

LOI TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



Service juridique

F.HERBERT

E.BULTEAU/I.ROY/C.STRUILLOU

RMT novembre 2019

SOMMAIRE

I. LES MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

1- Discipline

2- Droit de grève

3- Divers mesures d'application immédiate

4- Recours aux contractuels

SOMMAIRE

II. MESURES NÉCESSITANT UN DÉCRET OU D'APPLICATION PLUS LOINTAINE

- 1- Recours aux contractuels
- 2- Autres mesures applicables au 1^{er} janv. 2020
- 3 - Compétences des CAP
- 4- Rupture conventionnelle
- 5- CPF –Compte personnel de formation
- 6- Temps de travail (Fiche « méthodo » N°1)
- 7- Frise chronologique CDG38



LES MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

1- DISCIPLINE

→ Sanctions disciplinaires

Nouvelle sanction du 2^e groupe : Radiation du tableau d'avancement (prononcée seule ou en complément d'une sanction du 2^e ou 3^e groupe)

Abaissement d'échelon : à l'échelon immédiatement inférieur

Rétrogradation : au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à l'indice égal ou immédiatement supérieur

1- DISCIPLINE

→ Sanctions disciplinaires

- **Révocation du sursis** assortissant les ETF du 1^{er}, 2^e ou 3^e groupe si durant 5 ans, nouvelle ETF quelle que soit la durée ou si nouvelle sanction du 2^e ou 3^e groupe
- **Sinon, dispense définitive** de la partie de sanction qui faisait l'objet d'un sursis
- Droit d'obtenir la **suppression de toute mention relative à la sanction disciplinaire** dans le dossier de l'agent, si 10 ans de services effectifs sans nouvelle sanction

1- DISCIPLINE

→ Procédure disciplinaire

- Suppression du **Conseil de discipline de recours**
- Droits des **témoins** d'être assistés devant le conseil de discipline
- Suppression en 2022 des **groupes hiérarchiques**
- Introduction de la **parité** entre les deux collèges des représentants pour les **CCP** siégeant en conseil de discipline

2- DROIT DE GRÈVE

- Possibilité **d'encadrement du droit de grève** en vue d'assurer la **continuité du service public** et l'information des usagers dans les collectivités et établissements publics
- Définition des conditions et modalités de la continuité du service public **dans certains services uniquement et après négociation**
- Obligation de déclaration d'intention d'être gréviste et sanctions en cas de non respect des délais de prévenance

2- DROIT DE GRÈVE

Encadrement du droit de grève dans certains services : procédure

› Six services concernés :

Collecte et traitement des déchets des ménages

Transport public de personnes

Aide aux personnes âgées et handicapées

Accueil des enfants de moins de trois ans

Accueil périscolaire

Restauration collective et scolaire

Encadrement du droit de grève dans certains services : procédure

- › Engagement de **négociation** entre l'AT et les OS en vue de la signature **d'un accord approuvé par l'organe délibérant** : fonctions et le nombre d'agents indispensables, mode d'organisation
- › Il s'agit des OS disposant d'au moins 1 siège dans les instances où s'exerce la participation des fonctionnaires
- › En l'absence d'accord (après 12 mois de négociation) **l'organe délibérant** détermine par délibération les fonctions et le nombre d'agents indispensables pour la continuité du service.

2- DROIT DE GRÈVE

Les différentes obligations et délais à respecter par les agents « indispensables »

- › **Déclaration** de l'intention de faire grève : au plus tard 48 h avant la participation comprenant **au moins 1 jour ouvré**
- › **Rejoindre un mouvement de grève déjà engagé**: information 48 h à l'avance (décision du conseil constitutionnel)
- › **Renoncement** à la participation : information au plus tard 24 h avant l'heure prévue de la participation

Les différentes obligations et délais à respecter par les agents « indispensables »

- › **En cas de reprise anticipée** : information au plus tard 24 h avant l'heure de reprise (sauf si c'est la fin de la grève)
- › L'autorité peut imposer d'exercer le droit de grève **dès la prise de service et jusqu'à son terme** en cas de risque de désordre manifeste dans l'exécution du service

2- DROIT DE GRÈVE

Sanctions disciplinaires possibles pour ces agents dans différents cas :

- ➔ Non information de l'employeur sur l'intention de participer à la grève
- ➔ Non respect de l'exercice du droit de grève à la prise de service (si l'employeur l'a imposé)
- ➔ Non information, de manière répétée, de l'intention de renoncer à la grève ou de reprendre le service

3- DIVERSES MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

› Congé proche aidant

- ✓ 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an sur la carrière
- ✓ Peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel
- ✓ Pas de rémunération par la collectivité
- ✓ Période considérée comme du service effectif et pris en compte pour la retraite
- ✓ Au bénéfice d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (liste assez large)

3- DIVERSES MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

- › Pas de journée de carence pour un agent malade postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le congé de maternité
- › Partage du SFT en cas de garde alternée
 - Soit sur demande conjointe des parents
 - Soit en cas de désaccord entre les parents sur la désignation du bénéficiaire

3- DIVERSES MESURES D'APPLICATION IMMÉDIATE

Le fonctionnaire qui prend un congé parental ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans conserve l'intégralité de ses droits à l'avancement dans la limite de 5 ans sur toute sa carrière

4- LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

- › **Extension des cas de recrutement de contractuels pour remplacement (article 3-1) :**
 - **Détachement de courte durée** (maximum 6 mois),
 - **Disponibilité de courte durée** (maximum 6 mois) prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,

- › **Extension des cas de recrutement de contractuels pour remplacement (article 3-1) :**
 - **Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité** préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois,
 - **Congé pour invalidité temporaire imputable au service** (CITIS).

4- LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

- › **Suppression de l'obligation** de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours
- › **Inscription dans le statut général** des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels
- › **Portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique**



LES MESURES NÉCESSITANT UN DÉCRET OU D'APPLICATION PLUS LOINTAINE

1- LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

- › **Procédure de recrutement sur emploi permanent :**
 - ✓ Applicable sauf pour certains emplois fonctionnels
 - ✓ Adaptations possibles
 - ✓ **Nécessite un décret**

1- LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

- › **Élargissement du recours au contrat sur les emplois de direction (article 47) :**
 - Abaissement du seuil à **40 000 habitants**
 - Recrutement uniquement **en CDD** (pas de CDI)
 - **Formation obligatoire**
 - **Nécessite un décret**

1- LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

- › Création d'un **contrat de projet ou d'opération** (article 3) :
 - Emploi non permanent pour mener à bien un projet ou une opération identifié
 - Catégories A, B et C
 - Durée minimale d'un an et durée maximale de 6 ans (renouvellements inclus)
 - **Nécessite un décret**

1- LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

› Élargissement du recours aux contrats article 3-3 : **Décret nécessaire**

- Extension aux **catégories B et C** lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
- Pour **tous les emplois** des communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de **moins de 15 000 habitants**

› **Élargissement du recours aux contrats**
article 3-3 : Décret nécessaire

- Pour tous les emplois des **communes nouvelles** issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois ans suivant leur création
- Pour **les autres collectivités et établissements**, pour les emplois à TNC inférieurs à 17h30

1- LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

- › **Formation obligatoire** des agents contractuels en contrat article 3-3 :
 - Formation d'intégration et de professionnalisation sauf pour les CDD d'une durée inférieure à 1 an
 - **Nécessite un décret**

1- LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

- › Instauration d'une **indemnité de fin de contrat**
 - Pour les CDD (sauf contrat de projet et renfort saisonnier) d'une durée ≤ 1 an avec rémunération brute globale inférieure à un plafond
 - Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021
 - **Nécessite un décret**

2- MESURES APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2020

- › Modifications des conditions de réintégration des agents en disponibilité pour suivi de conjoint (mariage ou PACS)
 - ✓ Rappel : réintégration de droit de l'agent sur son poste si disponibilité < 6 mois
 - ✓ Disponibilité < 3 ans : réintégration sur le premier emploi vacant - si pas de poste vacant, l'agent est placé en surnombre et pris en charge par la suite

- ✓ Disponibilité > 3 ans : si l'agent ne peut pas être réintégré, il est maintenu en disponibilité dans l'attente d'un poste vacant avec proposition de réintégration sur une des 3 premières vacances d'emploi
- ✓ La durée des disponibilités antérieures au 1^{er} janvier 2020 est prise en compte pour l'application de ces dispositions

3- COMPÉTENCES DES CAP ET CCP

- › Suppression de certains cas de saisine au 1^{er} janvier 2020 (sans décret):
 - Mutation interne avec modification de situation des intéressés ou changement de résidence administrative
 - Transfert de personnel en cas de transfert de compétences ou de création de service commun
 - Dissolution de syndicat de communes ou de communauté de communes ou d'agglomération

3- COMPÉTENCES DES CAP ET CCP

› Suppression de cas de saisine sous réserve d'un décret :

→ La mise à disposition

→ Le détachement et intégration

→ Les avancements sur échelon spécial

→ Les mises en disponibilité pour convenances personnelles

3- COMPÉTENCES DES CAP ET CCP

› Ne seront plus du ressort de la CAP au 1^{er} janvier 2021 :

→ Les avancements de grade

→ La promotion interne

› Ne nécessite pas de décret d'application

3- COMPÉTENCES DES CAP ET CCP

- › Création de lignes directrices de gestion par chaque autorité territoriale pour les avancements de grade et par le président du CDG pour la promotion interne
- › Les listes d'aptitude pour la promotion interne restent de la compétence du Président du CDG
- › **Nécessite un décret d'application**

3- COMPÉTENCES DES CAP

› Resteront de la compétence des CAP :

- Les refus de titularisation et les licenciements en cours de stage (et *a priori* les prorogations de stage)
- Le refus de temps partiel et les litiges relatifs au temps partiel
- Le refus d'une démission
- Le refus du congé pour formation syndicale

3- COMPÉTENCES DES CAP

› Resteront de la compétence des CAP:

- **Le refus de congé pour siéger au CHSCT**
- **Le refus d'une formation (si double refus successif)**
- **Le recours contre les entretiens professionnels**
- **Licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de poste**

3- COMPÉTENCES DES CAP

→ En cas de recours administratifs contre une décision individuelle concernant la mutation interne, l'avancement de grade et la promotion interne, l'agent peut se faire assister d'un représentant désigné par une OS représentative

4- RUPTURE CONVENTIONNELLE

- › Dispositif expérimental du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025
- › **Attente d'un décret d'application**
- › Décision qui ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties
- › Nécessite une convention signée des 2 parties qui fixe les conditions de la rupture et le montant de l'indemnité

4- RUPTURE CONVENTIONNELLE

› Sont exclus :

- ✓ Les fonctionnaires stagiaires
- ✓ Les fonctionnaires ayant atteint l'âge légal de la retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension au pourcentage maximum
- ✓ Et les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel

4- RUPTURE CONVENTIONNELLE

› Précision :

L'agent devra rembourser dans les 2 ans l'indemnité conventionnelle perçue dans le cas où il serait recruté dans les 6 ans par la collectivité ou auprès d'un établissement public en relevant

5- CPF

Compte personnel de formation (art.58)

- › **Attente d'un décret d'application**
- › RETROUVEZ LA PLAQUETTE CPF SUR NOTRE SITE >>>>>>>

ACTUALITÉ DU CENTRE DE GESTION

24 Octobre | Laisser un commentaire



A

CTU PAIE OCTOBRE 2019

Le point sur les dernières modifications à
effectuer sur vos paies...

Lire plus

ACTUALITÉ DU CENTRE DE GESTION

**CONNEXION IMPOSSIBLE
AUX EXTRANETS**

pour la carrière et la paie

07 Novembre 0

Lire plus

ACTUALITÉ DU CENTRE DE GESTION

**MISE À JOUR DU GUIDE
EXTRANET COMITÉ
MÉDICAL ET COMMISSION
DE RÉFORME**

Octobre 2019

31 Octobre 0

Lire plus

Voir toutes les actualités

CATALOGUE DES PRESTATIONS

DÉONTOLOGIE,
MÉDIATION ET
JURIDIQUE



CONSEIL EN
ORGANISATION
ET ARCHIVES



SANTÉ ET BIEN
ÊTRE AU TRAVAIL



MOBILITÉS, CPF
ET RH



SÉCURITÉ ET
CONDITIONS DE
TRAVAIL



EMPLOI PUBLIC
ET BILAN SOCIAL



INSTANCES
CONSULTATIVES



RÉMUNÉRATION



CONCOURS ET
EXAMENS



CONFÉRENCE RÉGIONALE
DE L'EMPLOI TERRITORIAL
(CRET)



THÈME : LES ENJEUX DU
RENOUVELLEMENT
GÉNÉRATIONNEL DANS LA FPT

Les Centres de Gestion des Pays de la
Loire organisent leur prochaine
Conférence de l'Emploi Territorial le 3
décembre 2019 à ANCENIS-SAINT-
GÉREON...

Inscription sur le blog CRET

ACCÈS DIRECT



RECHERCHER UN
EMPLOI



OFFRES D'EMPLOI



CONCOURS



EXTRANETS



BIP | CIG PETITE
COURONNE



MÉDIATHÈQUE RH



6- TEMPS DE TRAVAIL

- › Fin des régimes dérogatoires aux 1.607 heures annuelles sauf sujétions spécifiques et cadres d'emplois spécifiques
- › Obligation pour les assemblées délibérantes de définir les règles relatives au temps de travail dans un délai d'1 an à compter de leur renouvellement
- › Soit pour les communes obligation de délibérer au plus tard en mars 2021 et obligation d'appliquer les nouvelles règles au plus tard au 1er janvier 2022

6- TEMPS DE TRAVAIL

Pour vous aider :

› 1^{ère} fiche « méthodo » sur le temps de travail



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE
**PARTENAIRE DES
COLLECTIVITÉS
LOCALES**

[CONNAÎTRE
LE CDG 44](#)[JE GÈRE LES
RESSOURCES HUMAINES
DE MA COLLECTIVITÉ](#)[JE SUIS AGENT DE LA
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE](#)[JE VEUX ACCÉDER À LA
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE](#)

[A-](#)[A+](#)

[RECEVOIR LA LETTRE D'INFO](#)[CONTACT](#)

Accueil › Je gère les ressources humaines de ma collectivité › Gérer le personnel › Les fiches "méthodo" du CDG44

S'INFORMER
**SUIVRE L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE ET STATUTAIRE**
**PRÉVOIR LES EFFECTIFS ET
LES COMPÉTENCES**
Enquête et Bilan social
Observatoire de l'emploi territorial
Recensement concours
**MANAGER ET ORGANISER LES
SERVICES**
Structuration des services
Conduite de changement
Suppression d'emploi
RECRUTER UN AGENT
Procédure de recrutement
Recruter un agent titulaire
Recruter un contractuel
Proposer un apprentissage
Accueillir temporairement un agent
GÉRER LE PERSONNEL
Déroulement de la carrière (PPCR)
Positions administratives
Mobilité professionnelle
Formation (CPA / CPF / CEC)
Congés / absences statutaires / CET
Entretien professionnel
Rémunération / Impôt (PAS)
Temps de travail
Retraite CNRACL
Les fiches "méthodo" du CDG44
Les fiches statut du CDG44

**GARANTIR LA SANTÉ, LA
SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS
DE TRAVAIL**
Prévention
Médecine de prévention
Bien être au travail
**ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS LA
GESTION DES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS**
Démarche pour une RQTH
Modalités d'aides par le FIPHP
Recrutement dérogatoire art38, sous
quelles conditions ?
Maintien dans l'emploi
DOETH : mode d'emploi ?
Enquête handitoriale
**SAISIR LES INSTANCES
CONSULTATIVES**
Comité médical
Commission de réforme
Commission administrative paritaire
(CAP)
Commission consultative paritaire
(CCP)
Comité technique (CT)
Conseil de discipline et CDR
Elections pro 2018
ORGANISER LES ARCHIVES
Que sont les archives ?
Pourquoi et comment gérer les
archives ?

ÊTRE ACCOMPAGNÉ
**FICHES "MÉTHODO"
(NOUVEAU)**
**LISTES D'APTITUDE
PROMOTION INTERNE**
**CONDITIONS
D'AVANCEMENT DE GRADE
ET PROMOTION INTERNE**
FICHES STATUT
CIRCULAIRES

**BOÎTE À OUTILS**

[BIP | CIG PETITE
COURONNE](#)

[MODÈLES
D'ARRÊTÉS ET
CONTRATS](#)

[EXTRANETS](#)

[CALCULATEURS](#)

[MÉDIATHÈQUE RH](#)

[AGENDA](#)

[FORUM PRO RH](#)

[FOIRE AUX
QUESTIONS](#)



LOI TFP
RMT no

7- FRISE CHRONOLOGIQUE

LOI TFP –CDG38

- › Pour accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de la loi de TFP du 6 août 2019, nos collègues du service juridique du CDG38 ont réalisé un outil à partager avec vous :

- [une frise chronologique interactive](#)

permettant d'avoir une vision d'ensemble sur les étapes d'entrée en vigueur de cette loi, et notamment de voir clairement les différentes dispositions immédiatement applicables.

7- FRISE CHRONOLOGIQUE

LOI TFP – CDG38

janvier 2020



Avancement des
fonctionnaires de
8 août 2019



Compte personnel de
formation (Art. 58)
1 janvier 2020



Conditions de
réintégration après
1 janvier 2020



Mécanisme
détachement
1 janvier 2020

Antécédents familiaux de
(Art. 41)



Clarification et
modernisation du droit
1 janvier 2020



Contribution financière
du CNFPT au
1 janvier 2020



Expérimentation de la
rupture
1 jan 2020 - 31 déc 2025

août 2019

août 2019

août 2019

janvier 2020

janvier 2021



MERCI DE VOTRE ATTENTION

- Avez-vous des questions
ou des remarques ?

Service suivi statutaire et conseil juridique

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE
6, rue du PEN DUICK II – CS 66225 – 44262 NANTES cedex 2 – tél : 02 40 20 00 71 – fax : 02 40 89 00 65

www.cdg44.fr