CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE VAUCLUSE
80, rue Marcel Demonque
AGROPARC - CS 60508
84908 AVIGNON Cedex 9
Tél. 04 32 44 89 30

Avignon, le 13 décembre 2019

Le Président

A

Mesdames et Messieurs les Maires
et Présidents des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de gestion de Vaucluse

PÔLE CARRIÈRES/JURIDIQUE
Affaire suivie par : RUEL Marie-Odile
04 32 44 89 35
conseilstatutaire@cdg84.fr

Circulaire n°19-56
Objet : Loi n°2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique et impacts sur les carrières

Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents,

La loi n°2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique est constituée de 95 articles.

Parmi les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique beaucoup ont un impact sur la carrière des agents et concernent notamment :

- les instances paritaires,
- le dialogue social,
- la mobilité et les positions administratives,
- la rémunération,
- les sanctions disciplinaires.

Certaines de ces dispositions sont d'application immédiate, d'autres s'appliqueront au 01/01/2020 ou encore au 01/01/2021, tandis que d'autres nécessitent la publication d'un décret. Nous vous proposons un calendrier d'application des différentes mesures relatives à la carrière et nous vous adresserons des circulaires au fur et mesure de la publication des textes.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents, l'assurance de ma considération distinguée.

Le Président,

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRE DE GESTION DE VAUCLUSE

Maurice CHABERT

DISPOSITIONS D'APPLICATION IMMEDIATE

Création d'un congé proche aidant (article 25)

Prise en compte de la qualité de «proche aidant » Désormais, le fonctionnaire «proche aidant » est prioritaire dans le cadre des mobilités (mutation, détachement, intégration directe et mise à disposition).

Régime indemnitaire (article 29)

- Prise en compte désormais des résultats collectifs du service,
- Maintien du régime indemnitaire durant le congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil.

Discipline : harmonisation des sanctions au sein des trois fonctions publiques (article 31)

- L'article 89 de la loi du 26/01/1984 relatif aux sanctions disciplinaires est modifié et prévoit désormais une nouvelle sanction : **la radiation du tableau annuel d'avancement. Une telle sanction pour s'appliquer nécessite que l'agent soit inscrit au tableau d'avancement.** Cette sanction peut être prise également en complément d'une sanction du deuxième ou troisième groupe.
- Cet article précise les modalités relatives à l'abaissement d'échelon (l'abaissement d'échelon doit être effectué à l'échelon immédiatement inférieur) ainsi qu'à l'effacement des sanctions et à l'application du sursis.
- Une exclusion temporaire de fonctions peut entraîner la révocation du sursis d'une exclusion temporaire de fonctions prononcée précédemment avec sursis.
- Les modalités de rétrogradation sont précisées. Elle est effectuée au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.
- Cet article prévoit que les fonctionnaires ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peuvent demander à leur autorité territoriale la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans leur dossier après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire.
- Cet article prévoit la protection des témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire.
- Les groupes hiérarchiques sont supprimés au sein de chaque CAP et par voie de conséquence au sein du conseil de discipline.

Suppression des conseils de discipline de recours (article 32)

Une telle disposition s'applique aux conseils de discipline de recours des **fonctionnaires et des agents contractuels** et ne **s'applique pas aux recours formés contre les sanctions intervenues avant la loi**

Congé de proche aidant (article 40)

Le congé de proche aidant a une durée de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière pour l'agent ayant un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Ce congé pourra être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel sans rémunération. La période du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Supplément familial de traitement et garde alternée (article 41)

L'article 41 prévoit la répartition du SFT en cas de garde alternée, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT peut être divisée par moitié entre les deux parents :

-sur demande conjointe des parents,

-en cas de désaccord, désignation du bénéficiaire.

Encadrement du droit de grève (article 56)

Jusque là l'exercice du droit de grève n'était réglementé que dans les régions, départements et communes de plus de 10 000 habitants en application de l'article L5212-1 et suivants du code du travail avec pour ces collectivités l'obligation d'un préavis. Désormais, le droit de grève est également réglementé pour certains services ayant fait l'objet d'un accord.

L'article 56 de la loi de transformation de la fonction publique ajoute un article 7-2 au sein de la loi du 26/01/1984. L'article 7-2 prévoit que l'autorité territoriale et les organisations syndicales, qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP, futurs comités sociaux territoriaux), peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord local visant à assurer la continuité de certains services publics. Les services publics concernés par la continuité du service public sont ceux dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, relèvent de la collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, l'aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de 3 ans, l'accueil périscolaire, la restauration collective et scolaire (si l'interruption affecte l'ordre public).

Emploi fonctionnel : création d'un double détachement pour l'accomplissement d'un stage de formation dans la FPT (article 70)

Pour les agents détachés sur un emploi fonctionnel, devant accomplir, au titre de la promotion interne, un stage avant d'être titularisé, cet article instaure un double détachement :

- sur un emploi fonctionnel et
- en position de stage.

Emploi fonctionnel et décharge de fonctions (article 77)

- Renforcement des garanties accordés aux agents détachés sur des emplois fonctions en cas de décharge de fonctions.
- Durant six mois, l'employeur public doit autoriser l'agent à rechercher un nouveau poste, avec possibilité d'utilisation des moyens de la collectivité.
- Conclusion possible d'un protocole entre l'autorité territoriale et l'agent organisant cette période de transition (missions, temps de travail, moyens, rémunération du fonctionnaire, obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et accompagnement de la collectivité.)

Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (article 78 et 94 XVI)

- Désormais possibilité de reclassement des FMPE dans une autre FP.
- Renforcement de la dégressivité de la rémunération de l'agent pris en charge :
  - la réduction intervient à compter de la 2ème année (au lieu de la 3ème) et son taux est fixé à 10 % par an,
  - suppression de la rémunération plancher de 50 %,
  - licenciement de l'agent à la fin de la période de prise en charge financière, donc lorsqu'il n'est plus rémunéré ou lorsqu'il est admis d'office à la retraite s'il peut bénéficier d'une pension à taux plein au terme ou au cours de la prise en charge.
- Elaboration entre le fonctionnaire, le CDG ou le CNFPT **d'un projet personnalisé dans les 3 mois qui suivent la prise en charge pour favoriser le retour à l'emploi à l'agent.**
- En cas d'exercices de missions temporaires, les agents continuent à percevoir la totalité de leur rémunération.

Cet article prévoit un dispositif transitoire :

- **Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de 2 ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute 2 ans après leur date de prise en charge,**
- **Pour les fonctionnaires pris en charge depuis 2 ans ou plus, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute 1 ans après leur date de prise en charge,**
- **Pour les fonctionnaires pris en charge à la date de la publication de la loi, délai de 6 mois pour le CDG pour élaborer avec l'agent le projet personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi.**
- **Pour les fonctionnaires prise en charge depuis plus de 10 ans, la prise en charge cesse dans un délai d'un an.**

Suppression de la journée de carence pour les congés de maladie en cas de grossesse (article 84)

Désormais, le jour de carence pour maladie ne sera plus appliqué aux agents publics pour les congés de maladie prescrits entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité.

Maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou disponibilité pour élever un enfant (article 85)

L'agent public placé au cours de sa carrière en disponibilité pour élever un enfant ou bénéficiaire d'un congé parental conserve ses droits à avancement en totalité durant ces périodes dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

DISPOSITIONS APPLICABLES A COMPTER DU 01/01/2020

Suppression de la compétence de la CAP en matière de mobilité et de mutation (article 10)

L'avis préalable de la CAP sera supprimé en matière de mobilités (détachement, intégration, disponibilité, disponibilité) et de mutation à compter du 01/01/2020.

Assistance syndicale et recours administratifs (article 10)

- En contrepartie de la suppression de la compétence de la CAP en matière de carrière et de mobilité (avancement de grade, promotion interne, mutation interne) les fonctionnaires pourront se faire assister par un représentant désigné par l'organisation syndicale de leur choix dans le cadre de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables.

Détachement d'un fonctionnaire de l'Etat : diminution du taux de la contribution employeur due par les collectivités territoriales (article 66)

- **Cet article prévoit un allègement des contributions patronales** (pour les droits à pension des agents de l'Etat) pour les employeurs d'accueil au même niveau que pour le recrutement d'un fonctionnaire du même versant pour favoriser mobilité vers la FPH et FPT.

⇨ Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à dispositio auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Ce taux est abaissé à **hauteur du taux de la contribution pour pension dont sont redevables, à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, les collectivités territoriales et les établissements publics de santé au titre des fonctionnaires de leur propre versant (voir Actu statut n°11 de novembre 2019).**

Suppression de l'obligation de remboursement de la rémunération des fonctionnaires de l'Etat mis à disposition dans les deux autres fonctions publiques (article 66)

Cette mesure s'appliquera à compter du 01/01/2020 **mais nécessite la publication d'un décret.**

Rupture conventionnelle (article 72)

- Ce dispositif **est expérimental** pendant six ans, du 01/01/2020 au 31/12/2025 **pour les fonctionnaires**.
- Il s'agit d'une convention qui ne peut être imposée à l'autre partie.
- La convention prévoit le versement d'une indemnité spécifique de rupture dont le montant sera prévu par décret.
- La mesure concerne également les agents en CDI.

Ne sont pas concernés :

- **les stagiaires,**
- **les agents ayant l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite,**
- **aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.**

Les agents ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle pourront prétendre aux allocations chômage.

Modification des conditions de réintégration après disponibilité (article 74)

- La réintégration du fonctionnaire en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS sera effectué sur l'une des trois premières vacances d'emplois dans sa collectivité d'origine en cas de disponibilité excédant 3 ans.
- En deçà de 3 ans, application des règles de réintégration applicables au détachement, aux disponibilités de droit (réintégration dans le cadre d'emplois, maintien en surnombre et prise en charge en cas d'absence de poste vacant).

Détachement et intégration des fonctionnaires en situation de handicap (article 93)

- Les fonctionnaires en situation de handicap pourront être détachés puis intégrés de manière dérogatoire dans un cadre d'emplois de niveau supérieur à titre expérimental à compter du 01/01/2020 et jusqu'au 31/12/2025, sous réserve de remplir deux conditions :
  - Avoir déjà accompli une certaine durée de services publics,
  - Etre apte à exercer leurs nouvelles missions.

DISPOSITIONS APPLICABLES A COMPTER DU 01/02/2020

Allongement de la durée du temps partiel pour créer une entreprise (article 34-I)

La période durant laquelle un agent peut désormais bénéficier d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et exercer une activité privée lucrative passe de deux à trois ans renouvelable pour une durée d'un an.

DISPOSITIONS APPLICABLES A COMPTER DU 01/01/2021

Création d'un rapport social unique (article 5)

- Chaque collectivité doit chaque année élaborer un rapport social unique présentant un ensemble de données sur lesquelles reposent les lignes directrices de la gestion, précisant la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH (GPEC, mobilité, promotion, égalité homme femme, handicap, amélioration des conditions de travail…), indique les moyens budgétaires en personnel, remplace le rapport sur l'état de la collectivité (REC).
- **Support** : base de données sociales accessible aux membres des instances du dialogues social mise à disposition par le CDG.
- **Présentation de ce rapport au CST et doit donner lieu à débat. Un décret fixera les conditions**

Suppression de la compétence des CAP en matière d'avancement de grade et de promotion interne (article 10-III 30-II)

- Les CAP restent compétentes (à compter du 01/01/2021) pour :
  - Le licenciement d'un fonctionnaire en cours de stage,
  - Le refus de temps partiel,
  - Le licenciement d'un fonctionnaire en fin de disponibilité ayant refusé 3 emplois,
  - La contestation d'une évaluation d'un compte-rendu de l'entretien professionnel,
  - en matière disciplinaire,
  - le licenciement pour insuffisance professionnelle,
  - le refus de démission d'un fonctionnaire.
- Dans le cadre des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables, les fonctionnaires pourront se faire assister par un représentant désigné par l'organisation syndicale de leur choix. ⇨ **Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.**

Indemnité de précarité (article 23)

- Cette indemnité sera réservée aux contrats sur emplois permanents ou non permanents **d'une durée inférieure ou égale à un an** et **dont la rémunération brute globale est inférieure à un montant prévu par décret.** Cette indemnité ne sera pas versée dans le cadre des contrats pour un besoin saisonnier et pour les contrats de projet. Elle ne pourra pas non plus être versée aux agents contractuels bénéficiant du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat au sein de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux agents nommés stagiaires après avoir réussi un concours (voir circulaire 19-49). **Un décret fixera le montant de la rémunération à ne pas dépasser pour bénéficier de l'indemnité de précarité.**

Demande de révision de l'entretien professionnel (article 26)

- Le terme «appréciation de valeur professionnelle» remplace le mot «évaluation».
- Durant l'entretien professionnel, les agents doivent être informés sur leurs droits à CPF.
- Le compte rendu de l'entretien ne passe plus en CAP sauf en cas de demande de révision de l'agent.

Articulation entre l'entretien professionnel et le compte personnel de formation (CPF) (article 27)

- Durant l'entretien professionnel, les agents doivent être informés sur leurs droits à CPF pour les entretiens professionnels au titre de l'année 2020.

Création des lignes directrices de gestion (article 30)

- Les collectivités de + de 50 agents doivent définir des lignes directrices de gestion après avis du comité social territorial qui détermineront la stratégie de pilotage pluriannuelle des ressources humaines, en matière de GPEEC, de promotion et valorisation des parcours.
- Communication de ces lignes directrices aux agents.
- **La promotion interne fait partie de ces lignes directrices :**
  - le président du CDG doit définir un projet, le projet est transmis au CST,
  - Puis le projet est transmis aux collectivités de – de 50 agents et aux collectivités volontairement affiliées ayant confié au CDG l'établissement de leur liste d'aptitude pour consultation de leur CST dans un délai fixé par décret.
  - A défaut de consultation dans le délai imparti, les CST sont considérés comme ayant rendu un avis favorable.
  - Après ces consultations le président du CDG arrête les lignes directrices de gestion.
- Le président du CDG et l'autorité territoriale tiennent compte des lignes directrices de gestion pour l'établissement de la liste d'aptitude et en matière d'avancement de grade. **Applicabilité dans le cadre de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prises au titre de l'année 2021.** ⇨ **Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.**

DISPOSITIONS APPLICABLES LORS DU PROCHAIN RENOUVELLEMENT DES CONSEILS MUNICIPAUX

Obligation de nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels (article 82)

Modifications afin de renforcer l'obligation de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants au lieu de 80 000 habitants.

DISPOSITIONS APPLICABLES LORS DU PROCHAIN RENOUVELLEMENT DES INSTANCES (2022)

Création du comité social territorial (CST) (article 4)

- Fusion du comité technique et du CHSCT au sein d'une instance unique : le comité social territorial (CST).
- Les conditions de création des CST sont identiques à celles des comités techniques.
- Obligatoire dans les collectivités d'au - 50 agents et auprès des CDG pour les collectivités ayant – 50 agents.
- Dans les collectivités d'au - 50 agents et auprès des CDG pour les collectivités ayant – 50 agents.
- Création possible d'un CST dans les services ou groupes de service en fonction de leur nature et importance par délibération.
- Présidé par autorité territoriale.
- Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSMSSCT) est obligatoire à partir de 200 agents. Elle comprend des représentants de la collectivité et des représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du CST soit après une consultation du personnel.
- CST compétent pour les sujets d'intérêt collectif, questions de réorganisation. **Missions des CST, il est compétent en matière de** :
    - organisation, fonctionnement des service, évolution administrative,
    - accessibilité, qualité du service,
    - politique RH,
    - **lignes directrices promotion, gestion RH,**
    - **égalité professionnelle, lutte contre les discriminations,**
    - régime indemnitaire, action et protections sociale,
    - protection santé, sécurité, organisation du travail, télétravail, droit à la déconnexion…,
    - **autres questions prévues par un décret.**
- Le CST ou FSMSSCT réuni(e) en cas d'accident de service mettant en cause H et S pouvant entraîner des conséquences graves.
- **Période transitoire de la publication de la loi à décembre 2022 :**

-CT seul compétent pour question réorganisation de service,

-Réunion CST et CHSCT avec un seul avis pour examen de questions communes,

-CT compétent pour questions relatives lignes directrices de gestion, égalité professionnelle.

- **Composition :**

  -Représentants des collectivités territoriales,

  -Représentants du personnel.

Création d'une CAP Communes à plusieurs catégories (article 10)

- CAP commune à plusieurs catégories hiérarchiques si manque d'effectif.
- Suppression des groupes hiérarchiques.

Création d'une CCP unique (article 12)

- Une seule CCP et non plus une CPP par catégorie.

Organisation des instances représentatives du personnel lors d'une fusion de collectivités (article 13)

- Règle le sort des instances lors d'une fusion. Nouvelles élections au plus tard à l'issue d'un délai d'un an à compter de la création de la nouvelle entité sauf en cas d'élections générales, pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives.

DISPOSITIONS DONT L'APPLICATION EST SUBORDONNEE A LA PUBLICATION D'UN DECRET

Création des emplois à temps non complet (article 21)

- La loi élargit les possibilités de recruter des fonctionnaires à temps non complet quels que soient la durée de l'emploi à temps non complet et le nombre d'emplois créés. Jusqu'à présent le recrutement des fonctionnaires à temps non complet sur des emplois non intégrés (pour une durée de service inférieure à 17 h 30) était réglementé.

Entretien de carrière pour les métiers pénibles (article 40 III)

- La loi instaure un entretien de carrière pour les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle.

Promotion des agents de police municipale blessés en service (article 44)

- Les agents de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été gravement blessés dans l'exercice de leurs fonctions pourront être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur.
- Les agents de police municipale stagiaires pourront être titularisés à titre posthume s'ils sont mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Autorisations spéciales d'absence pour motif familial (article 45)

- Un décret fixera la liste et les conditions d'octroi de ces autorisations d'absence.

Allaitement (article 46)

- La loi instaure le bénéfice d'un aménagement d'horaire pour le fonctionnaire qui allaite. Le fonctionnaire pourra bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure par jour pendant un an à compter du jour de la naissance de l'enfant sous réserve des nécessités de service

Dispense de formation initiale pour les agents de police municipale (article 60)

- Ces agents pourront être dispensés de tout ou partie des actions relevant de la formation d'intégration et de professionnalisation à raison de leur expérience professionnelle antérieure.

Détachement d'office en cas d'externalisation de missions ou de services (article 76)

- En cas de transfert d'activité d'une personne morale de droit public vers une personne privée ou une personne morale de droit public gérant un SPIC. Jusqu'à présent, seul le transfert des agents contractuels participant à l'activité était prévu (article L1224-3-1 du code du travail). Désormais, les fonctionnaires qui exercent l'activité transférée peuvent être détachés d'office sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

Un décret fixera les conditions de mise en œuvre du détachement d'office.