

ÉDITO



CLAUDE PONZO,

Président du CDG83,
Maire de Besse-sur-Issole

“ La loi n°2019-828 du 6 août portant sur la Transformation de la Fonction Publique entraînera différents changements dans les domaines du statut de la Fonction Publique Territoriale : Réforme des instances de dialogue social et du cadre déontologique, élargissement du recours aux contractuels, harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires, mobilité, égalité entre les femmes et les hommes, parcours professionnels des personnes en situation de handicap...

Nos collectivités et établissements publics seront rapidement impactés par ces nouvelles mesures c'est pourquoi, notre Centre de Gestion vous propose cette newsletter qui apportera un éclairage sur les principaux dispositifs de ces nouvelles évolutions législatives. Un décryptage des articles relatifs à cette loi, ainsi que l'intégralité de cette dernière sont d'ores et déjà disponibles sur notre site Internet : www.cdgvar.fr.

Soucieux des interrogations de nos partenaires – élus/employeurs, directeurs généraux des services, directeurs et responsables des ressources humaines – notre CDG proposera prochainement une réunion régionale d'information à Vidauban. ”

ACTUALITÉ

VERS UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES AGENTS PUBLICS

L'architecture des instances de dialogue social dans les collectivités et leurs groupements sera modifiée en profondeur.

■ EXTENSION DE LA PARTICIPATION

L'application du principe de participation des fonctionnaires à la définition des orientations relatives à la gestion des ressources humaines sera étendue, en lien avec la réforme des instances consultatives. L'article 1^{er} restreint par ailleurs la liste des décisions individuelles qui devront être examinées par les Commissions Administratives Paritaires et par les Commissions Consultatives Paritaires.

■ UNE INSTANCE UNIQUE : LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Une instance unique – le Comité Social Territorial – sera créée pour débattre des sujets d'intérêts collectifs en lieu et place des Comités Techniques et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Cette disposition s'appliquera à partir des élections professionnelles de 2022.

■ RÉORGANISATION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

L'article 10 met fin aux groupes hiérarchiques dans la Fonction Publique Territoriale. Les agents d'une même catégorie pourront, sans distinction de corps, de

cadres d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle des fonctionnaires relevant de la même catégorie.

■ MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE UNIQUE

Les Commissions Consultatives Paritaires sont simplifiées. Une seule CCP sera créée par collectivités et non plus une par catégorie.

■ ORGANISATION DES INSTANCES EN CAS DE FUSION DE COLLECTIVITÉS OU ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

L'article 13 précise qu'en cas de fusion, il sera procédé à de nouvelles élections, au plus tard à l'issue d'un délai d'un an à compter de la création d'une nouvelle collectivité ou établissement public issu d'une fusion.

■ HABILITATION DU GOUVERNEMENT À LÉGIFÉRER PAR ORDONNANCE

L'article 14 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de 15 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation dans la Fonction Publique, tant au niveau local que national.

FLASH INFOS

ENCADREMENT DE LA PRISE EN CHARGE DES FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI (FMPE)

L'article 78 prévoit la possibilité d'un reclassement des FMPE dans un des autres versants de la Fonction Publique. Il renforce également :

- Le mécanisme de dégressivité de la rémunération du FMPE (10% à partir de la 2^{ème} année et suppression de la rémunération plancher de 50%)
- Le dispositif d'accompagnement du FMPE dès sa prise en charge par le Centre de Gestion ou le CNFPT, en ouvrant à ces agents les mêmes garanties qu'aux agents de l'Etat et hospitaliers s'agissant d'actions de formation longues et nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la Fonction Publique ou le secteur privé.

Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le CDG élaborera conjointement avec le FMPE, un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi (orientation, formation, évaluation). Les FMPE amenés à exercer des missions temporaires percevront la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade. Lorsque ces missions seront effectuées à temps partiel, la dérogation ne portera que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité du temps travaillé.

Au terme de la période de prise en charge financière, le fonctionnaire sera licencié ou, dès lors qu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension à taux plein, être admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Ce nouveau dispositif de la prise en charge s'appliquera aux agents pris en charge à compter du premier jour du deuxième mois suivant la promulgation de la loi.

DE NOUVELLES MISSIONS POUR LES CENTRES DE GESTION

■ UN SCHÉMA DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION AU NIVEAU RÉGIONAL

L'article 50 instaure une obligation pour les Centres de Gestion d'élaborer ce schéma en remplacement des actuelles chartes de coopération. Ce schéma déterminera les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. Les CDG exerceront en commun, au niveau régional, six nouvelles missions : Publicité des créations et vacances d'emplois de Catégorie C, mission générale d'information sur l'emploi pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial, publicité des listes d'aptitude, aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité, assistance juridique statutaire (y compris pour la fonction de référent déontologue) assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

■ COORDINATION CDG/CNFPT AU NIVEAU RÉGIONAL

Obligation d'une convention entre le Centre de Gestion coordonnateur et le

CNFPT afin d'articuler leurs actions territoriales en matière de : prise en charge des FMPE, organisation des concours et examens professionnels, reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, accompagnement personnalisé à la mobilité, emploi territorial.

■ CONDITIONS D'ORGANISATION DES CONCOURS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Désormais, dans toutes les filières, les concours et examens professionnels pourront 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 sera complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires. Par ailleurs, lorsque plusieurs Centres de Gestion organiseront un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves auront lieu simultanément, les candidats ne pourront pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues (externes, internes, 3^{ème} voie).

RESSOURCES HUMAINES

TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

■ ELARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT

- > Ouverture par la voie contractuelle des emplois fonctionnels des communes de plus de 40 000 habitants
- > Création du Contrat de projet pour les catégories A, B et C : Ce contrat aura pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance se situera à sa concrétisation. Il sera conclu pour une durée maximale de 6 ans.
- > Elargissement du recours au contrat sur emplois permanents aux agents de catégories B et C et modification de recrutement sur emploi à temps non complet
- > Instauration d'une indemnité de précarité pour les contractuels

■ RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

- > Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- > Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels

- > Suppression de l'avis préalable des CAP en matière d'avancement et de promotion interne – création des lignes directrices de gestion : Chaque autorité territoriale devra arrêter, après avis du Comité Social Territorial, sa stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Ces lignes fixeront les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des agents.

■ DISCIPLINE

- > Harmonisation de l'échelle des sanctions au sein des 3 versants de la Fonction Publique : sanction de radiation du tableau d'avancement dans la FPT, possibilité pour les agents sanctionnés de solliciter la suppression de cette mention de son dossier après 10 ans
- > Suppression des conseils de discipline de recours : le conseil de discipline de 1^{ère} instance deviendra la seule et unique instance paritaire compétente en la matière

🔔 LES AUTRES POINTS À RETENIR

- > Renforcement des contrôles déontologiques dans la Fonction Publique : Suppression de la Commission de déontologie, ses missions étant dévolues à la Haute Autorité pour la Transparence dans la Vie Publique (HATVP)
- > Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la Fonction Publique Territoriale (1 607 heures de travail par an)
- > Garantie de la portabilité des droits liés au compte personnel de formation en cas de mobilité entre les secteurs publics et privés
- > Habilitation à légiférer par ordonnances pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires
- > Portabilité du Contrat à Durée Indéterminée entre les trois versants de la Fonction Publique
- > Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public : Extension du droit à l'allocation chômage aux bénéficiaires de la rupture conventionnelle et à certains agents démissionnaires
- > Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes