

Actualités statutaires

du 6 juin 2019

Sommaire

- La Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- La Disponibilité
- Le Parcours Professionnel, des Carrières et des Rémunérations (PPCR)
- Le Droit syndical
- Le PROJET de loi de Transformation de la Fonction Publique

La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Références juridiques :

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 modifié pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux

Décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Principe

- Ce nouveau décret a vocation à encadrer la situation des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes, du fait de leur état de santé, aux emplois de leur grade.
- La période de préparation au reclassement a pour objet :
 - > de préparer
 - > et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation.

Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

*Entrée en vigueur : **8 mars 2019***

Les dispositions du présent décret s'appliquent à compter des avis des instances médicales émis à partir de cette date

Les bénéficiaires

- Les **fonctionnaires titulaires** territoriaux, à temps complet ou temps non complet, $<$ ou \geq 28h,

[interprétation : collectivité affiliée ou adhérente au CDG]

- ayant une **inaptitude aux emplois de leur grade**

Seul le fonctionnaire territorial dont « l'état de santé [...] sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade »

⇒ Se reporter aux missions du statut particulier

- ... **inaptitude reconnue par le Comité médical**

Seul le CMO est expressément visé

[interprétation : ouverture aux CLD, CLM, maladie professionnelle et accident du travail]

La procédure

- **Information** du fonctionnaire par son autorité territoriale

⇒ Formaliser la notification de l'avis de l'instance médicale et son information au fonctionnaire

- **Point de départ** variable en fonction de la situation de l'agent :
 - > à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction
 - > à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis de l'instance médicale

[interprétation : à compter de la réception de l'avis de l'instance médicale si l'agent est déclaré inapte totalement et définitivement aux emplois de son grade]

La procédure

- Lors de l'information du droit à la PPR, le fonctionnaire peut :
 - **refuser** la PPR et demander le **reclassement** dans un autre cadre d'emplois ou corps
 - renoncer au reclassement et demander son **licenciement** pour inaptitude physique (IRCANTEC) ou sa mise en **retraite pour invalidité** (CNRACL)

- **Délai de 2 mois** entre la notification du PV de l'instance médicale à l'autorité et la signature de la convention tripartite instaurant la PPR

=> Le fonctionnaire **qui ne signe pas** la convention dans un **délai de 15j** à compter de sa date de notification est réputé refuser la PPR

Le déroulé de la PPR = la convention

- La PPR vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.
- La PPR peut compter des **périodes de formation, d'observation et de mise en situation** sur un ou plusieurs postes dans la collectivité du fonctionnaire ou dans toute administration ou établissement public (FPE/FPH/FPT)
- Les conditions de déroulé de la PPR sont formalisées dans une **convention tripartite** (AT/fonctionnaire/CDG) qui définit :
 - le contenu de la préparation au reclassement
 - les modalités de sa mise en œuvre
 - la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement

Le **service de médecine professionnelle et de prévention** est informé de ce projet de préparation au reclassement avant sa notification au fonctionnaire.

Le déroulé de la PPR = la convention

- La convention fixe la périodicité de **l'évaluation** de la PPR
⇒ ajustement possible sous réserve d'un accord tripartite
- L'autorité territoriale et le Président du CDG engagent, en outre, une **recherche d'emploi** avec le fonctionnaire intervient dans un autre cadre d'emplois ou corps
- La **durée** de la PPR : **1 an** prolongé de **3 mois** UNIQUEMENT lorsque le fonctionnaire a présenté une demande de reclassement en cours ou à l'issue de la PPR

Fin de PPR « anticipée » :

- refus de signer la PPR
- manquements caractérisés aux termes de la convention
- reclassement

Les incidences statutaires

- Position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine
- Carrière/retraite

⇒ Le fonctionnaire continue à bénéficier de son droit à déroulement dans son cadre d'emplois : a minima avancement à l'échelon unique

[interprétation : le fonctionnaire continue à cotiser à la CNRACL et à générer des trimestres valables pour la retraite CNRACL]

L'ordonnance n° 2017-53 évoquait simplement que « cette période est assimilée à une période de service effectif »

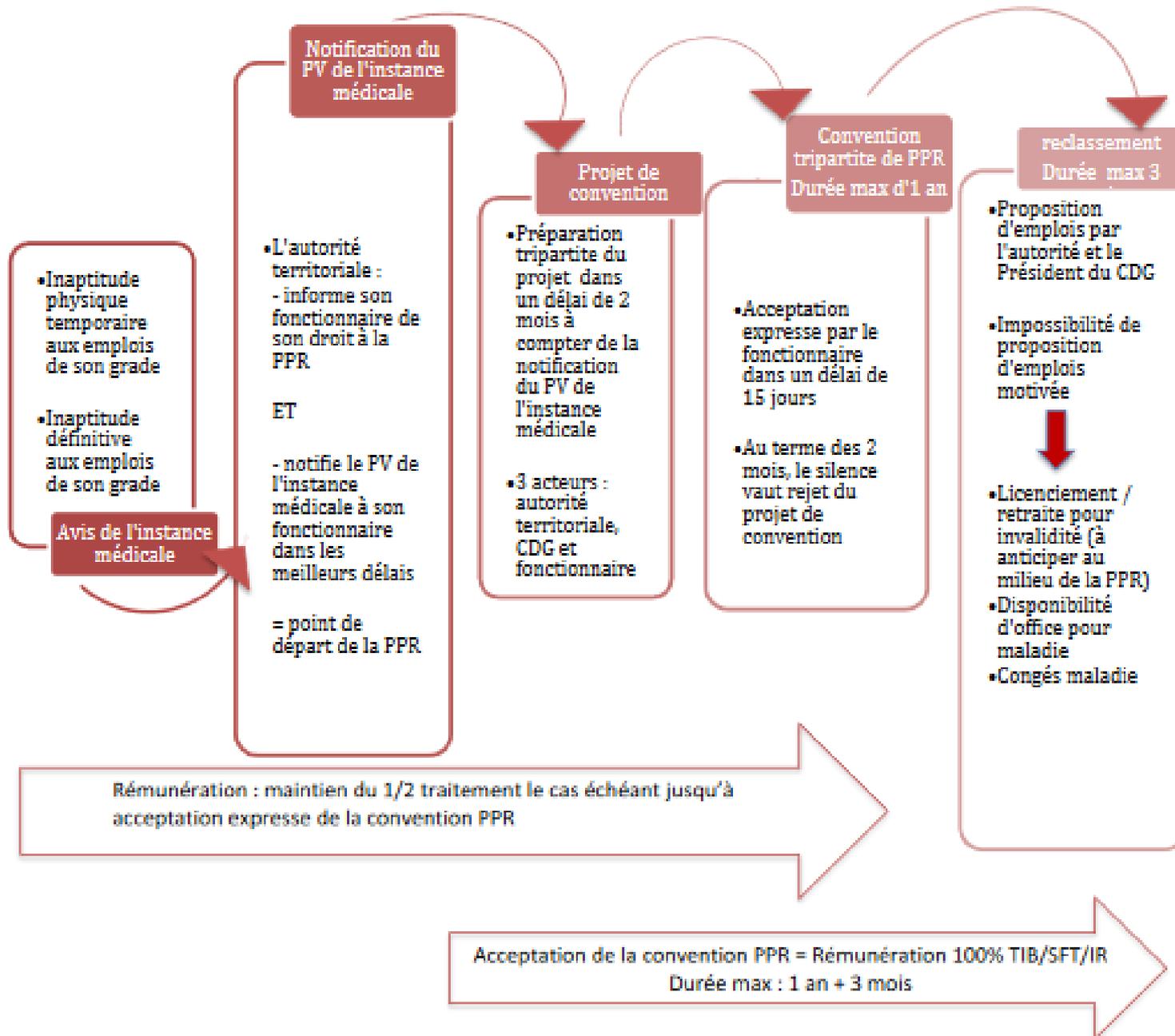
Les incidences statutaires

- Rémunération : éléments obligatoires (TIB, SFT, IR)
 - ⇒ cas particulier du régime indemnitaire (délibération)

- Congés maladie
 - ⇒ absence de précision dans le décret
 - ⇒ attente d'interprétation de la DGCL

- Congés annuels
 - ⇒ absence de précision dans le décret

[interprétation : absence d'obligations hebdomadaires et donc de congés annuels / conditions d'octroi de « temps de repos » à mentionner dans la convention tripartite]



Questions

La disponibilité

Références juridiques :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration

Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019,
modifiant certaines conditions de la
disponibilité dans la fonction publique

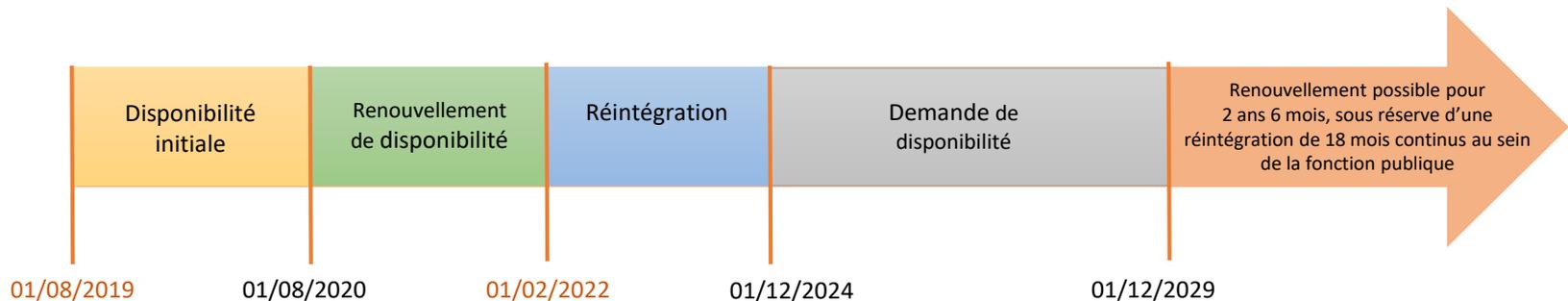
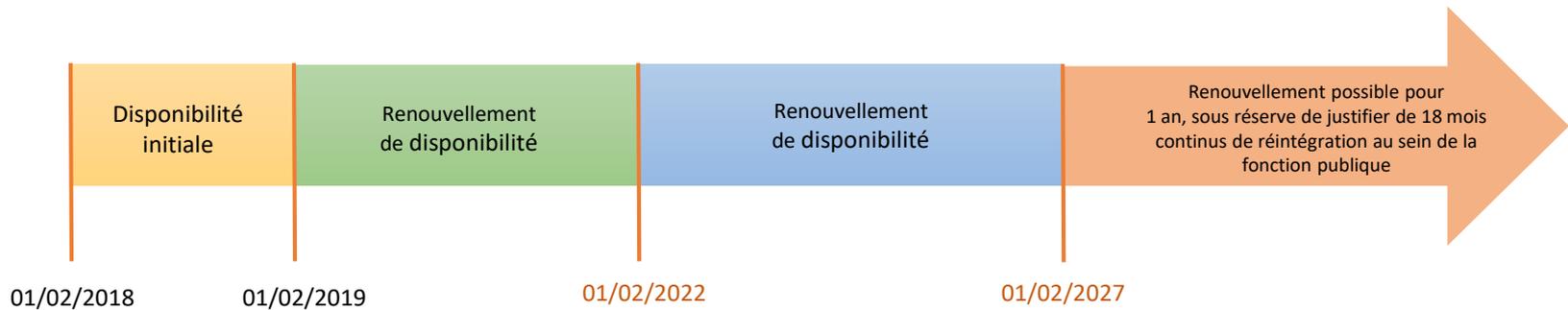
Les nouvelles dispositions de la disponibilité pour convenances personnelles

- La disponibilité pour convenances personnelles **ne peut excéder 5 ans** (*avant la parution du décret : 3 ans*)
- Le renouvellement de disponibilité est possible, dans la limite d'une **durée maximale de 10 ans sur l'ensemble de la carrière**, à la condition que l'agent, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, **après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.**
- Les périodes de disponibilités accordées avant le 29 mars 2019 sont exclus du calcul des 5 années de disponibilité au terme desquelles l'agent est tenu d'accomplir 18 mois de services effectifs.

Entrée en vigueur :

*s'applique aux demandes de disponibilité présentées **à compter du 29 mars 2019***

Les nouvelles dispositions de la disponibilité pour convenances personnelles



Le cumul de disponibilité

Le cumul de la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise et la disponibilité pour convenances personnelles **ne peut excéder une durée maximale de 5 ans lorsqu'il s'agit d'une première période.**

Entrée en vigueur :

s'applique aux demandes de disponibilité présentées à compter du 29 mars 2019

La conservation des droits à avancement d'échelon et de grade

Disponibilités concernés par cette disposition :

- pour études ou recherches présentant un intérêt général,
- pour convenances personnelles,
- pour créer ou reprendre une entreprise,
- pour une disponibilité de droit.

La conservation des droits à avancement d'échelon et de grade

La conservation des droits à avancement est possible, durant une période de disponibilité, **sous réserve d'exercer une activité professionnelle, dans la limite de 5 ans.**

Obligation de l'agent de transmettre à la collectivité les pièces nécessaires permettant de justifier de son activité. (au plus tard au 1er janvier de l'année suivant le 1er jour de son placement)

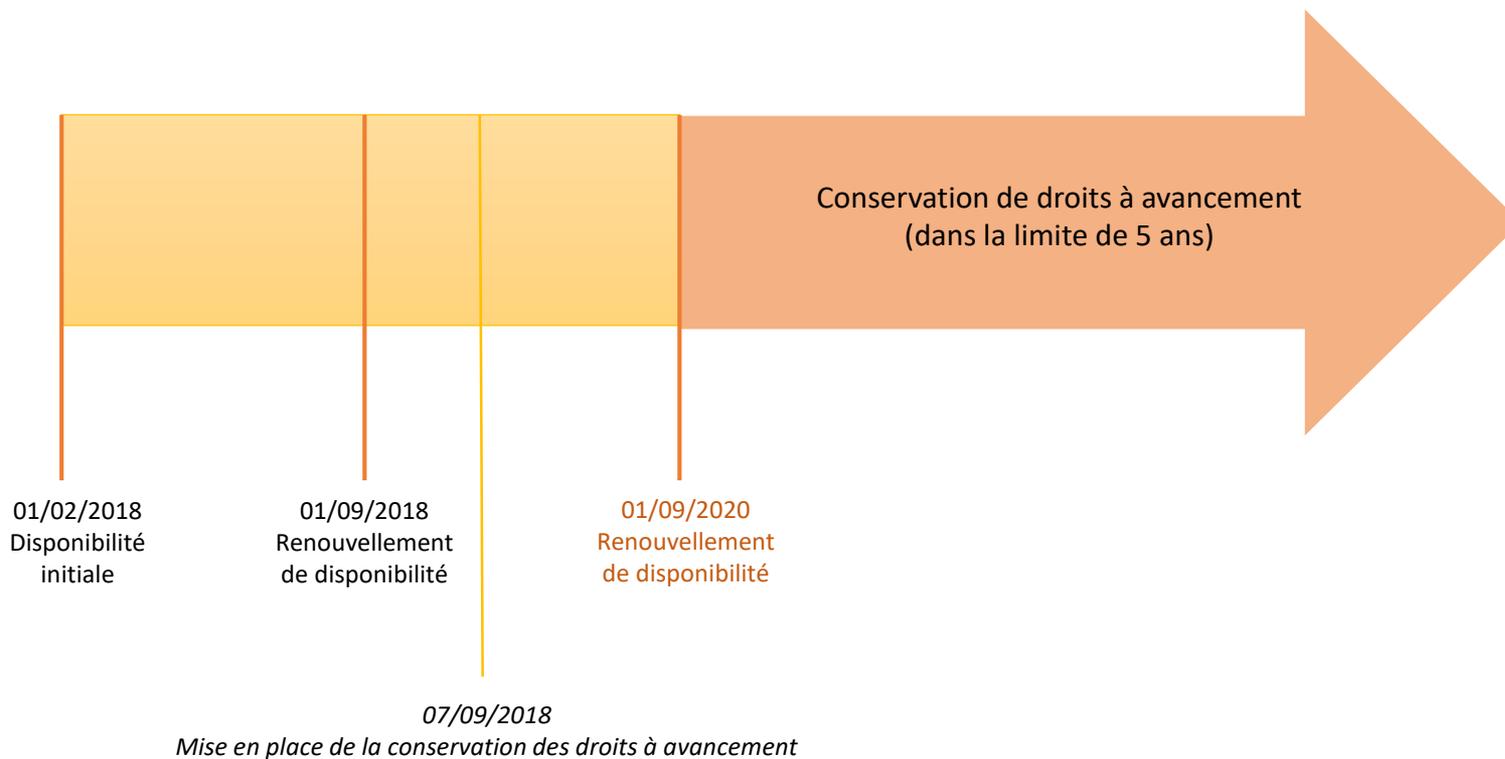
*Entrée en vigueur :
s'applique aux disponibilités et aux renouvellement de disponibilité prenant effet
au 7 septembre 2018*

La conservation des droits à avancement d'échelon et de grade

Activités professionnelles recouvre **toute activité lucrative, salariée ou indépendante**, exercée à temps complet ou à temps partiel :

- Activité salariée correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an,
- Activité indépendante qui génère un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse,
- Création ou reprise d'entreprise : aucune condition de revenu exigé

La conservation des droits à avancement d'échelon et de grade



Questions

Le Parcours Professionnel, des Carrières et des Rémunérations (PPCR)

Réforme des cadres d'emplois à caractère socio-éducatif

Références juridiques :

Décret n°2013-489 du 10 juin 2013 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs

Décret n°2013-492 du 10 juin 2013 modifié portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs

Décret n°2017-901 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs

Décret n°2017-904 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux assistants territoriaux socio-éducatifs

Décret n°2017-902 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants

Décret n°2017-905 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants

- Intégration en catégorie A au 1^{er} février 2019 des cadres d'emplois à caractère socio-éducatif :
 - conseillers socio-éducatifs
 - assistants socio-éducatifs
 - éducateurs de jeunes enfants

- Les principales mesures :
 - modification du nombre d'échelons pour certains grades
 - création de nouveaux grades
 - modification des règles d'avancement de grade

- *Les arrêtés d'intégration individualisés ont été transmis aux collectivités par mail*
- *Notes d'informations du CDG 35 en ligne*
- *Mémento des carrières*

Modalités de reclassement des conseillers socio-éducatifs

Cadre d'emplois antérieur => grades	Cadre d'emplois au 1 ^{er} février 2019 => grades
Conseiller socio-éducatif	Conseiller socio-éducatif
Conseiller supérieur socio-éducatif	Conseiller supérieur socio-éducatif
	Conseiller hors classe socio-éducatif

Modalités de reclassement des assistants socio-éducatifs

Cadre d'emplois antérieur => grades		Cadre d'emplois au 1 ^{er} février 2019 => grades
Assistant socio-éducatif	➔	Assistant socio-éducatif de seconde classe
Assistant socio-éducatif principal	➔	Assistant socio-éducatif de première classe
		Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle

Modalités de reclassement des éducateurs de jeunes enfants

Cadre d'emplois antérieur => grades	Cadre d'emplois au 1 ^{er} février 2019 => grades
Educateur de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants de seconde classe
Educateur principal de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants de première classe
	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle

Questions

Le droit syndical

Principales références

- **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983**, notamment ses articles 6 et s., 8, 8 bis, 9 et 23 bis
- **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**, notamment les articles 100 et s.
- **Décret n° 85-397 du 3 avril 1985** relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique territoriale (FPT)
- **Décret n° 2017-1419 du 27 septembre 2017** relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale
- **Circulaire** du 20 janvier 2016

Local syndical et équipement

	CONDITIONS	PAR QUI ?	POUR QUI ?	QUOI ?
Collectivités ou établissements publics de – 50 agents	Avoir une section syndicale au CDG, dans une collectivité ou établissement affilié	Le CDG 35	Les OS représentatives ayant une section syndicale dans une collectivité affiliés au CDG 35	Local distinct
Collectivité ou établissements publics entre 50 et 500 agents	Avoir une / des OS représentatives dans la collectivité avec une section syndicale	La collectivité	Les OS représentatives dans la collectivité	Local commun
Collectivités ou établissements publics de + 500 agents	Avoir une / des OS représentatives dans la collectivité avec une section syndicale	La collectivité	Les OS représentatives dans la collectivité	Local distinct

En cas d'impossibilité de mettre des locaux équipés à la disposition des OS représentatives ou de louer pour chacune d'entre elles un local, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux leur est versée par la collectivité ou l'établissement concerné.

Distribution de documents d'origine syndicale

Tout document, dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale, peut être distribué dans l'enceinte des bâtiments administratifs sous les **réserves** suivantes :

- Concernant uniquement les agents de la collectivité
- Transmission d'une copie **concomitamment** à l'autorité territoriale
- Par des agents qui ne sont pas en service ou bénéficiaire d'une DAS
- Si possible en dehors des locaux ouverts au public

Affichage de documents d'origine syndicale

Les organisations syndicales **déclarées** (*ex : représentées au CT local/commun, ayant une section syndicale légalement constituée, ayant déposé une liste au dernier scrutin du 6 décembre 2018*) dans la collectivité **ou** représentées au **CSFPT** peuvent afficher toute information sur des **panneaux réservés à cet usage** en nombre suffisant et de dimensions convenables, aménagés de façon à assurer la conservation des documents

- Panneau(x) d'affichage réservé(s)
- Bâtiments administratifs
- Transmission d'une copie immédiatement à l'autorité territoriale

Réunions syndicales - dispositions communes

- Public concerné : uniquement les agents appartenant à la collectivité dans laquelle la réunion est organisée
- Procédure : demande d'organisation préalable obligatoire au moins **une semaine** avant la date de réunion
- Lieu : en dehors des locaux ouverts au public
- Intervenant(s) :
 - agent(s) de la collectivité, membre d'une organisation syndicale
 - représentant mandaté par une OS n'appartenant pas à la collectivité : l'autorité territoriale doit être informée de sa venue **24H avant** la date de la réunion

Réunions syndicales

- **Réunion EN DEHORS** des heures de service (*article 5 du décret 1985*)
 - Réunion statutaire et/ou d'information
 - Public concerné : agents qui ne sont pas en service
 - Lieu : dans des locaux administratifs ou mis à disposition des OS

- **Réunion mensuelle d'information – PENDANT** - les heures de service (*article 6 du décret 1985*)
 - Public concerné : tout agent a le droit de participer, à son choix, à l'une de ces réunions, dans la limite de 12 h/an (+ 1 h spéciale élections)
 - Durée de la réunion : 1 h/mois OU 3 h/trimestre
 - OS organisatrices : seules les OS représentées au CT ou au CSFPT
 - Lieu : dans des locaux administratifs ou mis à disposition des OS

Congé de formation syndicale

Conditions :

- Bénéficiaires : fonctionnaires et agents contractuels
- Durée : 12 j ouvrables / an
- Lieu : centres ou instituts déterminés par arrêté
- Limite :
 - congé accordé dans la limite de 5% de l'effectif réel dans les communes ≥ 100 agents
 - sous réserve des nécessités de service

Procédure :

- Demande formulée au moins un mois avant le début du stage/session
- À défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour = congé réputé accordé
- Refus : communication à la CAP/CCP lors de sa prochaine séance
- Attestation de fin de stage délivrée

Les droits syndicaux

- Un crédit de temps syndical => 2 contingents :
 - Un contingent d'autorisation d'absence
 - Un contingent de décharges d'activité de service

Les autorisations d'absence

Des autorisations d'absence sont octroyées aux représentants syndicaux selon les modalités fixées par les articles 14 et s. du décret du 3 avril 1985 modifié et la circulaire de 2016.

Ces autorisations peuvent être cumulables entre elles, puisque n'ayant pas le même objet, ainsi qu'avec les décharges d'activités de service partielles.

Autorisations d'absence « 10 ou 20 jours »

(Art.15 et 16 décret 1985)

Agents concernés : représentants des organisations syndicales mandatés et dont ils sont **membres élus** ou pour lesquels ils sont **nommément désignés** conformément aux dispositions des statuts de leur organisation, sous réserve des nécessités de service

Motifs : pour assister aux congrès syndicaux ainsi qu'aux réunions de leurs organismes directeurs

- est considérée comme organisme directeur tout organisme qui est ainsi qualifié par les statuts de l'organisation syndicale considérée.
- les réunions statutaires désignent les réunions des instances qui sont ainsi qualifiées par les statuts de l'organisation syndicale considérée.
exemple : niveau départemental, régional, national

➤ Pas de remboursement de la part du CDG

Autorisations d'absence « 10 ou 20 jours »

(Art.15 et 16 décret 1985)

Pour les collectivités affiliées au CDG 35 :

10 JOURS OS non représentées au CCFP	20 JOURS OS représentées au CCFP	
SNDGCT	CGT	Solidaires-SUD
	CFDT	CFTC
Autres organisations présentes localement	FO	CGC
	UNSA	FA-FP
	FSU	

Autorisations d'absence « 1h pour 1000h »

(Art.14 et 17 décret 1985)

Agents concernés : représentants syndicaux mandatés (= désignés) par les OS parmi leurs représentants en activité dans la collectivité ou l'établissement concerné ou, en cas d'application du calcul par le CDG, dans les collectivités et établissements relevant du CT départemental

Motifs : pour assister aux congrès syndicaux ou réunions des organismes directeurs d'organisations syndicales d'un autre niveau que ceux donnant droit aux « autorisations 10 jours / 20 jours »

Elles concernent les réunions des **structures locales** d'un syndicat national et des **sections syndicales**.

Modalités de remboursement : lorsque des autorisations d'absence sont accordées aux agents employés par les collectivités et établissement relevant du CT départemental, ces collectivités et établissement publics sont remboursés par le CDG des charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations

=> *Se reporter à l'imprimé de remboursement*

Autorisations d'absence « instances »

(Art.14 et 17 décret 1985)

Agents concernés : titulaires et suppléants, et experts

Motif 1 : pour participer à une instance consultative :

- .Conseil commun de la fonction publique
- .Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- .Centre national de la fonction publique territoriale
- .Comités techniques
- .Commissions administratives paritaires
- .Commissions consultatives paritaires

- .Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- .Commissions de réforme
- .Conseil économique, social et environnemental
- .Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux

Motif 2 : pour participer à des réunions de travail convoquées par l'Administration ou à des négociations dans le cadre des dispositions relatives au dialogue social

➤ Pas de remboursement de la part du CDG

Décharges d'activités de service

Le contingent de DAS permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale, au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, **au lieu et place de son activité administrative normale**, tout en étant rémunéré.

- La DAS peut être **totale** ou **partielle**
 - Un agent partiellement déchargé, peut également bénéficier cumulativement des autorisations d'absence susvisées («1 h pour 1 000 h», «10 jours / 20 jours», «instances»)
 - La décharge ne modifie pas la situation statutaire du bénéficiaire
- Remboursement par le CDG pour les agents des collectivités affiliées obligatoirement

	Autorisation d'absence				Décharges d'activité de service
	"1h pour 1 000h"	"10 jours"	"20 jours"	"instances"	
Niveau	Structure locale/section syndicale	Départemental, interdépartemental, régional, national	Départemental, interdépartemental, régional, national, international	Tout niveau	Tout niveau
Objet	Congrès syndicaux ou réunions des organismes directeurs d'organisations syndicales			1/ participer aux instances consultatives 2/ participer à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée (<i>dialogue social</i>)	Exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale, au profit de l'organisation syndicale
Justificatif	Convocation	Convocation	Convocation	Convocation / document d'information	Néant
Délai de transmission	Dès réception de la convocation / document d'information				Au vu d'un planning et/ou dès que possible
Organisation(s) concernée(s)	Organisations présentes au CT du périmètre : - départemental OU - local	NON représentées au Conseil commun de la fonction publique : SNDGCT Autres organisations légalement constituées	Représentées au Conseil commun de la fonction publique : CGT CFDT FO UNSA FSU Solidaires-SUD FA-FP CGC CFTC	Organisations présentes aux instances	Organisations présentes au CT du périmètre : - départemental + locaux des collectivités affiliées obligatoirement - local pour les autres collectivités
Bénéficiaires	Représentant désigné par l'organisation	Membre élu ou agent public désigné nommément désigné par les statuts de l'organisation		Membres d'une instance	Représentant désigné par l'organisation
Sous réserve des nécessités de service	OUI			NON	/
Remboursement par CDG	Uniquement pour les collectivités relevant du CT départemental	NON	NON	NON	Uniquement pour le contingent CDG (collectivités affiliées obligatoirement)

CCFP : CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires (SUD), FAFP, CGC, CFTC
CSFPT : CGT, CFDT, FO, UNSA, FA-FP, Solidaires (SUD)
CT départemental : CGT, CFDT, FO, SUD, CFTC, SNDGCT

Questions

Le PROJET de loi de « Transformation de la Fonction Publique »

Calendrier - Procédure accélérée

- **27 février 2019** : examen par le CSFPT (1^{er} organisme consultatif) qui n'a pas pu tenir sa séance plénière, faute de quorum au sein du collège syndical. Seule la CFDT était présente.

Le secrétaire d'État Olivier DUSSOPT a, de ce fait, accepté un nouveau délai pour déposer des amendements (248 amendements déposés par les OS et les employeurs).

18 mars 2019 : nouvelle réunion du CSFPT

- **27 mars 2019** : conseil des ministres qui proclame la procédure accélérée
- **2 et 3 mai 2019** : lecture en Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République

- **13 au 21 mai 2019** : discussion en séance publique devant l'ASSEMBLÉE NATIONALE
- **28 mai 2019** : vote par scrutin public => projet adopté devant l'Assemblée Nationale (*pour 351 voix ; contre 156 ; 53 abstentions*)
- **29 mai 2019** : transmission du texte au SÉNAT
- **18 au 20, 25, 26 voire 27 juin 2019** : discussion en séance publique au Sénat
- **Juin/juillet 2019** : commission mixte paritaire – travaux et séance publique
- **Juillet 2019** : promulgation de la loi

Titre I - Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

- Modification des compétences des organismes consultatifs
- Suppression de la spécificité du CSFPT et des employeurs locaux
- Ordonnances (délai de 15 mois) : toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique
- Nouvelle obligation des fonctionnaires : mission de « servir l'intérêt général, d'incarner les valeurs de la République et d'être acteurs d'une société inclusive »

Titre I - Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

- Fusion du Comité Technique (CT) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) en une instance unique de concertation
 - > création d'un Comité social territorial (seuil de 50 agents)
 - > création d'une formation spécialisée Santé, de sécurité et de conditions de travail (seuil de 200 agents)
 - > modification des compétences des CST
- Création d'un rapport social annuel => présentation à l'assemblée délibérante

Titre I - Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

- Perte de compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP) :
 - > décisions individuelles mentionnées aux articles 46, 60, 72, 76, 89, 93 et 96 ainsi que celles déterminées par décret en Conseil d'État
 - > création d'un RAPO : PI, mutation interne, avancement d'échelon spécial / de grade
 - > disparition des groupes hiérarchiques en formation disciplinaire
- Remplacement d'une Commission Consultative Paritaire (CCP) unique

Titre II - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

- Mise en place d'une procédure de recrutement d'agents contractuels garantissant l'égal accès aux emplois publics (attente décret)
- Extension de la possibilité de recrutement contractuel sur les emplois de direction (**seuil 40 000 hab.**)
- Création du « **CDD de projet** » pour réaliser un projet ou une opération spécifique :
 - > catégories A ou B
 - > mini 1 an / maxi 6 ans
 - > indemnité de rupture anticipée
 - > absence de CDIation pour les CDD pour réaliser un projet ou une opération spécifique

Titre II - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

- Extension du recrutement contractuel pour les emplois permanents :
 - > 2° Pour les emplois du niveau des catégories A **et B** lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient ...
 - > communes < 1000 hab. => possibilité pour **tous les emplois** ET pas seulement les SM
 - > communes \geq 1000 hab. => possibilité de recrutement contractuel pour **tous les TNC < 17h30**
- Précisions sur les compétences des services « Missions temporaires » des CDG
- Suppression d'emplois permanents à TNC => prise en charge ou indemnité
- Indemnité de fin de contrat (CDD \leq 1 an et plafond)

Titre II - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

- Faciliter les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État
- Suppression de la notation et généralisation de l'entretien professionnel comme modalité d'évaluation individuelle des fonctionnaires
- **Modalités de fixation de la rémunération** des contractuels :
 - > reprise partielle du décret n° 88-145
 - > variation au vu des résultats
- Ajustement des compétences des instances consultatives => établissement des lignes directrices de gestion en matière de promotion et d'avancement (avis CST)
- Ajustement des sanctions disciplinaires

Titre III - Simplifier le cadre de gestion des agents publics

- Fusion de la Commission de déontologie et de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique
- Nouvelles compétences de cette Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) plus restrictives
- Sanctions en cas de non-respect des avis de la HATVP
- Modification des conditions de la Déclaration d'intérêts
- Restriction pour l'octroi d'un nouveau temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise
- Création d'un bilan d'activités annuel au titre des référents (CDG)
- Publicité de la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents (seuil > 80 000 hab. dotés d'un budget > 200 millions €)

Titre III - Simplifier le cadre de gestion des agents publics

- Ordonnances (délai 12 à 15 mois) :
 - > protection sociale complémentaire
 - > instances médicales
 - > aptitude et inaptitude physique, et maladie
 - > temps partiel thérapeutique et reclassement (maintien dans l'emploi)
 - > transposition dispositions du privé au public pour la maternité, adoption ...
- Temps de travail = retour 1607 h dans un délai d'1 an suite au renouvellement général des assemblées
- Rapprochement des CDG (limitrophes) et CNFPT => schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation
- Modification des compétences des CDG
- Ordonnance : création d'un Code général de la Fonction Publique

Titre IV - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

- Modifications des conditions du compte personnel de formation (CPF)
- Garantir la portabilité des droits liés au CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé
- Transposition des droits acquis du code du travail dans la FP et conversion en €
- Ordonnance (délai 18 mois) pour réformer la formation des agents publics
- Renforcement de la formation des apprentis
- Instauration d'une obligation de formation au management
- Portabilité CDI inter-FP

Titre IV - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

- Rupture conventionnelle pour les agents publics :
 - > fonctionnaires (du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025)
 - > CDI

et droit à l'allocation de retour à l'emploi

- Transfert de compétences vers une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial

⇒ détachement d'office des fonctionnaires

Titre V - Renforcer l'égalité professionnelle

- Création d'un dispositif de signalement des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés

=> nouvelle compétence des CDG

- Création d'un plan pluriannuel (maxi 3 ans) pour assurer l'égalité F/H
- Instauration de pénalité en cas de non-respect du plan
- Non-application du jour de carence aux congés maladie d'une femme enceinte
- Maintien du RI pendant le congé maternité ou adoption, et sans modulation en fonction de l'engagement professionnel

Titre V - Renforcer l'égalité professionnelle

- Modifications du régime du congé parental :
 - > naissances multiples
 - > effet carrière
- Modification des conditions de proportion F/H dans les emplois de direction
- Prise en compte de la répartition équilibrée F/H au vu du plan d'actions promouvables-promus
- Nouvelle mesure pour favoriser l'égalité d'accès des travailleurs handicapés

Merci pour votre attention