

CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-MARNE

9 rue de la Maladière - CS 90159 - 52005 CHAUMONT cedex

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE MESURES D'APPLICATION IMMEDIATE AU 08/08/2019

Références

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO du 07/08/2019)

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique parue au JO du 7 août 2019 aborde au travers de ses 95 articles de nombreux thèmes relatifs à la Fonction Publique Territoriale.

Sont reprises ici les mesures RH des collectivités territoriales qui sont d'application immédiate au 8 août 2019.

D'autres notes d'information sur des thématiques particulières seront élaborées prochainement.

Les contractuels

- Les contrats de remplacement (article 3-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984) :

Les possibilités de recours à ce type de contrat sont étendues.

Ainsi, il est désormais possible d'y faire appel pour remplacer des agents placés en détachement de courte durée ou pour stage, en disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales.

De la même façon sont désormais mentionnés l'ensemble des congés de l'article 57 de la loi de 1984 (congés annuels, congés de maladie, temps partiel thérapeutique, congé maternité ou adoption, congé paternité ou accueil de l'enfant, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, congé de solidarité familiale ...), le CITIS, le congé de présence parentale et le congé parental.

- Portabilité du CDI :

Elle est étendue aux cas de mobilité entre les 3 versants de la fonction publique : une collectivité territoriale peut recruter d'emblée en CDI, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26/01/1984, un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI au sein d'une autre fonction publique dans la même catégorie hiérarchique.

De même, un agent en CDI dans une collectivité peut se voir proposer dans cette même collectivité un autre contrat en CDI pour exercer d'autres missions relevant de la même catégorie hiérarchique.

- Contractuels lauréats de concours :

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents contractuels (recrutés sur le fondement de l'article 3-2 ou 3-3 de la loi du 26/01/1984) avant le terme de leur contrat en cas de réussite au concours cesse d'être une obligation et devient **une faculté** pour l'employeur.

La nomination prononcée en pareil cas n'a plus à être précédée d'une déclaration de vacance de l'emploi concerné, ni de sa publicité.

La protection sociale

- Création du congé de proche aidant :

Ce congé (3 mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière) permet à un **fonctionnaire** de s'absenter lorsqu'un membre de sa famille mentionné par l'article L3142-16 du code du travail (jusqu'au 4ème degré ou toute personne âgée ou handicapée avec laquelle il entretient des liens étroits et stables) souffre d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Fractionnée ou prise sous la forme d'un temps partiel, la période concernée n'est pas rémunérée mais assimilée à une période de services effectifs et prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Un décret d'application précisera les conditions d'attribution et de gestion de ce congé, mais les demandes des agents intervenant avant la parution de ce décret sont recevables et doivent être instruites sans attendre.

De plus, les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant bénéficient d'une priorité d'emploi en cas de mutation, de détachement, d'intégration directe ou de mise à disposition au même titre que les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour raisons professionnelles.

- Formation pendant les congés de maladie :

Pendant un congé pour raison de santé, un fonctionnaire peut, **sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.**

Pendant cette période, il peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au 2ème alinéa de l'article 25 de la loi du 26/01/1984 (remplacement d'agents momentanément indisponibles, missions temporaires, vacance d'un emploi, missions permanentes).

Les positions administratives

- Fin de détachement sur emploi fonctionnel :

La procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel est complétée.

Le fonctionnaire est autorisé à rechercher une nouvelle affectation en mobilisant, à cette fin, les moyens de la collectivité, au cours du délai de 6 mois suivant la nomination de l'agent ou l'élection de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale et l'agent peuvent conclure un protocole dont l'objet est double :

- Prendre acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel
- Organiser la période de transition des 6 mois : mission, gestion du temps de travail, moyens, rémunération, obligations du fonctionnaire en matière de formation et de recherche d'emploi, accompagnement de l'autorité territoriale en faveur de la mobilité.

Si vous envisagez de rédiger un tel protocole, le centre de gestion pourra vous accompagner dans la mise en œuvre de cette démarche.

La rémunération

- Jour de carence :

Le jour de carence n'est pas applicable aux congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité, quel que soit le motif de l'arrêt.

Pour mémoire :

Une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3ème mois de grossesse. La déclaration de grossesse doit être adressée :

- avant la fin du quatrième mois, à la collectivité (Circulaire ministérielle du 21 mars 1996)

- dans les 14 premières semaines, à la caisse primaire d'assurance maladie, pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales (Article D 532-1 du code de la sécurité sociale).

La déclaration de grossesse doit préciser la date présumée de l'accouchement pour que les dates du congé de maternité puissent être déterminées.

Par ailleurs, la loi prévoit qu'aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les agents en raison de leur situation de grossesse.

- Régime indemnitaire :

La loi prévoit que le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Ainsi, dans ces cas limités, la collectivité n'a plus à délibérer pour le maintien du versement des primes aux agents concernés. Dans le cas où la collectivité a délibéré dans un sens différent de ces nouvelles dispositions législatives, une modification de la délibération pourra avoir lieu à l'occasion d'une mise à jour de la délibération en question.

- Les apprentis

La loi abroge l'article L6227-7 du code du travail fixant les modalités de rémunération des apprentis du secteur public, qui sont désormais alignées sur le droit commun prévu par les articles L6222-27 et suivants du code du travail et leurs décrets d'application.

L'égalité professionnelle

- Tableaux d'avancement :

Désormais, il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion.

Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Ces dispositions devront être mises en œuvre pour les tableaux d'avancement établis par les collectivités au titre de l'année 2020 présentés lors de la CAP du 26 novembre prochain.

La formation

- Nouveaux encadrants :

Les fonctionnaires bénéficient désormais obligatoirement, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.

La discipline

- Conseil de discipline de recours :

Les conseils de discipline de recours sont supprimés pour les sanctions prononcées à compter du 7 août 2019. Ils restent compétents pour les sanctions prononcées avant cette date.

Pour les collectivités affiliées au CDG, cela représente un seul dossier de recours actuellement en cours d'instance.

- Echelle des sanctions :

Une nouvelle sanction est créée : la radiation du tableau d'avancement, sanction du 2ème groupe. Cette sanction peut être prononcée à titre principal ou à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes, après avis du Conseil de Discipline.

- Le sursis :

Une exclusion temporaire de fonctions du 1er groupe (de 1 à 3 jours) peut désormais entraîner la révocation du sursis d'une exclusion temporaire de fonctions d'un autre groupe prononcée précédemment avec sursis.

- Rétrogradation et abaissement d'échelon :

Le texte précise quelle est la portée de ces sanctions (prononcées après avis du Conseil de Discipline) sur la carrière des agents, en indiquant un placement :

- o au grade immédiatement inférieur avec un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent dans le cas de la rétrogradation,
- o à l'échelon immédiatement inférieur dans le cas de l'abaissement d'échelon.

- Effacement du dossier administratif des sanctions des 2ème et 3ème groupes :

Après 10 ans de services effectifs à compter de la date d'une sanction disciplinaire de 2ème et 3ème groupe, le fonctionnaire peut demander une suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Le refus par l'autorité territoriale n'est possible que si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

- Protection des témoins :

Toute personne ayant la qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire qui s'estime victime d'agissements relevant du harcèlement ou de la discrimination au sens des articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies ou 6 sexies de la loi n°83-634 de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.

Le droit de grève dans la FPT

La loi précise les conditions dans lesquelles un accord local peut être négocié pour la continuité du service public en cas de grève, entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales disposant d'au moins 1 siège dans les instances consultatives de la collectivité.

Les services publics locaux concernés sont listés limitativement : collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de 3 ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire sous conditions.

Il s'agit là de déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation des agents présents.

La loi prévoit également dans ce cadre des obligations de déclaration pour les agents, qui sont passibles de sanction disciplinaire en cas de manquement à ces obligations.

Ce point sera évoqué lors du Comité Technique du Centre de Gestion du 26 novembre et devra également être abordé avec les organisations syndicales des instances consultatives des collectivités disposant de leur Comité Technique propre.

Pour mémoire, les organisations syndicales disposant d'au moins 1 siège dans les instances sont : CGT, CFTC, FO.

Il est envisagé de mettre à disposition des collectivités un projet d'accord local listant les grands items à aborder lors de la négociation.

L'ensemble des services du Centre de Gestion restent bien entendu à votre disposition pour toute question ou tout renseignement complémentaire pour la mise en œuvre de ces dispositions, et vous propose de participer à une réunion de présentation de la loi TFP :

REUNION D'INFORMATION

Mercredi 6 novembre 2019 - de 8h45 à 13h00
Salle des fêtes de Brottes