctions publiques

Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap, exposés aux risques d'usure professionnels pour favoriser leur évolution professionnelle

Article 60 : **Agent de la police municipale** : Dispense totale ou partielle de formation d'intégration de professionnalisation au regard de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. **(Attente d'une modification des statuts particuliers)**

Article 62 : participation du CNFPT à hauteur de 50% des frais de formation des apprentis **à compter du 01/01/2020**

Article 63 : alignement de la rémunération des apprentis quel que soit leur secteur d'activité (public/privé)

CO-ORGANISÉ PAR :



ACCOMPAGNEMENT AU DÉPART DES AGENTS

Article 59 : habilitation à légiférer par ordonnances pour **réformer les modalités de formation des fonctionnaires (dans un délai de 18 mois)**

Rapprocher et réformer le financement des établissements publics concourant à la formation
Harmoniser la formation des cadres A des différentes fonctions publiques
Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap, exposés aux risques d'usure professionnels pour favoriser leur évolution professionnelle

Article 60 : **Agent de la police municipale** : Dispense totale ou partielle de formation d'intégration de professionnalisation au regard de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. **(Attente d'une modification des statuts particuliers)**

Article 62 : participation du CNFPT à hauteur de 50% des frais de formation des apprentis **à compter du 01/01/2020**

Article 63 : alignement de la rémunération des apprentis quel que soit leur secteur d'activité (public/privé)

CO-ORGANISE PAR :



ALLÈGEMENT DES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES

Article 10 : - Fin des avis des CAP pour :

Les mutations interne avec modification de situation des intéressés (01/01/2020)

La mise à disposition (01/01/2020)

Le détachement (01/01/2020)

Les reclassements (application au titre de l'année 2021)

Les suppressions de poste (application au titre de l'année 2021)

- Fin des avis des CAP et /ou des CCP pour les mouvements de personnels dans le cadre

De la restitution par un EPCI d'une compétence à une commune membre

Du transfert du personnel à un EPCI

Sur la répartition du personnel en cas de dissolution d'un syndicat, d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération

Application au 1^{er} janvier 2020

Article 34 : Fin de l'obligation de saisir l'HATVP pour la création ou la reprise d'une entreprise par un agent public : la collectivité prend seule la décision d'accorder l'autorisation

1. Consultation du référent déontologue, si l'autorité territoriale a un doute sérieux par rapport aux fonctions exercées sur les 3 dernières années,
2. Si le doute n'est pas levé après l'avis du référent déontologue, l'autorité territoriale demande l'avis de la HATVP.

CO-ORGANISÉ PAR :



ACCOMPAGNEMENT DES CENTRES DE GESTION

Article 50 :

Signature d'une convention entre le centre de gestion coordonnateur et le CNFPT régional pour permettre notamment une meilleure coordination en matière de :

- reclassement des fonctionnaires inaptes,
- accompagnement personnalisé à la mobilité.

Renforcement des missions gérées en commun à un niveau régional entre les centres de gestion d'une même région sur

- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A, B et C.
- L'Information et le bilan sur l'emploi public.
- La prise en charge des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emploi.
- Le reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- La gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

Articles 78 : **Modification des conditions de prise en charge de fonctionnaires momentanément privés d'emploi**

- Elaboration d'un **projet personnalisé** entre le fonctionnaire et le CDG
- L'agent qui effectue une mission pendant la prise en charge perçoit 100% de sa rémunération

Article 79 : Pendant la prise en charge, **l'agent qui peut bénéficier d'une retraite à taux plein est radié d'office pour faire valoir ses droits à la retraite.**

CO-ORGANISÉ PAR :



DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FMPE PRIS EN CHARGE À LA DATE DE PUBLICATION DE LA PRÉSENTE LOI

Si moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge.

Si deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi , **soit le 8 août 2020**.

Si FMPE depuis plus de dix ans, à la date de publication de la présente loi, licenciement dans un délai d'un an à compter **du 8 août 2020**.

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

Les fonctionnaires actuellement pris en charge qui remplissent les conditions d'une retraite à taux plein ou qui dans les 6 mois à compter de la publication de la loi rempliront cette condition sont radiés d'office des cadres dans les 6 mois à venir - **soit au plus tard le 8 février 2020**.

CO-ORGANISÉ PAR :



ET SI NOUS CHANGIONS NOTRE REPRÉSENTATION DE LA MOBILITÉ ?

« Si t'es pas content t'as qu'à aller voir ailleurs! »

« Mobilité et stabilité ne sont pas antinomiques : un cycliste n'est stable sur sa bicyclette qu'en avançant. » (Jacques Chirac)

La mobilité comme composante de l'écosystème de nos collectivités

CO-ORGANISÉ PAR :





MAIRIE

LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**PRÉSENTATION DES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

CO-ORGANISÉ PAR :



MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

CO-ORGANISÉ PAR :



GÉNÉRALISATION DES DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT ET MISE EN PLACE DE PLANS D'ACTION OBLIGATOIRES POUR ASSURER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (article 80)



- Mise en place d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes
- Mise en place obligatoire de plans d'actions pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités de + de 20 000 habitants
- L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement seront sanctionnés par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels

CO-ORGANISÉ PAR :



NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES AU SEIN DES EMPLOIS DE DIRECTION (article 82)

Décret



- Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et du CNFPT doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe (à partir de 4 nominations)
- En cas de non-respect de l'obligation une contribution est due.

CO-ORGANISÉ PAR :



RECRUTEMENT

- Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, l'autorité organisatrice devra, sauf exception, respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe
- Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe
- La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives

CO-ORGANISÉ PAR :



- ▶ **ARTICLE 81 : AJOUT DE L'ÉTAT DE GROSSESSE AUX CRITÈRES NE PERMETTANT AUCUNE DISTINCTION ENTRE FONCTIONNAIRES**
- ▶ **ARTICLE 84 : INAPPLICATION DU JOUR DE CARENCE POUR LES CONGÉS MALADIE LIÉS À L'ÉTAT DE GROSSESSE**
- ▶ **ARTICLE 85 : MAINTIEN DES DROITS À AVANCEMENT DURANT 5 ANS MAXIMUM DES FONCTIONNAIRES PLACÉS EN CONGÉ PARENTAL OU EN DISPONIBILITÉ DE DROIT**

CO-ORGANISÉ PAR :



MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI HANDICAPÉ

CO-ORGANISE PAR :



- ▶ **ARTICLE 90 : CLARIFICATION ET MODERNISATION DU DROIT APPLICABLE AUX AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP**
- ▶ **ARTICLE 91 : EXPÉRIMENTATION VISANT À PERMETTRE LA TITULARISATION DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP**
- ▶ **ARTICLE 92 : PARCOURS PROFESSIONNEL DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP – AMÉNAGEMENT DES CONCOURS ADMINISTRATIFS**
- ▶ **ARTICLE 93 : INTRODUCTION, À TITRE EXPÉRIMENTAL, D'UN MÉCANISME DE DÉTACHEMENT ET D'INTÉGRATION DIRECTE POUR LA PROMOTION INTERNE DES FONCTIONNAIRES EN SITUATION DE HANDICAP**

CO-ORGANISÉ PAR :





MAIRIE

LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

INTERVENTION DE MADAME MATHILDE ICARD

INTERVENTION DE MADAME ÉLISA LOOSFELD

CO-ORGANISÉ PAR :



2019

Septembre

Octobre

Novembre

Décembre

CSFPT 16/10

- Décret TNC
- Décret CSFPT

CCFP 17/10

- LDG/CAP
- Procédure recrutement contrat
- Portabilité CPF

CSFPT 25/09

- RIFSEEP FPT

CSFPE 29/10

- Accompagnement restructurations

CCFP 14/11

- *Rapport annuel de la fonction publique*
- Rupture conventionnelle
- Droits chômage
- Nominations équilibrées

CSFPT 27/11

- Emplois de direction / recrutement direct
- Mesures CDG et CNFPT
- Décret apprentissage

CSFPE 28/11

- Emplois de direction
- Décret contrats
- Concours national affectations locales

CCFP du 10 décembre

- Déontologie / fusion HATVP
- Contrat de projet
- Textes égalité professionnelle
- ASA parentalité

CSFPH 11/12

- Emplois de direction
- Accompagnement restructurations
- Déconcentration gestion des corps
- Entretien professionnel

Mission Négociation collective
Mission THIRIEZ

Concertation PSC + santé au travail

CO-ORGANISÉ PAR :



2020

Février

Mars

CCFP 6/02

- Textes handicap
- Détachement d'office
 - RSU
- Télétravail
- Usure professionnelle

Concertation ordonnance HFP – Formation

Concertation Ordonnance Négociation

Concertation instances de dialogue social (Conseils supérieurs, comités sociaux, CAP et CCP)

Concertation PSC + santé au travail

CO-ORGANISE PAR :



Après ce premier tour d'horizon, rendez-vous pour décliner cette loi !

Dans les prochaines semaines, pour les collectivités du Nord, le Cdg59, en partenariat avec le Cnfpt, propose un programme "la loi en action" sur les thématiques suivantes :

- **Les contractuels : le mardi 17 décembre 2019**
- **Les lignes directrices de gestion : le jeudi 16 janvier 2020**
- **Le temps de travail : le jeudi 13 février 2020**

(Les modalités d'inscriptions seront bientôt mises à disposition)

CO-ORGANISE PAR :

