fédération des services publics la cgt

ARGUMENTAIRE

LOI N° 2016-483 DU 20 AVRIL 2016 RELATIVE À LA DÉONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES : ANALYSE CGT ET DÉCRYPTAGE

Trois ans après sa présentation en conseil des ministres, en juillet 2013, date anniversaire de la loi du 13 juillet 1983, la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est parue au « Journal officiel » du 21 avril 2016. Suite aux 30 ans du titre 1 des statuts qui régissent la fonction publique, cette loi devait, selon la ministre de l'époque, réaffirmer les principes fondamentaux tout en renforçant les devoirs des fonctionnaires et notamment ceux relevant de la déontologie. Rappelons que ce projet a vu le jour dans un contexte de conflits d'intérêt et de malversations qui ont agité la sphère politique, liés aux affaires Cahuzac.

La nécessité de transparence de la part des élus s'est rapidement retournée dans le débat public en nécessité de renforcer celle des fonctionnaires, alors que tout est déjà prévu dans le titre 1. Début 2013, la France était également agitée, une fois de plus, des débats sur la laïcité à partir des faux enjeux de porter ou non des signes religieux. Les oppositions contre une nouvelle législation l'ont emporté, mais le gouvernement a tenu à rappeler expressément ce principe dans les obligations des agents publics, alors même qu'elle est déjà contenue dans l'obligation de neutralité. La loi de déontologie n'a rien changé, hormis cette précision, dans les devoirs qui nous incombent.

Cette loi a avant tout permis au gouvernement d'esquiver un débat gênant sur la transparence de la vie politique en retournant la question sur les thèmes de la laïcité et du renforcement nécessaire de la déontologie des agents publics.

Cette partie s'inscrit donc dans une campagne idéologique sur le sens du service public et les devoirs des fonctionnaires dans laquelle la CGT Fonction publique a réaffirmé une vision basée sur le renforcement du titre 1 et a fortement œuvré pour gagner la protection des lanceurs d'alerte.

La CGT à travers les instances nationales (CCFP, CSFPT, CNFPT) et avec l'interpellation par les syndicats des parlementaires, a pu empêcher quelques reculs pour le statut, comme le « devoir de réserve » que le gouvernement voulait remettre au goût du jour, alors que c'est une profonde remise en cause du droit à être une fonctionnaire citoyen, et a contribué à quelques avancées comme la prorogation du plan de titularisation jusqu'en 2018 et l'élargissement des bénéficiaires du plan aux agents qui ont eu plusieurs employeurs. Les dispositions relatives au temps de travail et celles qui prévoyaient de remettre en place les trois jours de carence ont été abandonnées, mais vont de nouveau faire l'objet de discussion pour le projet de loi « égalité et citoyenneté », qui comporte trois articles portant sur la fonction publique.

De plus, le projet qui visait à rendre individuelle la prime de performance collective est abandonné. De même que celui qui prévoyait d'allonger de deux à trois ans la durée du contrat d'un agent territorial en cas de vacance de poste.

Après avoir gagné son abrogation dans la Fonction Publique Territoriale et dans la Fonction Publique d'Etat, l'intérim est finalement maintenu dans les trois versants de la fonction publique. Alors que même les employeurs publics étaient in fine d'accord pour l'abroger, son maintien est une aberration !

Sur la question des reçus collés, l'allongement de la durée de validité de la liste d'aptitude à quatre ans est entériné. Et les candidats devront informer par écrit chaque année à partir de la deuxième année le centre de gestion sur leur situation, qui devra par ailleurs assurer le devenir de ces agents. La CGT était opposée à un allongement du délai de validité, qui n'est qu'un petit pansement au lieu d'aptitude par les employeurs, comme c'est le cas dans le versant Etat.

DÉCRYPTAGE

La loi comporte quatre titres.

Le **titre Ier** est relatif à la déontologie. Il porte notamment sur la prévention des conflits d'intérêts. Il réforme également les règles de cumuls d'ac-

tivités, renforce la place de la commission de déontologie de la fonction publique.

Le **titre II** vise à « moderniser » les droits et obligations des fonctionnaires. Il traite entre autres de la mobilité des fonctionnaires, renforce la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles, et revoie les règles disciplinaires des agents.

Le **titre III** concerne « l'exemplarité des employeurs publics ». Il traite de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et prolonge le plan de titularisation issu de l'accord « Sauvadet », tout en améliorant certaines dispositions.

Le **titre IV** contient notamment des dispositions statutaires relatives aux membres de la juridiction administrative et aux membres des juridictions financières.

CHAPITRE 1 : SUR LA DÉONTOLOGIE

I - Devoirs des agents publics

Le fonctionnaire ou agent public contractuel exerce ses fonctions en respectant les principes inscrits dans la loi du 13 juillet 1983, rappelés : Dignité ; Impartialité ; Intégrité ; Probité ; Neutralité

Et le principe nouvellement inscrit de :
- Laïcité ; à ce titre, « il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses».

- Article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 1 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Conflits d'intérêts et Haute Autorité pour la transparence de la vie publique

Situation de conflits d'intérêts

Le fonctionnaire doit veiller à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.
Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des Intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

La loi énumère toutes les actions à mener pour faire cesser ou prévenir

une situation de conflit d'intérêts, après avoir préalablement alerté en vain l'une de ses autorités territoriales.
De plus, il peut également se rapprocher du référent déontologue placé auprès du Centre de gestion compétent (article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

- Articles 6terA et 25 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
- Article 2 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Déclaration d'intérêts et déclaration de situation patrimoniale

La nomination dans certains emplois haut placés, listés par un décret pris en Conseil d'Etat, devra être précédée d'une transmission d'une déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions. Ce dernier, en cas de doute, peut transmettre la déclaration d'intérêts à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

La déclaration d'intérêts ne doit comporter « aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement. La déclaration d'intérêts est annexée au dossier du fonctionnaire selon des modalités garantissant sa confidentialité sous réserve de sa consultation par les personnes autorisées à y accéder. Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes. »

Une telle nomination nécessite également, dans un délai de deux mois, une déclaration de sa situation patrimoniale examinée par la Haute Autorité.

Une évaluation interviendra à la cessation de ses fonctions. Une variation de la situation patrimoniale sera appréciée par la Haute Autorité.

- Article 5 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Dans la Territoriale, après la parution par décret fixant la liste des emplois concernés :

Les arrêtés de nomination **devront être notifiés sans délai** par le président de l'exécutif de chaque collectivité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

- Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) pourront connaître des questions d'ordre individuel relatives à ces déclarations.
- Les agents exerçant les fonctions susvisées devront établir une déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêts au plus tard le 1er novembre 2016.*

II – Cumul d'activités

Les principes inhérents au cumul d'emplois sont désormais prévus par l'article 25 septies de la loi de 1983. Auparavant, ils étaient mentionnés à l'article 25 de cette même loi.

Cet article réaffirme le principe selon lequel « le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, énumère les interdictions et prévoit une série de dérogations inchangées au vu de la précédente réglementation.

- Article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Il est interdit au fonctionnaire :

Trois anciennes dispositions maintenues

- De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif
- De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel
- De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance

Des interdictions renforcées

- De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation à régime spécifique (travailleur indépendant, professions artisanales ou industrielles et commerciales, auto-entreprenariat), s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;

Aussi, seul un fonctionnaire à temps partiel ou à temps non complet pourrait donc avoir une activité privée sous conditions.

- Article 7 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

A noter : les fonctionnaires qui occupent un emploi permanent à temps complet exercé à temps plein et qui ont créé ou repris une entreprise, doivent cesser l'activité de l'entreprise, sous peine de poursuites disciplinaires, dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi Déontologie, soit avant le 20 avril 2018.

- De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet (mise en conformité jusqu'au 20 avril 2018).

A noter : un agent à temps complet pourrait toujours cumuler avec un emploi à temps non complet dans la limite des 115 %.

- Article 9 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Dérogations aux interdictions

- Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, est lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, il peut continuer à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement
- Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail

La dérogation fait l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

Reprise ou création d'entreprises

Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

La demande d'autorisation susvisée est désormais soumise au préalable à l'examen de la Commission de déontologie.

Les activités soumises à autorisation

Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

Il peut s'agir des activités suivantes :

- Activités exercées sous le statut de travailleur indépendant ;
- Activité d'enseignant associé (personnel de l'enseignement supérieur) ;
- Professions libérales en lien avec les fonctions principales d'enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou des activités à caractère artistique ;
- Autres activités qui seront précisées par un décret pris en Conseil d'Etat.

Activités librement exercées Sans autorisation préalable

Production des œuvres de l'esprit :

Sont considérés notamment comme œuvres de l'esprit au sens de l'article L112-2 du code de la propriété intellectuelle :

- Les livres, brochures et autres écrits littéraires, artistiques et scientifiques ;
- Les conférences, allocutions, sermons, plaidoiries et autres œuvres de même nature ;
- Les œuvres dramatiques ou dramatico-musicales ;
- Les œuvres chorégraphiques, les numéros et tours de cirque, les pantomimes, dont la mise en œuvre est fixée par écrit ou autrement ;
- Les compositions musicales avec ou sans paroles ;
- Les œuvres cinématographiques et autres œuvres consistant dans des séquences animées d'images, sonorisées ou non, dénommées ensemble œuvres audiovisuelles ;
- Les œuvres de dessin, de peinture, d'architecture, de sculpture, de gravure, de lithographie ;
- Les œuvres graphiques et typographiques ;
- Les œuvres photographiques et de techniques analogues à la photographie ;
- Les œuvres des arts appliqués ;
- Les illustrations, les cartes géographiques ;
- Les plans, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture et aux sciences ;
- Les logiciels, y compris le matériel de conception préparatoire ;
- Les créations des industries saisonnières de l'habillement et de la parure.

Cas particulier de la détention des parts sociales. L'ancien article 25 III de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 permettait expressément sa détention et la perception des bénéfices qui s'y attachent. Les fonctionnaires géraient librement leur patrimoine personnel ou familial.

Cette disposition a été supprimée par la Loi Déontologie sans pour autant être introduite comme une interdiction.

- Article 25 septies V de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

- Article 7 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Les Commissions administratives paritaires (CAP) pourront connaître des questions d'ordre individuel relatives à l'application de cet article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

- Article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

III – Commission de déontologie

La commission de déontologie, placée auprès du premier ministre, voit ses attributions élargies, ses prérogatives renforcées et sa composition modifiée :

- elle est chargée d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire
- elle apprécie la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité, lorsque le fonctionnaire cesse définitivement ou temporairement ses fonctions. L'autorité, dont il relève dans son cadre d'emplois d'origine, saisit à titre préalable la commission.

L'objectif de la commission est d'apprécier si l'activité qu'exerce ou que projette d'exercer le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service ou de méconnaître tout principe déontologique.

La commission rend, dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine, un avis:

- de compatibilité (avis ne liant pas d'administration) ;
- de compatibilité avec réserves (avis liant l'Administration et s'imposant à l'agent) ;
- d'incompatibilité (avis liant l'Administration et s'imposant à l'agent) ;
- d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

Les agents ne respectant pas les avis de la commission de déontologie s'imposant à l'administration risquent des poursuites disciplinaires, une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions (pour le fonctionnaire retraité), une fin de contrat à la date de notification de l'avis sans préavis et ni indemnité de rupture (pour l'agent contractuel).

Ces dispositions sont applicables aux collaborateurs de cabinets des autorités territoriales.

- Article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 10 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

IV – Droit à consulter un référent déontologue

Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Cette mission serait assurée par le Centre de Gestion.

Un décret en Conseil d'État doit déterminer les modalités et critères de désignation des référents déontologues.

- Article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Article 11 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

CHAPITRE 2 : SUR LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

I – Renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leur famille

Protection du fonctionnaire

Cette disposition affirme l'application de la protection fonctionnelle organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, aux fonctionnaires et anciens fonctionnaires dès lors que l'agent est poursuivi, menacé, ou subit un préjudice du fait des fonctions qu'il a exercées quand il était en activité.

De même, le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Protection fonctionnelle élargie à la famille

La protection peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

Faute de service ou faute personnelle

Faute de service

Lorsque le fonctionnaire a été poursuivi pour faute de service, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Absence de faute personnelle détachable du service – Procédure pénale

Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

Un décret en Conseil d'État doit préciser les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux faits survenant à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi Déontologie.

- Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 20 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

II – Suspension de fonctions du fonctionnaire

Le régime juridique de la suspension de fonctions est modifié entraînant le rétablissement de l'agent suspendu faisant l'objet de poursuites pénales dans ses fonctions ou fonctions équivalentes :

- Si, à l'expiration d'un délai de 4 mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions ;
- S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judicaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai ;
- Lorsque, sur décision motivée, il

n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis.

À défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations.
L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le Procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire. La commission administrative paritaire du corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire est également tenue informée de ces mesures.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au deuxième alinéa. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille **(maintien du droit en vigueur).**

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire.
Un décret en Conseil d'État doit déterminer les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.

Attention : Désormais, la CAP doit également être informée des mesures prises à l'égard du fonctionnaire (changement d'affectation ou détachement d'office provisoire).

- Article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 26 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

III – Régime disciplinaire et délai de prescription de la procédure

Un délai de prescription, qui n'existait pas, est introduit. Ainsi, aucune procédure disciplinaire ne peut plus être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la

réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.

Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

- Article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 36 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

IV – Positions administratives

Dans un souci d'harmonisation entre les 3 versants, la liste des positions statutaires est dorénavant mentionnée dans

la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et non plus à l'article 55 et les sections III et V de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
« I. – Le fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :
1° Activité ;
2° Détachement ;
3° Disponibilité ;
4° Congé parental.

Les positions sont dorénavant au nombre de 4 et non plus 6 (suppression de la position hors-cadre et de la position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale)

II. – Lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une fonction publique relevant du statut général autre que celle à laquelle il appartient, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. »

Par ailleurs, cet article instaure donc une règle automatique de radiation dans le corps ou cadres d'emplois d'origine de la fonction publique d'origine dès lors qu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans une autre.

En effet, jusqu'alors, seule une lettre du ministre de la fonction publique en date du 6 août 2007 précisait que « l'intégration dans un corps ou cadre d'emplois d'une autre fonction publique n'entraîne pas ipso facto la radiation du corps d'origine. Si la radiation du corps d'origine ne peut être prononcée du fait de la volonté de l'agent de maintenir un lien avec son administration d'origine, la possibilité qu'a le fonctionnaire d'appartenir simultanément à deux fonctions publiques doit être conciliée avec la règle selon laquelle

d'administration d'origine se doit de placer le fonctionnaire dans une situation régulièrement ».

La disponibilité semble être la position la plus opportune. L'intéressé doit en faire la demande car elle n'est pas de droit.
A noter : les fonctionnaires placés dans ces positions à la date d'entrée en vigueur de la loi Déontologie sont maintenus dans ces positions jusqu'au terme de la période pour laquelle ils ont été placés dans ces positions.

Un congé assimilé à une période d'activité est instauré en lieu et place de de la position «Accomplissement du service national et des activités dans une réserve». (Voir congés)

- Article 14 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 57, 12° (ajout) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 31 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

V – Mise à disposition

Désormais un fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un Groupement d'Intérêts Publics (GIP) et des institutions ou organes de l'Union européenne (U.E.).

- Article 61-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 33 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

VI – Congés maternité, paternité et pour adoption

Le congé maternité ou adoption

Les agents fonctionnaires en activité ont droit au congé pour maternité, ou pour adoption, avec rémunération, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Le droit au congé pour adoption est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux.
Lorsque le congé pour adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale.

La nouveauté résulte en l'introduction d'une possibilité de fractionnement entre les adoptants.

A noter : le 5° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, reste applicable aux agents publics qui bénéficient d'un congé pour maternité, pour adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à la date de

publication de la présente loi jusqu'au terme de ce congé.

Le congé paternité et d'accueil d'un enfant

Les agents fonctionnaires en activité ont droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de 11 jours consécutifs. À leur demande, ce congé peut être **fractionné en deux périodes** dont l'une des deux est au moins égale à 7 jours.

En cas de naissances multiples, la durée du congé est de 18 jours consécutifs. Cette durée peut être fractionnée en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 7 jours.

Le congé est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé, excepté si l'agent établit l'impossibilité de respecter ce délai.

Ces nouvelles dispositions instaurent la possibilité de fractionner ce congé (antérieurement prise consécutive) et étendent le droit à ce congé, le cas échéant, au conjoint/partenaire/concubin fonctionnaire de la mère (antérieurement : congé ouvert uniquement au père).

Réaffectation

À l'expiration des congés susvisés, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile.

- Article 57 5° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 69 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

VII – Congé parental

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant.

Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable.
Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de 3 ans.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de 3 ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire,
le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

Cas particulier des naissances multiples :

- En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.
- Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6ème anniversaire du plus jeune des enfants.

Il est à noter que la prolongation 5 fois (6 mois x 5) conduit à un congé parental maximal de 3 ans. En conséquence, pour bénéficier de la disposition allant jusqu'au 6ème anniversaire, l'exercice conjoint de la parentalité sera nécessaire. En effet, depuis le 1er octobre 2012, le congé parental peut être accordé aussi bien à la mère qu'au père de l'enfant, et ce éventuellement même de manière simultanée.

Avec la **suppression de la mention «en cas de motif grave»,** le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée de ce congé à tout moment.

- Article 75 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

- Article 69 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

VIII – Crédit de temps syndical

Mutualisation du crédit de temps

Désormais, par convention, le Centre de gestion, et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion, peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical.

Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention.

- Article 100-1 I bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 51 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Crédit de temps CHSCT

Désormais, les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un crédit de temps

syndical nécessaire à l'exercice de son mandat.

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité technique départemental.

A noter : aucune modalité pratique (calcul et date d'effet) n'est précisée par la loi Déontologie. Aussi, considérant que les modalités d'application des dispositions de l'article 33-1 sont précisées par décret, ces dispositions ne trouveraient application qu'après la parution des modifications du décret d'application précité.

- art. 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Congé de formation pour les représentants du CHSCT

Les représentants du personnel au sein du C.H.S.C.T. peuvent désormais bénéficier d'un « congé avec traitement, d'une durée maximale de 2 jours ouvrables pendant la durée de son mandat ».

Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix.

La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales et aux établissements publics.

A noter : La mise en œuvre de ce congé nécessite la parution préalable d'un décret en Conseil d'État qui fixera les modalités de mise en œuvre.

- art. 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

IX – Carrière du représentant syndical en DAS ou MAD

Le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de service (DAS) ou est mis à la disposition (MAD) d'une organisation syndicale, conserve sa position statutaire.

Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins 6 mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures (DAS ou MAD) et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale, a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

- Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ;
- Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier

d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, et selon la même voie, à l'échelon spécial ;

- Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, et selon la même voie, au grade supérieur.

Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une DAS ou d'une MAD et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis aux mêmes règles. Il a droit à **un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle.** Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient le maintien d'un système de notation.
Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

A noter : un décret en Conseil d'État doit fixer les modalités d'application de ces nouvelles dispositions, ainsi que les conditions dans lesquelles le représentant syndical bénéficiant d'une DAS ou MAD conserve le bénéfice de la **nouvelle bonification indiciaire**(NBI) et bénéficie d'un **entretien sans appréciation de sa valeur professionnelle.**

- Article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 58 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Un troisième concours, pour l'accès à certains cadres d'emplois, est ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association.
La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les

exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public.

CHAPITRE 3 : SUR L'EXEMPLARITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS

I- Egalité femmes – hommes

Liste des candidats aux élections professionnelles

Pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

A noter : un décret en Conseil d'État doit fixer les conditions d'application de ces dispositions, qui entreront en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique.

- Article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 47 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Représentants de l'administration

Ces nouvelles dispositions renforcent la représentation équilibrée entre les sexes parmi les personnalités qualifiées nommées administrateurs dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance et les organes équivalents des établissements publics.

La progression permettant d'atteindre cette proportion équilibrée entre les deux sexes est la suivante : nomination d'au moins une personne de chaque sexe dès la première vacance ; nomination de 40 % de chaque sexe à partir du premier renouvellement et de 50 % à partir du deuxième renouvellement.

- Article 52 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Représentants aux C.C.F.P. et Conseils Supérieurs

Il est introduit une obligation de respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe parmi les membres du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil

supérieur de la fonction publique hospitalière, à compter du 1er janvier 2019.

- Article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

II – Agents contractuels

Accès au dispositif de titularisation de la loi Sauvadet

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels est prolongée de **deux ans** : l'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels **pendant une durée de 6 ans (au lieu de 4) à compter de la date de publication de la loi Sauvadet, soit jusqu'au 12 mars 2018.**

Cet accès est réservé aux agents occupant, à la date du 31 mars 2013 (au lieu de 2011), en qualité d'agent contractuel de droit public et, dans le cas d'agents employés à temps non complet, pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % :

- Un emploi permanent (articles de recrutement : 3-1, 3-2, 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
- Ou un emploi régi par le I de l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 (agent de catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs ou de restauration).

Les agents intéressés doivent, au 31 mars 2013 (au lieu de 2011), être en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par le décret n° 88-145 (congé de maladie, de maternité, parental, …).

- Articles 13, 14 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012
- Article 41 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Les agents remplissant les conditions d'éligibilité prévues par la loi Sauvadet, dans sa rédaction antérieure, demeurent éligibles à l'accès à la fonction publique jusqu'au 12 mars 2018 (Article 41 III de la loi Déontologie).

Le bénéfice de l'accès au plan de titularisation est subordonné, pour les agents titulaires d'un contrat à durée déterminée, à une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 années en équivalent temps plein :

-Soit au cours des 6 années précédant le 31 mars 2013 (au lieu de 2011) ;
-Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins 2 des 4 années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des 4 années précédant le 31 mars 2013 (au lieu de 2011).

Les 4 années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2013 (au lieu de 2011).

Cette règle est complétée : désormais les agents qui ont été employés dans plusieurs collectivités ou établissements voient leur ancienneté prise en compte par l'article 40 de la loi de déontologie :

« II. – Le chapitre II du même titre Ier est ainsi modifié: 1) Le I de l'article 15 est complété par un alinéa ainsi rédigé: «Le bénéfice de cette ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par des personnes morales distinctes parmi celles mentionnées à l'article 2 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.»

Pour l'appréciation de l'ancienneté, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis selon une quotité inférieure à ce taux sont assimilés aux trois quarts du temps complet.
Par dérogation, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public (article 2 de la loi du 26 janvier 1984) conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

A noter : la reprise d'activité d'une association ou d'une société privée (transfert d'une entité économique) est désormais prise en compte. A ce titre, l'agent contractuel conserve son ancienneté pour le bénéfice du dispositif d'accès à l'emploi titulaire mais également pour la transformation automatique de son CDD en cours en CDI au 31 mars 2012.

Les services accomplis au sein de l'entité économique d'origine sont donc assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil. (Article L. 1224-3 du code du travail).

- Article 15 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Précision sur la transformation de plein droit du CDD en CDI au 13 mars 2012

Une nouvelle disposition vient préciser les modalités d'appréciation de l'ancienneté pour une CDIsation au 13 mars 2012. Ainsi, il est indiqué que l'ancienneté peut être accomplie auprès de différents employeurs pour le calcul des 6 années au cours des 8 années

au 12 mars 2012 (3 ans cours des 4 dernières années pour les agents âgés de 55 ans et plus).

Ces employeurs doivent avoir rémunéré successivement l'intéressé, et ce dernier doit continuer de pourvoir le poste de travail pour lequel il a été recruté.

A noter : cette disposition intéresse notamment les contractuels ayant été transféré dans le cadre de transfert de compétences, de fusion, de remunicipalisations ou re départementalisations de missions…

- Article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012
- Article 40 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

III – CDisation de « droit commun » (hors loi « Sauvadet ») sur emploi permanent

- Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984) avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. La notion de « services publics effectifs » est remplacée par celle de « services publics ».
- Situation des agents refusant la CDisation : « en cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonction jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours ».

A noter : lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté susvisées avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

- Article 3-4 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 41 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

IV – Commissions consultatives paritaires

La loi Déontologie vient préciser les dispositions précédemment introduites par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, concernant les commissions consultatives paritaires (CCP) en étendant notamment les contractuels concernés, à savoir les agents employés en application des articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 25, 47 110 et 110-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. (emplois permanents et non permanents). La CGT Fonction Publique a particulièrement bataillé

tout au long du processus, y compris en comité de suivi des agents non titulaires avant d'obtenir satisfaction par une traduction législative.

Les CCP connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels (mutation interne, sanction, licenciement …) et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.
Elles doivent être créées dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la CCP est placée auprès du centre de gestion.

Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut décider d'assurer lui-même le fonctionnement de la CCP, à la date de son affiliation ou à la date de la création de la CCP. Des CCP communes peuvent être créées par délibérations concordantes des organes délibérants concernés.

Les CCP sont présidées par l'autorité territoriale.

Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

Il est créé un conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours, présidé par un magistrat de l'ordre administratif en activité ou honoraire désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.

A noter : les dispositions relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, à l'organisation, aux compétences et aux règles de fonctionnement des commissions consultatives paritaires seront définies par décret en Conseil d'État. La CGT avait refusé les projets de décret présentés jusqu'à présent au CSFPT car les prérogatives des CCP étaient trop réduites et n'auraient pas permis un véritable encadrement ni de réels pouvoirs des organisations syndicales. Avec l'élargissement des prérogatives et des questions traitées collectivement, le débat avance pour concrétiser notre revendication du droit à un encadrement collectif des droits individuels.

- Article 136 (6 derniers alinéas) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 52 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

CHAPITRE 4 : SUR LES COMPÉTENCES DES CENTRES DE GESTION

I – Compétences des Centres de gestion (CDG)

Au niveau régional

La loi Déontologie impose que certaines missions soient gérées en commun à un niveau au moins régional :

- L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A et B (ajout) ;
- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie A et B (ajout) ;
- La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégorie A et B (ajout) momentanément privés d'emploi ;
- Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires de catégorie A et B (ajout) devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Le fonctionnement des conseils de discipline de recours prévus à l'article 90 bis ;
- La gestion de l'observatoire régional de l'emploi (nouvelle disposition).

La disposition dérogatoire suivante est supprimée : « Dans le cadre des communautés de communes à taxe professionnelle unique, la commune d'origine des agents transférés bénéficie de l'abaissement du seuil d'affiliation au centre de gestion de 350 à 300.» Le seuil d'affiliation obligatoire au CDG est donc bien de 350 agents.

- Articles 14 et 15 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 80 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Au niveau départemental (de chaque CDG)

Les missions des centres de gestion sont étendues aux agents et non plus aux seuls fonctionnaires, et voient leur périmètre d'intervention s'accroitre.

Des compétences modifiées :

Ainsi ils assurent **pour leurs agents** (au lieu de fonctionnaires), y compris ceux qui sont mentionnés à l'article 97, et pour l'ensemble **des agents** (au lieu de fonctionnaires) des collectivités

territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes :

1) Dans les missions obligatoires du CDG (pour les collectivités affiliées et non affiliées)

- Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue (nouvelle disposition prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 / article 23 14° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

2) Dans les missions obligatoires du CDG pour les collectivités affiliées

- Le secrétariat des commissions consultatives paritaires prévues à l'article 136 (nouvelle disposition).
- Article 23 II de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 80 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

3) Dans les missions à caractère facultatif :
«Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative concernant les agents des collectivités et établissements, à la demande de ces collectivités et établissements.»
Remplacé par :

- « Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements.»
- Article 25 alinéa 1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

II – Prise en charge par les CDG

Lorsqu'un emploi est supprimé et à l'issue d'un surnombre, une période de prise en charge intervient.

Pendant cette période, le fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) est placé sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale (catégorie A+) ou du centre de gestion (catégories A/B/C), lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade **à hauteur de 100 % les 2 premières**

années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de 5 % chaque année jusqu'à atteindre 50 % de la rémunération initiale la 12ème année et les années suivantes (Ajout).

A noter : cette dégressivité de la rémunération est d'application immédiate pour les FMPE pris en charge

à compter de la date de la publication de la loi Déontologie. A contrario, cette dégressivité ne s'appliquerait pas aux agents qui étaient déjà pris en charge au moment de la publication de la loi.

- Article 97 I de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 82 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

En contrepartie de cette prise en charge, la collectivité verse une contribution dont le montant est assis sur les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

Rappel : les dispositions de l'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 restent inchangées. Ainsi, le calcul de la contribution devant être versée par la collectivité d'origine demeure le même.

- Pour les collectivités ou établissements affiliés soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, cette contribution est égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années ;

- Pour les autres collectivités et établissements, cette contribution est égale, pendant les deux premières années, à deux fois le montant constitué par les éléments définis à l'alinéa ci-dessus. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.

- Article 97 bis de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

CHAPITRE 5 : SUR LES DISPOSITIONS DIVERSES

I – Catégories hiérarchiques

Dans un souci d'harmonisation entre les versants de la fonction Publique, la répartition des corps et cadres d'emplois est dorénavant mentionnée dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et non plus à l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
Ainsi, « les corps et cadres d'emplois

de fonctionnaires sont répartis en trois catégories désignées, dans l'ordre hiérarchique décroissant, par les lettres A, B et C. Ils sont régis par des statuts particuliers à caractère national, qui fixent le classement de chaque corps ou cadre d'emplois dans l'une de ces catégories. »

La référence à la lettre D est dorénavant supprimée.

- Article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- Article 30 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

II – Renouvellement d'inscription sur liste d'aptitude

Il est institué deux modalités tendant à l'allongement de la durée d'inscription :

- Un candidat peut désormais être inscrit pendant une durée totale de 4 années à compter de son inscription initiale (au lieu de 3 années). Si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, il conserve le bénéfice de ce droit jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

- La personne déclarée apte, ne bénéficie de ce droit à la 3e et la 4e années, qu'à la condition d'avoir demandé par écrit à être maintenue sur ces listes au terme des 2 premières années suivant son inscription initiale et au terme de la 3e (nouvelle disposition) ;

Ces modalités de renouvellement d'inscription sur liste d'aptitude concernent également les inscriptions sur liste d'aptitude réalisées au titre de la promotion interne au regard des renvois effectués par l'article 24 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013.

- Outre les mesures existantes, un nouveau motif de suspension est créé ; ainsi lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent visé dans l'article 3-1 loi du 26 janvier 1984 afin de remplacer un agent momentanément indisponible ET qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe, le décompte de la période des 4 années est suspendu.

A noter : les agents contractuels mis à disposition d'une collectivité par le Centre de Gestion, via le service «missions temporaires», pour remplacer un agent momentanément indisponible répondront aux conditions pour bénéficier d'une suspension de son inscription sur liste d'aptitude à condition que leur contrat mentionne les éléments suivants :

- Le motif de recrutement («remplacement d'un agent momentanément indisponible») ;
- Les dates de début et de fin de contrat ;
- Les missions en lien avec le concours d'accès au cadre d'em-

plois concerné et le grade de recrutement, le cas échéant.

Le décret du 29 décembre 2015 oblige désormais les employeurs à inscrire ces mentions sur le contrat.

Pour rappel : le **décompte de la période d'inscription sur liste d'aptitude** est suspendu pendant la durée de mise en congé parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat.

L'autorité organisatrice du concours assure le suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement. **Un décret doit déterminer les modalités de ce suivi.**
Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux lauréats des concours de la fonction publique territoriale qui, à la date de la promulgation de la loi Déontologie, sont inscrits ou peuvent demander leur réinscription sur une liste d'aptitude.

- Article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

- Article 42 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

III – Droit applicable aux GIP

Les personnels du groupement sont constitués :

- Des personnels mis à disposition par ses membres ;

- Le cas échéant, des agents relevant d'une personne morale de droit public mentionnée à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, non membre du groupement, et qui sont placés dans une position conforme à leur statut ;

- Des personnels propres recrutés directement par le groupement, à titre complémentaire.

A noter : sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont soumis, par la convention constitutive:

- soit à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'État lorsque le groupement au sein duquel ils exercent assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public administratif
- soit au code du travail lorsque le groupement assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public industriel et commercial

Ces nouvelles dispositions s'appliquent

aux groupements d'intérêt public créés après la promulgation de la loi Déontologie.

- Articles 109 (dernier alinéa) et 112 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 modifiée
- Article 61 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

IV – Concours de la filière médico-sociale

Des concours sur titre sont ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. C'est une harmonisation avec le versant hospitalier.

Dans les filières sociale, médico-sociale et médicotechnique, les concours et examens professionnels (promotion interne et avancement de grade) peuvent être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats.

Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires.

Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours.

Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des diplômes requis.

- Article 36 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 67 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

V – Régime indemnitaire

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du régime indemnitaire dans la fonction publique, il est apporté des précisions propres à la fonction publique territoriale.

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État **(principe de parité).**

Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les planchers/plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, **sans que la somme des deux part dépasse**

le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

De plus, après avis du comité technique, l'organe délibérant peut décider d'instituer **une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services,** selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'État.

- Article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984
- Article 84 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

Près d'une trentaine de décrets d'application sont à paraître dans les semaines qui viennent, « dont 80 % dans les 6 mois » a précisé l'Administration, lors du Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) du 24 mai 2016. Ils seront tous débattus et votés en Conseil Commun de la Fonction Publique et en Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

En plein débat social sur la place du travail, du Code qui le régit, sur la place de la fonction Publique et de ses statuts qui sont garants de l'équilibre républicain et de l'égalité entre les citoyens et les territoires, la fédération sera particulièrement attentive à leur contenu et continuera de s'appuyer sur les syndicats pour mener la lutte dans les manifestations comme dans les instances et gagner des droits collectifs toujours plus ambitieux.

Montreuil, le 25 mai 2016