

*Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie,  
En association avec ses partenaires :*



# Les Rencontres Statutaires des 8, 15 et 17 octobre 2019



*Intervenants : Caroline BANNERY et Théo BELMONT*

# LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Introduction

## *Le contexte*

- Suites de la concertation lancée en février 2018, sur 4 grands thèmes (recours au contrat, dialogue social, rémunération, mobilité et transition professionnelle)
- Accord relatif à l'égalité professionnelle de novembre 2018
- Mission de modernisation de la FPT, confiée au Secrétaire d'État

=> Un texte qui réforme **en profondeur** la Fonction Publique, dans ses 3 versants (**FPE – FPH – FPT**), avec 6 titres et 95 articles

Encore attendus : + de **50 décrets, et plusieurs ordonnances**

# *Les lignes directrices de la réforme*

- ***Le passage d'une logique de carrière à une logique d'emploi***

Malgré le principe qui reste celui du recrutement de fonctionnaires sur les emplois publics, rupture dans le mode de gestion des agents, avec l'élargissement des recours aux contrats

- ***Le rapprochement avec le secteur privé***

.. Qui poursuit sa course, avec la fusion CT/CHSCT. Le dialogue social ne repose plus principalement sur les situations individuelles, mais sur les conditions collectives du travail

- ***Le développement de la mobilité, des transitions professionnelles***

Le texte multiplie les passerelles (inter FP, public-privé) et rend les départs + faciles (ruptures conventionnelles...)

- ***Une vigilance accrue sur les freins à l'égalité***

A l'égard des femmes et des personnes en situation de handicap

# Sommaire

- I. Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace**
- II. Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines**
- III. Simplifier le cadre de gestion des agents publics**
- IV. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles**
- V. Renforcer l'égalité professionnelle**

# I. Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace

# Le futur Comité Social Territorial (CST)

Un CST, issu de la **fusion du CT et du CHSCT**, est créé :

- ✓ dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents
- ✓ auprès de chaque CDG pour les collectivités de moins de 50 agents

Par délibérations concordantes, un CST sera possible pour :

- ✓ une collectivité et ses établissements rattachés, si au moins 50 agents
- ✓ un EPCI avec toutes ou partie de ses communes membres, si au moins 50 agents

**Effet lors du prochain renouvellement général des instances en 2022**

# Les compétences du CST

- ✓ L'organisation, le fonctionnement du service et les évolutions de l'administration
- ✓ 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

# Une formation spécialisée

## santé, sécurité et conditions de travail

- ✓ Formation spécialisée créée dans les collectivités et établissements de + de 200 agents, ou en deçà si la nature des risques le justifie
- ✓ Ses compétences :
  - La protection de la santé physique et mentale
  - L'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail
  - L'organisation du travail
  - Le télétravail
  - Les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
  - L'amélioration des conditions de travail
  - Les autres questions prévues **par décret**

**Effet lors du prochain renouvellement général des instances**

# La composition du CST

Représentants des collectivités + Représentants du personnel élus

Pour la formation spécialisée :

- les représentants titulaires du personnel sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST
- les représentants suppléants sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST
- les représentants du personnel sont désignés par les OS en fonction du nombre de voix obtenues aux élections du CST

Les représentants des organisations syndicales membres du CST (ou de la formation spécialisée) bénéficient d'un crédit de temps syndical pour exercer leur mandat - **Décret en Conseil d'Etat attendu**



# Le rapport social unique (RSU)

Réalisation **chaque année** de ce rapport, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité

Les éléments abordés : GPEC, parcours professionnels, recrutements, formation, avancements et promotion interne, mobilité, rémunération, santé et sécurité au travail, aides à la protection sociale complémentaire, égalité professionnelle, lutte contre les discriminations, handicap, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

Après **avis du CST**, il est **présenté à l'assemblée délibérante**

**Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2021**

**Décret en Conseil d'Etat attendu**

# La simplification des CAP

✓ Suppression des groupes hiérarchiques **lors du prochain renouvellement général des instances**

✓ **Les CAP se consacreront dorénavant à l'étude préalable des décisions individuelles défavorables :**

- Le refus de titularisation
- Le refus, ou les litiges relatifs au temps partiel
- Les demandes de modification de comptes rendus d'entretien professionnel
- Le refus d'une démission
- Les disponibilités discrétionnaires (*à confirmer*)
- Les licenciements du fonctionnaire en disponibilité, après 3 refus de postes
- En formation disciplinaire : les sanctions, et le licenciement pour insuffisance professionnelle

**Un décret en Conseil d'Etat précisera les cas de saisine des CAP**

# La fin des avis des CAP

## A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

- La mutation interne avec modification de situation des intéressés (art 52)
- La mise à disposition (art 61)
- Le détachement (art 64)
- Les transferts d'agents lors de regroupements territoriaux

## A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

- La promotion interne (art 39)
- Les avancements sur un échelon spécial (art 78-1)
- Les avancements de grade (art 79)
- Les reclassements (art 82 à 84)

En cas de recours administratifs contre une décision (art 39, 52, 78-1 et 79), les agents peuvent se faire assister par un représentant désigné par une OS représentative de leur choix

# Une seule CCP en 2022

1 seule CCP pour toutes les catégories

La CCP examine :

- Les questions relatives à la situation individuelle des contractuels
- La discipline.

**Application au prochain renouvellement général des instances**

# Fusion de collectivités ou d'établissements publics

Les élections des représentants du personnel doivent intervenir **dans un délai d'un an**, sauf si :

- des élections professionnelles générales sont organisées dans ce délai
- la nouvelle collectivité continue à dépendre du CST placé auprès du CDG

## Avant ces élections

- Les CAP, les CCP, les CST préexistants siègent en formation commune
- Les collectivités qui dépendent du CDG restent gérées par les instances du CDG
- Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus

## II. Transformer et simplifier la gestion des RH

# La procédure de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents

- ✓ Un **décret en Conseil d'Etat** va prévoir les modalités de la procédure de recrutement des agents contractuels, afin de garantir l'égal accès aux emplois publics
- ✓ La procédure pourra être adaptée au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions, de la taille de la collectivité, de la durée du contrat
- ✓ La procédure de publicité pour la vacance et la création des emplois est maintenue



# Les emplois fonctionnels

## ouverts au recrutement direct (art 47 loi n°84-53)

- ✓ DGS + DGA + DGST Communes + EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants
- ✓ Les conditions d'emploi et de rémunération, les modalités de sélection des DGA (région, département, collectivité et EPCI + 40 000 habitants) seront fixées par **décret**
- ✓ Obligation de suivre une formation (déontologie, organisation et fonctionnement des SP)
- ✓ Ces contrats ne permettent ni une titularisation, ni une CDIisation



# Le contrat de projet

- ✓ Recrutement d'un contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée de catégorie A, B ou C
- ✓ Contrat obligatoirement en CDD dont le terme est la réalisation du projet ou de l'opération. Respect d'un délai de prévenance **(décret à venir)**
- ✓ Contrat d'une durée minimale d'1 an et d'une durée maximale de 6 ans. Pas de CDIisation
- ✓ Possibilité de rompre le contrat au bout d'1 an si le projet ne peut se réaliser (ce n'est pas une démission, ni un licenciement). Versement d'une indemnité pour rupture anticipée **(décret à venir)**



# Recrutement sur emplois permanents

(article 3-3 loi n° 84-53)

*CDD de 3 ans maxi, renouvelables dans la limite de 6 ans, CDI au-delà*

1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes

2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi => **pour toutes les catégories**

3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants => **pour tous les emplois (seuil du mi-temps supprimé)**



# Recrutement sur emplois permanents

(article 3-3 loi n° 84-53)

3° bis **Pour les communes nouvelles** issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, **pour tous les emplois**, dans les 3 ans suivant leur création (prolongation possible jusqu'au 1<sup>er</sup> renouvellement du Conseil Municipal suivant la création)

4° **Pour les autres collectivités ou établissements**, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %

5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité

**Application des modifications après la parution  
du décret « Procédure de recrutement »**



# Motifs de remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible (art 3-1 de la loi n°84-53)

- ✓ Détachement de courte durée
- ✓ Disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit, pour raisons familiales (conseil : < 6 mois)
- ✓ Détachement pour stage, ou accomplissement d'une période de scolarité préalable à la titularisation
- ✓ CITIS
- ✓ Et toujours : congés annuels, congés de maladie, temps partiel thérapeutique, congés maternité, parental, etc

**Application immédiate**



# Suppression d'un emploi à TNC

Le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé, ou dont la durée hebdomadaire est modifiée, bénéficie en cas de refus de l'emploi ainsi transformé :

- ✓ d'une prise en charge
- ✓ ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre d'heures de service hebdomadaire accomplies par lui

**Un décret en Conseil d'État précisera les conditions d'application (la mise à jour du décret de mars 1991 sur les TNC est attendue)**



# Indemnité de fin de contrat (« prime de précarité »)

- ✓ Contrats concernés :
  - Art 3 I 1° : accroissement temporaire d'activité
  - Art 3-1: remplacement d'un agent indisponible
  - Art 3-2: vacance d'emploi
  - Art 3-3: recrutement sur emploi permanent
  
- ✓ Conditions :
  - Durée du contrat initial + renouvellements  $\leq$  1 an
  - Rémunération < plafond fixé par **décret**



# Indemnité de fin de contrat (2)

- ✓ Pas d'indemnité, au terme du contrat, si :
  - nomination stagiaire suite à la réussite d'un concours
  - renouvellement du contrat
  - conclusion d'un nouveau contrat en CDD, ou CDI au sein de la FPT

**Mesure applicable au 1er janvier 2021**



# Contractuels : autres mesures

- ✓ Fin de l'obligation de nommer stagiaire un agent contractuel admis à un concours (et pas d'obligation de déclaration de vacance d'emploi s'il est nommé stagiaire)
- ✓ Portabilité du CDI entre les 3 versants de la FP (FPE-FPH-FPT)

## Application immédiate



# Formation (CNFPT)

✓ Dispositif de formation tout au long de la vie (formation intégration + autres formations) applicable aux :

- fonctionnaires
- **agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3**

Sont exclus du dispositif les agents qui ont conclu un contrat pour une durée inférieure à 1 an

**Application après la parution du décret « Procédure de recrutement »**

✓ Formation systématique au management des agents publics **lorsqu'ils accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement**



# Appréciation de la valeur professionnelle

- ✓ Le compte-rendu est visé par l'Autorité Territoriale, qui peut formuler **ses propres observations**
- ✓ Lors de l'entretien individuel, le fonctionnaire reçoit une information sur l'ouverture et l'utilisation de son CPF

**Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021,**

**pour les entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020**

# Les lignes directrices de gestion

- ✓ **Chaque autorité territoriale** arrête ses lignes directrices de gestion
- ✓ Les lignes directrices de gestion sont soumises à **l'avis du CST**
- ✓ Objectif : **définir une stratégie pluriannuelle de pilotage des RH**
  - En matière de GPEC
  - En matière de promotion
  - En matière de valorisation des parcours
- ✓ L'autorité **communiqu**e les lignes directrices de gestion aux agents

**Décret en attente**



## Les lignes directrices de gestion (2)

- ✓ Le Président du CDG définit des lignes directrices de gestion (en 2020) en matière de **promotion interne (décisions au titre de l'année 2021)**
- ✓ Le projet est soumis à l'avis du CST placé auprès du CDG, puis à l'avis des CST des collectivités affiliées
- ✓ Après avis, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion
- ✓ La liste d'aptitude est établie par le Président du CDG
- ✓ Il peut se faire assister du collège des représentants des collectivités affiliées

# La discipline

- ✓ Suppression des Conseils de discipline de recours
- ✓ Un témoin cité au Conseil de discipline peut demander à être assisté
- ✓ Nouvelle sanction relevant du 2<sup>e</sup> groupe (article 89 loi n° 84-53) : la radiation du tableau d'avancement. Celle-ci peut aussi intervenir à titre de sanction complémentaire à une sanction du 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupe
- ✓ Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> groupe peut, après 10 ans, demander la suppression de toute mention de son dossier, sans avis du Conseil de discipline. L'autorité territoriale ne pourra refuser qu'en cas d'intervention d'une autre sanction dans cette période



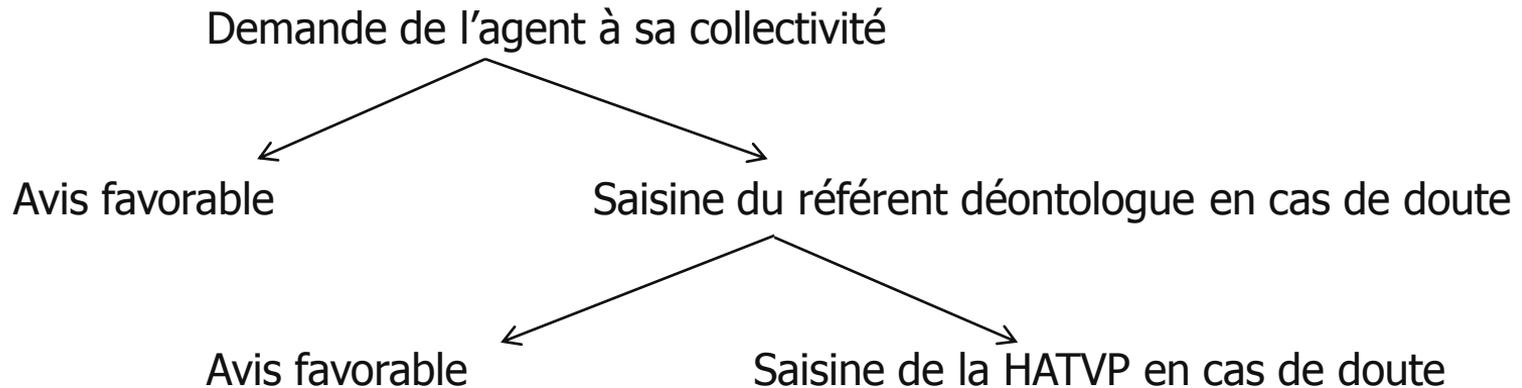
# Les groupes de sanctions

<b>1<sup>er</sup> groupe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Avertissement</li><li>- Blâme</li><li>- Exclusion 3 j</li></ul>
<b>2<sup>e</sup> groupe</b> <i>Radiation TA : sanction +</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Radiation du TA</li><li>- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur</li><li>- Exclusion de 4 à 15 j</li></ul>
<b>3<sup>e</sup> groupe</b> <i>Radiation TA : sanction +</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon doté d'un IB <math>\leq</math></li><li>- Exclusion 16 j à 2 ans</li></ul>
<b>4<sup>e</sup> groupe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Retraite d'office</li><li>- Révocation</li></ul>

# III. Simplifier le cadre de gestion des agents publics

# Déontologie

- ✓ **Suppression de la Commission de déontologie de la fonction publique**, ses missions étant dévolues à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)
- ✓ **Nouvelle procédure d'examen des demandes d'exercice d'une activité privée pendant une cessation d'activité ou de temps partiel pour création d'entreprise :**



# Déontologie (2)

- ✓ **Allègement des cas de saisine de la HATVP et réorientation vers les emplois à responsabilités** : recrutement d'un agent ayant exercé une activité privée les 3 années précédant sa nomination sur un emploi de DGS d'une commune ou EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants, ou création d'entreprise par un agent occupant certains emplois (niveau hiérarchique ou nature des fonctions à définir par **décret**)
- ✓ **Temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise** : 3 ans renouvelable pour 1 an

**Dispositions applicables au 1<sup>er</sup> février 2020**

**Décret d'application attendu**

- ✓ **Publication sur leur site internet de la somme des 10 rémunérations les plus élevées pour les collectivités et EPCI de plus de 80 000 habitants**



# Congé de proche aidant

- ✓ Congé de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière
- ✓ Peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel
- ✓ Pas de rémunération
- ✓ Prise en compte comme service effectif, et pour la retraite

**Décret d'application nécessaire**



# Mutations : facilités pour le proche aidant

- ✓ Examen en priorité des mutations demandées par les agents ayant la qualité de **proche aidant**

Définition (code du travail) : qui aide une personne ayant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité

- ✓ La personne aidée est notamment : un conjoint, concubin, partenaire PACSé, un ascendant ou descendant du fonctionnaire ou du conjoint, un enfant dont le fonctionnaire assume la charge, mais aussi une personne âgée ou handicapée avec laquelle le fonctionnaire réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables



# Ordonnances « Santé »

- ✓ Redéfinir la participation employeur protection sociale complémentaire
- ✓ Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, de la médecine agréée, et des services de médecine préventive
- ✓ Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle
- ✓ Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement
- ✓ Clarifier et harmoniser avec le privé les dispositions concernant le congé maternité, d'adoption, congé supplémentaire à l'occasion de la naissance d'un enfant, le congé de paternité, le congé de proche aidant



# Protection de la santé des agents

- ✓ **Allègement de l'interdiction d'exercer une activité pendant un congé maladie.** Pendant son congé pour raison de santé, l'agent, avec accord de son médecin traitant, peut :
  - Suivre une formation
  - Faire un bilan de compétences
  - Être mis à disposition du CDG pour exercer une mission (exemple : remplacement)
- ✓ Réalisation d'un **entretien de carrière** pour les agents qui occupent des emplois avec risques d'usure professionnelle (**Décret Conseil d'Etat**)



# Période de préparation au reclassement

**Décret du 5 mars 2019 + note d'information DGCL du 30 juillet**

**+ Apport de la loi TFP :**

**possibilité de faire débuter la PPR dès que la procédure tendant à reconnaître l'inaptitude a été engagée** (saisine du comité médical)

- PPR de droit en cas d'inaptitude définitive à toutes fonctions de son grade
- PPR peut être consécutive à l'activité, au CMO, CLM, CLD, CITIS
- Obligation de moyens pour le reclassement, encadré par un délai de 3 mois

*Modèles d'arrêté et de convention fournis par le CDG*



# Temps de travail

- ✓ Fin des dérogations aux 35 heures (1 607 heures par an)
- ✓ Les assemblées délibérantes auront **un an à compter de leur renouvellement** pour définir les règles relatives au temps de travail => mars 2021
- ✓ Les nouvelles règles seront applicables dans la collectivité au 1<sup>er</sup> janvier 2022
- ✓ Plus de dérogation pour les collectivités qui ont délibéré sur l'organisation du temps de travail antérieurement à 2001, sauf sujétions et cadres d'emplois spécifiques

# ASA, télétravail

- ✓ Un **décret** en Conseil d'Etat déterminera:
  - la liste des ASA liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux,
  - les conditions d'octroi de ces ASA
  - les ASA accordées de droit
- ✓ Possibilité d'aménagement horaire (1 heure par jour) pour les fonctionnaires allaitant leur bébé (1 an à compter de la naissance) **décret attendu**
- ✓ L'employeur territorial a désormais la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail **décret attendu**



# IV. Favoriser la mobilité et les transitions professionnelles

# Grève et continuité du service public

- ✓ L'autorité territoriale et les OS qui disposent d'1 siège dans les instances de participation (CAP, CCP, CT-CHSCT) peuvent engager des négociations pour signer un accord afin de maintenir une continuité du SP en cas de grève
  
- ✓ Les services concernés sont :
  - collecte et traitement des déchets ménagers
  - transports publics de personnes
  - d'aides aux personnes âgées et handicapées
  - d'accueil des enfants de moins de 3 ans
  - d'accueil périscolaire
  - de restauration collective et scolaire



# Grève et continuité du service public (2)

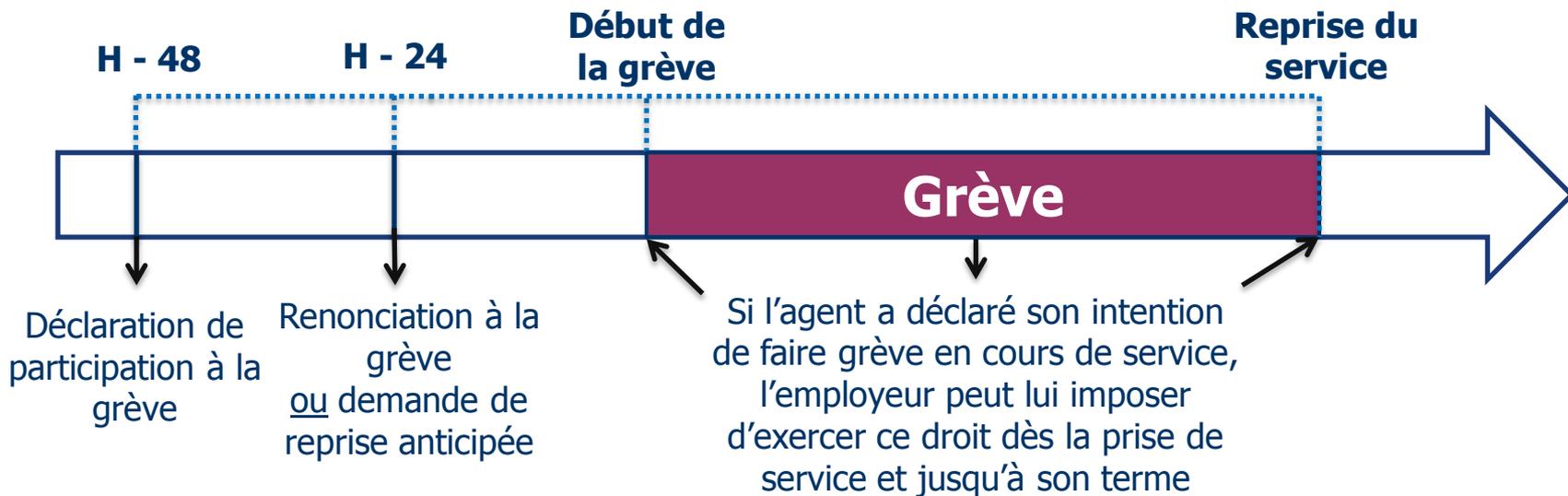
- ✓ L'accord doit préciser :
  - les fonctions concernées
  - le nombre d'agents indispensables pour maintenir le SP
  - les conditions d'organisation du travail
- ✓ Il est soumis à l'assemblée délibérante
- ✓ A défaut d'accord avec les OS **1 an** après le début des négociations, l'organe délibérant arrêtera par délibération les modalités de la continuité du service en cas de grève

**Entrée en vigueur immédiate**



# Grève et continuité du service public (3)

- ✓ En cas de mise en œuvre d'un service minimum, des délais s'appliquent :



- ✓ Sanctions disciplinaires pour les agents qui ne respectent pas ces délais

# Compte Personnel de Formation

- ✓ Les droits ouverts dans le secteur privé sont conservés et convertis en heures
- ✓ A l'inverse, les heures acquises dans la FPT seront converties en euros, si l'agent poursuit sa carrière dans le secteur privé
- ✓ Un **décret en Conseil d'Etat** définira les plafonds d'heures et les conditions d'utilisation du CET en combinaison avec le CPF

**au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2020**



# Rupture conventionnelle

- ✓ Agents concernés :
  - à titre expérimental, fonctionnaires titulaires, du 1er janvier 2020 au 31 déc 2025
  - agents en CDI
- ✓ Instauration d'une indemnité, qui ne pourra pas être inférieure à un montant fixé par décret
- ✓ Obligation de remboursement des sommes perçues à ce titre si l'agent, dans les 6 années qui suivent, est recruté au sein de la même collectivité, ou par un établissement qui lui est lié

## **Application : décrets à paraître**

A noter : extension de l'ARE aux agents publics volontairement privés d'emploi suite à rupture conventionnelle, ou démission (intervenant dans le cadre d'une restructuration, avec versement d'une indemnité de départ volontaire)



# Nouveau régime d'assurance chômage

- ✓ Modification au 1<sup>er</sup> novembre 2019 des conditions d'éligibilité :

	Affiliation / période de référence		Indemnisation (au 01/04/2020)	
<b>Avant le 01/11</b>	88j ou 610h (≈ 4 mois)	28 mois (-53 ans)	Durée d'affiliation (5j hebdo) x 1,4	122j mini initial 30j min rechargement
		36 mois (+53 ans)		
<b>Après le 01/11</b>	130j ou 910h (≈ 6 mois)	24 mois (-53 ans)	1j calendaire période de travail = 1j indemnisé	182j mini (6 mois)
		36 mois (+53 ans)		

- ✓ Démission pour reconversion ou création d'entreprise ouvre droit à ARE
- ✓ Plafond et dégressivité de 30% après le 7<sup>e</sup> mois pour les + de 4500€ bruts



# Réintégration après disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire PACSé

Varie selon la durée de la disponibilité :

- ✓ Moins de 6 mois : l'agent est réintégré dans l'emploi qu'il occupait
- ✓ Entre 6 mois et 3 ans :
  - L'agent est réintégré et réaffecté à la 1<sup>ère</sup> vacance ou création d'emploi
  - A défaut d'emploi vacant, surnombre et prise en charge
- ✓ Au-delà de 3 ans :
  - L'agent est réintégré
  - A défaut, il est maintenu en disponibilité avec une proposition de réintégration sur l'une des 3 premières vacances d'emploi dans la collectivité

**Application au 1<sup>er</sup> janvier 2020**



# Transfert service -> secteur privé

- ✓ Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé (ou personne morale de droit public gérant un SPIC), les fonctionnaires exerçant cette activité **peuvent être détachés d'office sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil**
- ✓ Ce CDI comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par la collectivité d'origine, et à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé

# Transfert service -> secteur privé (2)

- ✓ Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte :
  - pour sa radiation des cadres, et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil
  - pour sa réintégration, de plein droit, dans son cadre d'emplois d'origine
- ✓ S'il est licencié par l'organisme d'accueil (quel que soit le motif), il est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine
- ✓ A tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité

**Application : décret à paraître**



# Prise en charge

- ✓ Rémunération de l'agent pris en charge
  - 100% la 1<sup>ère</sup> année,
  - Puis **à partir de la 2<sup>e</sup> année, diminution 10% chaque année (avec suppression du plancher de 50%)**
- ✓ Lorsque le fonctionnaire à un traitement de 0, il est **licencié ou mis en retraite**
- ✓ Elaboration d'un **projet personnalisé** entre le fonctionnaire et le CDG ou le CNFPT dans les 3 mois qui suivent la prise en charge, pour favoriser son retour à l'emploi

## Prise en charge (2)

Dispositions applicables aux FMPE pris en charge à la date de publication de la loi :

1° si moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge

2° si deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur le 8 août 2020

3° Le CDG (ou le CNFPT) ont jusqu'au 6 février 2020 pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi

4° si FMPE depuis plus de dix ans, à la date de publication de la loi : licenciement dans un délai d'un an à compter de cette même date



## Prise en charge (3)

- ✓ 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**
- ✓ Les fonctionnaires actuellement pris en charge qui remplissent les conditions d'une retraite à taux plein, ou qui dans les 6 mois, rempliront cette condition, sont radiés d'office dans les 6 mois à venir - soit au plus tard le 8 février 2020
- ✓ **Déchargés de fonction** : l'autorité territoriale doit permettre à l'agent concerné, pendant une durée de 6 mois, de rechercher une nouvelle affectation, avec possibilité de conclure un **protocole** pour gérer la période de transition

# Autres mesures

- ✓ Fonctionnaires de l'Etat détachés : **abaissement du taux de contribution patronale par décret**
- ✓ Police Municipale : **dispense totale ou partielle de formation d'intégration de professionnalisation**, au regard de la reconnaissance des expériences professionnelles antérieures - **Modification des statuts particuliers**
- ✓ Apprentissage : le CNFPT contribue à hauteur de **50% des frais de formation des apprentis**, pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020  
Présentation d'un rapport par le gouvernement au Parlement sur les freins au développement de l'apprentissage



# V. Renforcer l'égalité professionnelle

# Egalité H/F

- ✓ **Généralisation des dispositifs de signalement** des agents s'estimant victimes d'actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes

**Décret sur les conditions d'application**

- ✓ **Collectivités et EPCI de + de 20 000 habitants : élaboration d'un plan d'action pluri annuel** (3 ans renouvelables) sur la base des données de l'état de la situation comparée H/F du RSU

! Absence de plan => pénalité de 1% rémunération brute annuelle globale (maxi)

**Décret sur les conditions d'application – élaboration avant le 31/12/2020**

# Egalité H/F (2)

## ✓ **Collectivités et EPCI de + de 40 000 habitants :**

Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction doivent concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe

! Non respect => contribution à verser

### **Décret sur les conditions d'application et le montant de la contribution**

## ✓ **Représentations équilibrées dans les jurys (recrutement-concours-examen d'AG ou de PI) :**

40 % de personnes de chaque sexe (sauf dérogations fixées par les statuts particuliers)

Si jury de 3 personnes => au moins 1 de chaque sexe, + Présidence alternée

### **Décret sur les conditions d'application**



## Egalité H/F (3)

- ✓ Le tableau annuel d'avancement précisera la part respective F/H (application immédiate)
- ✓ Suppression du jour de carence pour les congés de maladie accordés après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité
- ✓ Maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés de maternité, d'adoption ou de paternité
- ✓ Le fonctionnaire qui prend un congé parental ou une disponibilité pour élever un enfant conserve l'intégralité de ses droits à l'avancement dans la limite de 5 ans

*Précision : cette disposition est d'application immédiate, pour les congés parentaux et les disponibilités ayant pris effet à compter du 8 août 2019. En attente de confirmation pour l'application aux positions en cours à cette date.*



# Travailleurs Handicapés

- ✓ **Inscription d'un nouveau chapitre sur l'emploi de travailleurs handicapés dans la loi du 13 juillet 1983**

Publication de l'ensemble des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein du titre I du statut de la Fonction publique  
Ce chapitre précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi

- ✓ **Expérimentation visant à permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap**

A titre expérimental, et pour une durée de 5 ans, les apprentis en situation de handicap pourront être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient

# Travailleurs Handicapés - promotion interne (2)

Les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder par détachement au cadre d'emplois ou à la catégorie supérieure

Une certaine durée de services publics est exigée

Au terme du détachement, possibilité d'intégration après appréciation par une Commission de l'aptitude du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois

*Expérimentation du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025*

**Décret en Conseil d'Etat**





# MERCI

# DE VOTRE ATTENTION