10 Questions/Réponses sur la mise en œuvre de la réforme modernisation des parcours professionnels, des rémunérations et des carrières (dite « PPCR »)

Comment peut-on définir la réforme PPCR ?

La réforme PPCR vise à l'amélioration de la politique de rémunération et à la revalorisation des carrières.
Les premières mesures concernant cette réforme sont inscrites à l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances 2016 et concernent :

- la mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon
- la transformation d'une partie des primes perçues par les agents en points (à partir du 1er janvier 2016)
- l'introduction de la notion de valeur professionnelle au lieu de la manière de servir (pour réduire l'ancienneté)
- et la révision des grilles indiciaires.

Comment se matérialisent la revalorisation indiciaire et le transfert primes/points?

La nouvelle politique de rémunération se traduit, d'une part, par des revalorisations indiciaires échelonnées dans le temps entre 2016 et 2020 avec des dates d'entrée en vigueur différentes en fonction des corps, emplois et cadres d'emplois dont relèvent les fonctionnaires.

La réforme instaure également un mécanisme de rééquilibrage de la part du traitement indiciaire dans la rémunération globale des fonctionnaires.
Cela consiste en un abattement sur les indemnités perçues par les fonctionnaires relevant d'un cadre d'emplois faisant l'objet d'une revalorisation indiciaire. Cet abattement est compensé par le versement d'un montant indiciaire équivalent, majoré d'un ou deux points d'indice supplémentaires donnés par l'employeur pour gommer l'augmentation du montant des cotisations salariales.

Cet abattement se matérialise sur les bulletins de paie par une ligne négative. Il a un effet rétroactif au 1er janvier 2016 pour les corps revalorisés à cette même date.

L'abattement est opéré dans la limite d'un plafond annuel fixé en fonction des corps et cadres d'emplois.

	Montant plafonds		
	2016	**2017**	**2018 et années suivantes**
Catégorie A Médico-sociaux Conseillers socio-éducatifs	167 €	389 €	389 €
Catégorie A Autres	/	167 €	389 €
Catégorie B	278 €	278 €	278 €
Catégorie C	/	167 €	167 €

Quels sont les éléments exclus de l'assiette de l'abattement ?

L'abattement est appliqué sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
Les articles 1er et 2 du décret n°2016-588 du 11 mai 2016 excluent de l'assiette de l'abattement :

- l'indemnité de résidence
- le supplément familial
- le traitement de base soumis à la CNRACL
- le remboursement des frais
- le remboursement des abonnements de transport
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- les indemnités d'astreinte.

Quels sont les agents visés par l'abattement ?

Tous les fonctionnaires stagiaires et titulaires en position d'activité ou de détachement « dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension civile » sont visés par la loi et concernés par l'abattement dès lors qu'ils perçoivent un régime indemnitaire.
L'abattement s'applique automatiquement pour les agents visés, il n'est pas possible de déroger aux dispositions législatives et réglementaires par délibération.

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit, prévoit que les agents contractuels puissent bénéficier de la revalorisation indiciaire.
Cependant, si le contrat fait référence expressément à un indice brut correspondant à un échelon, ils peuvent bénéficier de la revalorisation indiciaire.

Quelle est la date de l'entrée en vigueur de l'abattement ?

L'abattement s'applique à compter de la date d'effet de la revalorisation indiciaire. Si les décrets prévoient une rétroactivité de la revalorisation indiciaire, l'abattement s'applique aussi de façon rétroactive (article 5 du décret n°2016-588 du 11 mai 2016).

L'abattement peut être appliqué annuellement ou par un précompte.
L'abattement doit être appliqué à la fin de l'année si l'autorité territoriale décide de ne pas mettre en place le précompte.
Le précompte mensuel sera égal à 1/12 du plafond prévu pour chaque catégorie et cadre d'emplois, et ce quel que soit le montant des primes et indemnités mensuelles effectivement perçues.
Selon la note d'information de la DGAFP du 10 juin 2016, les employeurs territoriaux ont également la faculté de mettre en œuvre d'autres rythmes de prélèvement que la mensualisation.

Un arrêté individuel est-il nécessaire pour appliquer l'abattement ?

L'abattement s'applique automatiquement et ne figurera que sur le bulletin de paie par le biais d'une ligne supplémentaire. Cette mesure comptable n'implique ni délibération ni arrêté.

Comment est calculé l'abattement en cas de temps partiel, temps non complet ou de pluri-employeurs ?

Le montant de l'abattement est réduit dans les mêmes proportions que le traitement perçu par l'agent au cours de l'année. Ainsi, le temps de travail effectif doit être pris en compte (Article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015).
Les fonctionnaires à temps partiel et à temps non complet, quelle que soit leur affiliation, se voient appliquer un montant plafond d'abattement annuel en fonction de leur quotité de temps de travail.

Concernant les fonctionnaires exerçant leurs fonctions auprès de différents employeurs, il revient à chaque employeur d'appliquer l'abattement correspondant à la quotité de temps de travail effectuée dans leur collectivité.

Comment définir l'aspect statutaire de la réforme PPCR ?

La réforme prévoit une restructuration des carrières afin de permettre une certaine harmonisation entre les trois versants de la Fonction publique.
Elle se traduit par la mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon avec la suppression des durées minimales et maximales d'avancement, même si l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour l'année 2016 n'interdit pas toute possibilité de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon.

À l'instar des revalorisations indiciaires, l'instauration de la cadence unique d'avancement d'échelon entre en vigueur à des dates différentes en fonction des corps, emplois et cadres d'emplois dont relèvent les fonctionnaires.
Est également prévue une modification des durées de carrière définies par les statuts particuliers afin de permettre une meilleure adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.
Cette modification s'effectue progressivement avec, pour certains cadres d'emplois, un changement à deux reprises de la durée de la carrière prévue par leurs statuts particuliers.

La consultation de la commission administrative paritaire (CAP) est-elle obligatoire pour l'avancement d'échelon ?

La CAP n'a pas à être consultée pour l'avancement d'échelon à la durée unique de droit fixée par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Quel sera l'impact de la réforme PPCR pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux ?

La mise en œuvre de la réforme PPCR va entraîner l'évolution du cadre d'emplois des attachés au 1er janvier 2017. L'indice brut terminal du 1er grade (attaché) sera porté, en plusieurs étapes, de l'indice 801 à l'indice 821.
Celui du 2ème grade (attaché principal) passera de l'indice 966 à l'indice 1015.
Le cadre d'emplois des attachés territoriaux a vocation à conserver trois grades, dont le dernier à accès fonctionnel. Un grade d'attaché hors classe devrait être créé à l'instar de celui des attachés d'administration de l'Etat.

Le grade de directeur territorial, qui serait mis en extinction, pourra atteindre progressivement l'indice 1020 au lieu de l'indice 985.

Références juridiques

• Décret n°2016-588 du 11 mai 2016 modifié portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »
• Décret n°2016-594 du 12 mai 2016 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-595 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-597 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-598 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires de certains cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-599 du 12 mai 2016 modifiant le décret n°2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs
• Décret n°2016-600 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie A de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-601 du 12 mai 2016 modifiant le décret n°2010-330 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-602 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-603 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale
• Décret n°2016-605 du 12 mai 2016 modifiant le décret n°2013-492 du 10 juin 2013 portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs
• Décret n°2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation
• Décret n°2016-1124 du 11 août 2016 portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel
• Décret n°2016-1176 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels
• Décret n°2016-1177 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels
• Décret n°2016-1178 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels
• Décret n°2016-1180 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels

Reportez-vous à la note d'information de la DGCL du 10 juin 2016 précise le champ d'application du dispositif.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La mise en œuvre de la réforme PPCR

Concernant la mise en œuvre de la réforme PPCR, la note d'information de la DGCL du 10 juin 2016 précise le champ d'application du dispositif.

« Le décret du 11 mai 2016 est applicable aux fonctionnaires civils relevant des trois versants de la fonction publique. Les personnels sous statut spécial (police nationale et administration pénitentiaire) sont donc concernés.

En revanche, les militaires, y compris les gendarmes, bénéficieront de dispositions réglementaires spécifiques.

Par ailleurs, les agents non titulaires n'entrent pas dans le champ d'application du décret du 11 mai 2016, y compris lorsque leur rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements ».

Sur ce dernier point, les employeurs publics jugent inéquitable la non application du dispositif aux contractuels dont la rémunération est fixée par référence à un grade et un échelon.

Aucune information n'a été transmise concernant les emplois spécifiques.

L'interprétation relative aux fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 h) qui seraient concernés dans le transfert primes points entraîne des difficultés d'application. La FNCDG a notamment été saisie par le CDG du Loiret sur cette question.

S'agissant de l'applicabilité du dispositif à ces agents, la note d'information du 10 juin 2016 précise dans son paragraphe 3.5 :"il en est de même pour les fonctionnaires à temps non complet et ce, quels que soient leur durée hebdomadaire de travail et le régime de retraite auquel ils sont affiliés."

Pour autant, les dispositions législatives et règlementaires ne font pas référence aux fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires qui relèvent, quant à eux, de l'IRCANTEC et dont les cotisations différent de celles des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

Cette absence de dispositions spécifiques est nécessairement source d'interrogations pour tous les centres de gestion.

Pour éclairer les incidences de la mise en place du transfert primes/point sur tout ou partie des agents titulaires et contractuels, différents scénarii sont possibles :

(Calculs faits pour un agent de catégorie B à temps complet ; montant mensuel du transfert fixé à 13,92 € pour l'année 2016)

Ø Attribution du transfert uniquement aux agents CNRACL (comme le prévoient actuellement les dispositions législatives et réglementaires) :

- Cas d'un agent à 28h : Déduction de 13.92/35*28 par mois en contrepartie de l'augmentation de points.
  Si ce même agent voit sa durée hebdomadaire descendre en dessous de 28h pour des nécessités de service, il se verra supprimer la déduction du transfert prime / point.

- Cas d'un agent à 27h : pas de déduction au titre du transfert prime/point
  Si ce même agent voit sa durée hebdomadaire passer de 27h à 28h il se retrouve avec une déduction au titre du transfert prime/point

- Cas d'un agent contractuel à temps complet : pas de déduction au titre du transfert prime/points. Si ce même agent est nommé stagiaire suite à réussite à un concours, il se verra attribuer la déduction transfert prime/point, qui (s'il avait déjà un régime indemnitaire) correspondra à une baisse de sa rémunération.

Ø Attribution du transfert à l'ensemble des fonctionnaires CNRACL et IRCANTEC (comme le préconise la note d'information du 10 juin 2016) :

- Cas d'un agent fonctionnaire à temps complet : Déduction de 13.92 par mois

- Cas d'un agent à 27h : Déduction de 13.92/35*27 par mois

- Cas d'un agent contractuel à temps complet : pas de déduction au titre du transfert prime/points. Si ce même agent est nommé stagiaire suite à réussite à un concours, il se verra attribuer la déduction transfert prime/point, qui (s'il avait déjà un régime indemnitaire) correspondra à une baisse de sa rémunération.

Ø Attribution du transfert à l'ensemble des agents publics, fonctionnaires et contractuels, dès lors qu'ils sont rémunérés sur un indice faisant référence à un échelon et un grade :

- Application aux contractuels du transfert primes/points dès lors qu'ils sont reclassés et bénéficient de points d'indices supplémentaires

- Les autres agents contractuels rémunérés sur un indice et non reclassés sur les nouvelles grilles ne seraient pas concernés par ce transfert prime/points hormis les agents contractuels dont l'indice actuel serait en dessous de l'indice minimum.

Il convient qu'une interprétation harmonisée soit donnée aux collectivités.

En fonction du scénario retenu et pour appliquer uniformément les dispositions en vigueur, le Centre de Gestion du Loiret proposait une évolution législative formalisant le bénéfice du dispositif transfert primes/points aux fonctionnaires relevant de l'IRCANTEC ou à l'ensemble des agents relevant de l'IRCANTEC et reclassés sur les nouvelles grilles indiciaires.

La DGCL considère que le dispositif s'applique à l'ensemble des agents à temps non complet et qu'aucune modification législative n'est nécessaire.

Actualités législatives et réglementaires

1. Promulgation de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

La loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016, dite loi El Khomri, est entrée en vigueur le 10 août 2016. Plusieurs articles de cette loi concernent l'ensemble du secteur public et en particulier la fonction publique territoriale.

Le chapitre II renforce la lutte contre les discriminations et le harcèlement sexuel, l'article 7 modifiant l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en protégeant les fonctionnaires des agissements sexistes : « Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. ».

Le chapitre III définit les notions de travail effectif, d'astreinte et d'équivalences et porte également sur le travail et à temps partiel ainsi que sur les jours fériés et les congés. Des articles du code de la sécurité sociale et du code général des collectivités territoriales sont modifiés en conséquence.

En matière de dialogue social, un nouvel article L 1311-18 du CGCT précise que les collectivités territoriales peuvent mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales, lorsque ces dernières en font la demande.

L'article 39 instaure un compte personnel d'activité et un compte d'engagement citoyen qui permet d'acquérir des heures, notamment au titre de la réserve communale de sécurité civile financée par la commune.
L'article 44 de la loi précise que, dans un délai de 9 mois à compter de sa promulgation, une ordonnance devra mettre en œuvre, pour chaque agent public, un compte personnel d'activité ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits et définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte.

L'ordonnance aura également pour objet de :
- renforcer les garanties en matière de formation des agents publics
- renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique
- améliorer les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics.

S'agissant du financement du compte personnel de formation des salariés de droit privé employés par des personnes publiques, l'article 39 de la loi du 8 août 2016 précise que lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation, il appartient à la collectivité :
- soit de prendre en charge les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation de l'agent

- soit de choisir une prise en charge de ces frais par le CNFPT.
Dans ce cas, la collectivité verse une cotisation assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé qu'elle emploie. Le taux de cette cotisation, qui ne peut excéder 0,2 %, est fixé par décret.

Le titre IV concerne les dispositions visant à favoriser l'emploi. L'article 73 fixe les mesures applicables à l'apprentissage en créant un nouveau chapitre dans le code du travail consacré au "développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial". Il s'agit d'intégrer les contrats d'apprentissage signés dans la fonction publique au droit commun de l'apprentissage fixé par le code du travail. Les modalités de mise en œuvre seront détaillées dans un décret en Conseil d'Etat.

L'article L 1253-19 du code du travail relatif aux groupements d'employeurs composés d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales est modifié dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des personnes de droit privé peuvent créer, avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics "ou avec des établissements publics de l'Etat" des groupements d'employeurs constitués sous la forme d'associations.

L'article 98 de la loi du 8 août 2016 modifie l'article 28 de la loi du 1er décembre 2008 réformant les politiques d'insertion. Ainsi, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi sont financées, pour tout ou partie par le CNFPT notamment "par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires" des CAE et dont le taux sera fixé par décret.

Enfin, le titre V de la loi vise à moderniser la médecine du travail, le Gouvernement devant remettre au Parlement, dans un délai de douze mois, des propositions pour renforcer l'attractivité de la profession de médecin du travail.

2. Lancement d'une mission sur l'avenir de la fonction publique

Le Premier ministre a chargé le président du Conseil économique, social et environnemental (CESE), Patrick Bernasconi, d'une mission sur l'avenir de la fonction publique.

Pour Manuel Valls, la fonction publique est un "outil pertinent et adapté", une "protection face aux nombreux défis de notre société : sécurité, environnement, enjeux démographiques et sociaux ainsi que développement du numérique".

La mission confiée au CESE aura pour objectif de mener "une réflexion prospective", "afin de dresser les pistes de ce que les trois versants de la fonction publique devront être à un horizon de moyen terme".
Il s'agira de définir les futurs principes qui régiront la fonction publique, et de déterminer les évolutions souhaitables pour "les relations hiérarchiques, l'innovation managériale, la promotion d'un environnement de travail épanouissant pour les agents, et l'impact de la révolution numérique."

3. Application aux collaborateurs de cabinet des obligations relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a instauré de nouvelles règles déontologiques pour les collaborateurs de cabinets dans les collectivités territoriales. Une note d'information a été adressée le 22 juillet par la DGCL aux préfets pour expliciter ces nouvelles mesures.

La loi oblige ainsi désormais les principaux collaborateurs de cabinet (directeur, directeur-adjoint et chef de cabinet) dans les collectivités territoriales et EPCI à transmettre une déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

La note d'information liste les autorités territoriales concernées : maire d'une commune de plus de 20 000 habitants, président de conseil régional ou départemental, de l'Assemblée de Corse, du conseil exécutif de Corse, des Assemblées de Guyane et de Martinique, du conseil exécutif de Martinique, d'une assemblée territoriale ou d'un exécutif d'une collectivité d'outre-mer, du conseil de la métropole de Lyon.

Les collaborateurs de cabinet dans les EPCI sont aussi concernés dès lors que l'établissement intercommunal à fiscalité propre a plus de 20 000 habitants ou que le montant de recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif dépasse les 5 millions d'euros, les autres EPCI étant concernés lorsque le montant de leurs recettes de fonctionnement dépasse également 5 millions d'euros.

Ces collaborateurs de cabinet doivent transmettre leurs déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts dans les deux mois qui suivent leur entrée en fonction ou en cas de « modification substantielle » de cette situation.

Une déclaration de situation patrimoniale doit aussi être adressée dans les deux mois suivant la fin de fonctions. La déclaration d'intérêt doit également être transmise à l'autorité hiérarchique.

L'autorité territoriale a, quant à elle, obligation de transmettre sans délai les arrêtés de nomination à la HATVP.

Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le 1er novembre 2016. Ce délai est à respecter par toutes les personnes en poste à la date de promulgation de la loi ou entrant ou quittant leurs fonctions au plus tard le 31 août prochain. Celles entrant ou quittant leur fonction après cette date relèveront du droit commun de deux mois pour transmettre leurs déclarations.

La HATVP a également un rôle de conseil et d'avis. Elle peut donc être saisie par les agents appelés à établir une déclaration.

4. Rapport de la Cour des comptes sur les retraites des fonctionnaires

Le 6 octobre 2016, a été publié par la Cour des comptes un rapport intitulé « les pensions de retraite des fonctionnaires, des évolutions à suivre ».

Les deux régimes de pensions des fonctionnaires civils de l'État et des collectivités locales et des établissements publics de santé concernent 3,8 millions de fonctionnaires en activité et près de 3 millions de retraités.

Depuis la réforme des retraites de 2003, les règles de calcul des retraites des fonctionnaires se sont sensiblement rapprochées de celles en vigueur dans le privé : les âges d'ouverture des droits pour les fonctionnaires sédentaires, la durée d'assurance ou les règles de la décote et de la surcote sont désormais harmonisés. Les cotisations des fonctionnaires s'alignent progressivement jusqu'en 2020 sur celles du privé. Des mesures ont aussi mis fin à certains mécanismes spécifiques à la fonction publique (mode d'indexation des pensions sur le point, pension pour les parents de trois enfants après 15 ans de services).

L'âge de départ en retraite se rapproche également de celui des salariés du privé : 61,1 ans (FPE civile), 62,8 ans (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant de la CNRACL) contre 62,3 ans pour les salariés relevant de la CNAV.

La Cour des comptes met toutefois en avant des différences notables concernant notamment l'organisation institutionnelle, les modalités de calcul de la pension, l'assiette de rémunération prise en compte, le calcul du temps de travail pour la durée d'assurance… La Cour des comptes souligne également le fait que la distinction catégories sédentaire/active n'existe pas dans le secteur privé.

La Cour estime que, malgré les différentes réformes intervenues ces dernières années, les régimes de retraite des fonctionnaires continueront de peser lourdement sur les finances publiques. Elle identifie sept leviers permettant d'ajuster progressivement certains paramètres dans le calcul des pensions des fonctionnaires :

- l'allongement progressif de la durée de la période de référence pour le calcul de la pension des fonctionnaires en revalorisant les traitements portés au compte selon les mêmes règles que pour le secteur privé et la prise en compte partielle des primes par une intégration plafonnée dans la rémunération de référence
- la suppression de la bonification de dépaysement pour services à l'étranger et dans les DOM-TOM
- l'harmonisation des droits familiaux de retraite des agents publics et de ceux du secteur privé, tout en veillant à sa neutralité budgétaire, le cas échéant par un réexamen du bien-fondé d'autres avantages familiaux, tel le supplément familial de traitement
- l'harmonisation progressive des règles relatives aux pensions de réversion entre le secteur privé et la fonction publique, notamment en matière de condition d'âge et de condition de ressources
- le réexamen, systématique en cas de négociation catégorielle, du périmètre des métiers relevant des catégories actives et, au sein de ces métiers, des fonctions exercées justifiant le bénéfice de ces avantages
- l'accélération du rythme de montée en charge de l'augmentation de la durée d'assurance pour les catégories actives
- l'examen de la suppression des bonifications de durée de services pour les fonctionnaires recrutés dans certaines catégories actives.

5. Projet d'ordonnance CPA

La loi El Khomri du 8 août 2016 instaure un compte personnel d'activité (CPA) qui vise à rassembler une série de droits sociaux (formation, pénibilité, compte épargne temps…). Chaque travailleur pourra accéder à un dossier social individuel via un portail numérique unique.

La loi Travail du 8 août 2016 a habilité le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour mettre en place le CPA pour les fonctionnaires dans un délai de neuf mois suivant la promulgation de la loi.

L'ordonnance devra mettre en œuvre, pour chaque agent public, un compte personnel d'activité ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits et définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte.

Les droits inscrits dans ce CPA adapté aux fonctionnaires concerneront ainsi « la formation, la santé et la sécurité au travail des agents publics, dont la prévention de la pénibilité », selon le ministère de la Fonction publique.

L'objectif du gouvernement est de finaliser cette ordonnance qui sera signée par le président de la République et le Premier ministre avant la fin de l'année afin de publier l'ordonnance au plus tard au tout début de 2017, pour une entrée en application immédiate.

La DGAFP doit soumettre le projet d'ordonnance aux syndicats le 20 octobre.

Ce projet prévoit en son article 1er une modification de l'article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui prévoirait que :
Un compte personnel de formation est ouvert pour tout fonctionnaire. Il est constitué :
1° Du compte personnel de formation (CPF)
2° Du compte d'engagement citoyen, régi par les articles L 5151-7 à L 5151-11 du code du travail.

Le CPA "a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle". De fait, "en cas de changement de situation professionnelle, tout fonctionnaire peut invoquer auprès de son nouvel employeur les droits qu'il a acquis, selon les modalités dont il relève au moment de sa demande". Les modalités de mise en œuvre de cet article seront précisées par un décret en Conseil d'État.
L'article 3 reconnaît aux fonctionnaires le droit à la formation tout au long de la vie et "le droit à un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet personnel".

L'article 4 de l'ordonnance, dont les conditions d'application doivent être précisées en Conseil d'État, précise les modalités de mobilisation des droits au titre du CPF, leur articulation avec le congé de formation professionnelle ainsi que les modalités d'alimentation du compte.

Il précise que "l'administration prend en charge les frais de formation". Il prévoit notamment que "l'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures", comme dans le privé.

L'article 5 fixe le calendrier d'application. Il prévoit une application de l'ordonnance "au 1er janvier 2017, à l'exception des dispositions relatives au système en ligne gratuit mentionné à l'article 1er" "qui entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2019". Le Gouvernement prévoit à cet égard la mise en place d'un portail d'accès au CPF unique pour l'ensemble des salariés et des fonctionnaires.

L'article 6 précise les conditions de transformation du DIF (Droit individuel à la formation) en CPF : reprise des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2016 ; ces droits seront intégrés au CPF et régis par nouvelles dispositions applicables au CPF.

Les dispositions de cette ordonnance s'appliqueront également aux contractuels de droit public.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

NOR :

ORDONNANCE n° du

prise en application de l'article 44 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et portant diverses dispositions relatives à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

SUR le rapport du Premier ministre et de la ministre de la fonction publique,

VU la Constitution, notamment son article 38 ;

VU le code du travail ;

VU le code de l'éducation ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

VU la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ;

VU la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

VU la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

VU l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du X ;

VU l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du X ;

VU l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du X ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

ORDONNE :

TITRE Ier
DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

ARTICLE 1er

L'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

« Un compte personnel d'activité est ouvert pour tout fonctionnaire. Il est constitué :

1° Du compte personnel de formation ;

2° Du compte d'engagement citoyen, dans les conditions prévues par la section 2 du chapitre unique du titre V du livre Ier de la cinquième partie du code du travail, à l'exception du 2° de l'article L.5151-7et du L.5151-12.

« Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle.

« En cas de changement de situation professionnelle, tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de son nouvel employeur, que ce dernier relève du droit public ou du droit privé, les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités dont il relève au moment de sa demande.

« Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

« Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne gratuit mentionné à l'article L.5151-6 du code du travail.

« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents contractuels.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de mise en œuvre du présent article. »

ARTICLE 2

L'article 22 *bis* de la même loi devient l'article 22 *quater*.

ARTICLE 3

Après l'article 22 de la même loi, il est inséré un article 22 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 22 *bis*.- I. Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

« Il a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière, en vue de la satisfaction des besoins des

usagers et du plein accomplissement des missions du service. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers.

« Il doit favoriser leur développement professionnel et personnel, et faciliter leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion. Il facilite l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

« II. Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

« Ils peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois.

« III. Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

« Les dispositions du présent article sont applicables aux agents contractuels. »

ARTICLE 4

Après l'article 22 *bis* de la même loi, il est inséré un article 22 *ter* ainsi rédigé :

« Art. 22 *ter*.- I. Tout fonctionnaire acquiert des droits au titre du compte personnel de formation qui lui permettent de mobiliser, à son initiative, des heures en vue de suivre des actions de formation.

« Le compte personnel de formation permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

« Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu sur le temps de travail ou, en tout ou partie, en dehors du temps de travail.

« Le compte personnel de formation peut être mobilisé en articulation avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Il peut en outre être mobilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en articulation avec le compte épargne temps.

« II. La mobilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du compte personnel de formation doit être motivée.

« L’administration ne peut s’opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l’article L.122-1-1 du code de l’éducation. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l’année qui suit la demande.

« Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un fonctionnaire a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d’une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l’autorité compétente qu’après avis de l’instance paritaire compétente.

« III. L'alimentation de ce compte s’effectue à la fin de chaque année, à hauteur de vingt-quatre heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

« Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d’emplois de catégorie C, et qui n’a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, l’alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures maximum par an et le plafond est porté à quatre cent heures.

« Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée légale annuelle de travail. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés sur des emplois à non complet.

« IV. Lorsque le projet d’évolution professionnelle vise à prévenir une situation d’inaptitude à l’exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d’un crédit d’heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds mentionnés au III.

« V. Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du compte personnel de formation ouvert selon les conditions prévues à l’article L.6323-1 du code du travail sont conservés et mobilisables par son titulaire dans les conditions définies au présent article.

« VI. Sans préjudice des actions de mutualisation pouvant être engagées entre employeurs publics, l’employeur prend en charge les frais de formation.

« VII. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents contractuels.

« VIII. Un décret en Conseil d’Etat fixe, après concertation avec les partenaires sociaux, les conditions d’application du présent article, notamment les modalités de mobilisation du compte épargne temps en articulation avec le compte personnel de formation, ainsi que les modalités d’utilisation des droits par anticipation. »

ARTICLE 5

La loi du 12 juillet 1984 susvisée est modifiée comme suit :

1° A l'article 1er, après le 5°, il est ajouté un 6° ainsi rédigé :

« 6° Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, mentionnées à l'article 22 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. ».

2° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article 2, les mots : « dispositions relatives au droit individuel à la formation prévues à l'article 2-1 » sont remplacés par les mots : « dispositions relatives au compte personnel de formation prévues au II de l'article 22 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée ».

3° L'article 2-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 2-1.* L'agent peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.

« Cet accompagnement est assuré par l'autorité territoriale ou par le centre de gestion ».

4° L'article 4 est modifié ainsi qu'il suit :

a) Au premier alinéa, les mots : « 1°, 2° et 3° » sont remplacés par les mots : « 1°, 2°, 3° et 6° » ;

b) Au second alinéa, après le mot : « 2° » sont ajoutés les mots : « ou au 6° ».

5° A l'article 6, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels ».

6° A l'article 6 bis, les mots : « non titulaires » sont remplacés par le mot : « contractuels » et les mots : « 2°, 3° et 4° » sont remplacés par les mots : « 2°, 3°, 4° et 6° ».

7° A l'avant-dernier alinéa de l'article 11, les mots : « droit individuel à la formation professionnelle prévu à l'article 2-1 » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation ».

ARTICLE 6

Au II, après le 17°, de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 18° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents prévu à l'article 2-1 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. ».

TITRE II

MESURES RENFORÇANT LES GARANTIES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS EN MATIERE DE PREVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT DE L'INAPTITUDE PHYSIQUE, D'AMELIORATION DES DROITS ET CONGES POUR RAISONS DE SANTE AINSI QUE LE REGIME DES ACCIDENTS DE SERVICE ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS

ARTICLE 7

I. À l'article 34 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat :

1° Au premier alinéa, les mots « six mois consécutifs de » sont remplacés par le mot « un » ;

2° Au premier alinéa, après les mots « congé de maladie », les mots « pour une même affection » sont supprimés ;

3° Au premier alinéa, les mots «, après avis du comité médical compétent, » sont supprimés ;

4° Au second alinéa, les mots «, après avis favorable de la commission de réforme compétente, » sont supprimés ;

5° Après le troisième alinéa, est inséré l'alinéa suivant : « La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisie. ».

II. Au 4 *bis* de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

1° Au premier alinéa, les mots « six mois consécutifs de » sont remplacés par le mot « un » ;

2° Au premier alinéa, après les mots « congé de maladie », les mots « pour une même affection » sont supprimés ;

3° Au premier alinéa, les mots «, après avis du comité médical compétent, » sont supprimés ;

4° Au second alinéa, les mots «, après avis favorable de la commission de réforme compétente, » sont supprimés ;

5° Après le troisième alinéa, est inséré l'alinéa suivant : « La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisie. ».

III. À l'article 41-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :

1° Au premier alinéa, le mot « six mois consécutifs de » est remplacé par le mot « un » ;

2° Au premier alinéa, après les mots « congé de maladie », les mots « pour une même affection » sont supprimés ;

3° Au premier alinéa, les mots «, après avis du comité médical compétent, » sont supprimés ;

4° Au second alinéa, les mots «, après avis favorable de la commission de réforme compétente, » sont supprimés ;

5° Après le troisième alinéa, est inséré l'alinéa suivant : « La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisie. ».

ARTICLE 8

I. Après le dernier alinéa de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Elle est assimilée à une période de service effectif. Un décret en Conseil d'État en détermine les conditions et les modalités d'application.

II. Après l'article 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, est inséré un article 85-1 ainsi rédigé : « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Elle est assimilée à une période de service effectif. ».

III. Après l'article 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, est inséré un article 75-1 ainsi rédigé : « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Elle est assimilée à une période de service effectif. ».

ARTICLE 9

Après le dernier alinéa de l'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les fonctionnaires qui assurent le secrétariat des comités médicaux et des commissions de réforme peuvent obtenir, dans le respect du secret professionnel auquel ils sont tenus, communication de tous renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits des agents dont le dossier est présenté au comité ou à la commission. »

ARTICLE 10

I. Le 5° de l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, est remplacé par les dispositions suivantes : « 5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique particulières exigées pour l'exercice des fonctions dans certains corps et cadres d'emploi et dans des conditions prévues par décret en conseil d'Etat, compte tenu des possibilités de compensation du handicap. ».

II. Le 4° de l'article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, est remplacé par les dispositions suivantes : « 4° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique particulières exigées pour l'exercice des fonctions dans certains corps et cadres d'emploi et dans des conditions prévues par décret en conseil d'Etat, compte tenu des possibilités de compensation du handicap. ».

ARTICLE 11

I. Après l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, il est inséré un article 21 *bis* ainsi rédigé :

« Article 21 *bis* – I. Le fonctionnaire en activité a droit à un congé spécial de maladie lorsque la maladie est consécutive d'un accident reconnu imputable au service, d'un accident de trajet ou d'une maladie contractée en service définis ci-après.

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident dans les limites fixées par la législation sur la sécurité sociale. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé du fonctionnaire nécessite son maintien en congé spécial de maladie imputable au service.

« II. Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

« III. Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer sur ce point d'éléments suffisants, l'accident survenu à un fonctionnaire pendant le trajet d'aller et de retour entre :

« a) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le fonctionnaire se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familiale et le lieu de travail, sauf lorsque le parcours a été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

« b) le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le fonctionnaire prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

« IV. Est présumée imputable au service toute maladie désignée par un tableau de maladies professionnelles prévu par la législation sur la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

« Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitatives des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par

un tableau susmentionné peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

« Peut également être reconnue imputable au service, une maladie non désignée dans un tableau de maladie professionnelle prévu par la législation sur la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État.

« V. L'employeur public est subrogé dans les droits éventuels du fonctionnaire victime d'un accident provoqué par un tiers jusqu'à concurrence du montant des charges qu'elle a supportées ou supporte du fait de cet accident. Il est admis à poursuivre directement contre le responsable du dommage ou son assureur le remboursement des charges patronales afférentes aux rémunérations maintenues ou versées audit fonctionnaire pendant la période d'indisponibilité de celui-ci par dérogation aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 59-76 du 7 janvier 1959 relative aux actions en réparation civile de l'Etat et de certaines autres personnes publiques. »

« VI. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités du congé spécial de maladie imputable au service mentionné au premier alinéa et détermine ses effets sur la situation administrative des fonctionnaires. Il fixe également les obligations auxquelles les fonctionnaires demandant le bénéfice de ce congé sont tenus de se soumettre en vue, d'une part, de l'octroi ou du maintien du congé et, d'autre part, du rétablissement de leur santé, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui leur avait été conservé.

« VII. Les employeurs publics renseignent les données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles. Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe les modalités pratiques de la collecte et du traitement de ces données. ».

II. Les second alinéas du 2°, du 3° et du 4° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont abrogés.

III. A l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

1°) les deuxième et troisième alinéas du 2° sont abrogés ;

2°) au troisième alinéa du 3°, les mots « des deuxième, troisième et quatrième alinéas » sont remplacés par les mots « du second alinéa » ;

3°) au 4°, le deuxième alinéa est abrogé ;

4°) au cinquième alinéa du 4°, les mots « de la deuxième phrase du quatrième » sont remplacés par les mots « du second ».

IV. A l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :

1°) les deuxième et troisième alinéas du 2° sont abrogés ;

2°) au troisième alinéa du 3°, les mots « des deuxième, troisième et quatrième alinéas » sont remplacés par les mots « du second alinéa » ;

3°) au 4°, le deuxième alinéa est abrogé ;

4°) après le quatrième alinéa du 4°, est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Les dispositions du second alinéa du 2° du présent article sont applicables au congé longue durée ; ».

TITRE III
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

ARTICLE 12

Les dispositions du Titre Ier de la présente ordonnance s'appliquent au 1er janvier 2017, à l'exception des dispositions relatives au système en ligne gratuit mentionné à l'article 1er de la présente ordonnance qui entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2020.

ARTICLE 13

Les heures de formation acquises par les agents publics au 31 décembre 2016 au titre du droit individuel à la formation sont transférées et complétées dans la limite des plafonds mentionnés à l'article 4 de la présente ordonnance, par les heures acquises au titre des droits relevant du compte personnel de formation.

Ces heures obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le compte personnel de formation selon les conditions prévues par l'article 4 de la présente ordonnance.

ARTICLE 14

I.Les salariés régis par le code du travail et employés par les administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et qui ne versent pas la contribution mentionnée à l'article L.6331-9 du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé mobilisent leurs droits acquis depuis le 1er janvier 2015 au titre du compte personnel de formation selon les mêmes modalités que celles définies pour les fonctionnaires.

II.Toute personne ayant perdu la qualité d'agent public peut mobiliser les droits précédemment acquis en cette qualité au titre du compte personnel de formation auprès de tout nouvel employeur selon les modalités dont elle relève au moment de sa demande.

ARTICLE 15

Le Premier ministre et la ministre de la fonction publique sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

PAR LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Le Premier ministre

Rapport de Philippe LAURENT sur le temps de travail
Mai 2016

Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a remis le 26 mai dernier à la Ministre de la Fonction publique un rapport sur le temps de travail. Cette publication intervient quinze ans après l'entrée en vigueur de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique.

Le rapport aborde successivement le cadre juridique qui s'applique au temps de travail dans la fonction publique, l'analyse des pratiques recensées au sein des trois versants de la fonction publique et les questions et enjeux soulevés par l'organisation actuelle du temps de travail dans le secteur public. Mais au-delà du débat sur le respect de la durée du temps annuel de travail, le rapport évoque également l'organisation interne des services et formule des recommandations sur les questions relatives aux astreintes, aux jours de congés ou encore à la formation.

Rappel du cadre juridique

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000).

Heures de travail et garanties minimales

La nouvelle durée du temps de travail dans la fonction publique a été déterminée comme suit :
Nombre de jours dans l'année : 365 jours
Nombre de jours de repos hebdomadaires : 104 jours
Nombre de jours fériés (moyenne) : 8 jours
Nombre de jours de congés prévus : 25 jours
Nombre de jours de travail : 228 jours
Nombre d'heures travaillées annuellement 1 596 heures (228 x 7)

Le volume de 1 596 heures arrondi à 1 600 a ensuite été porté à 1 607 heures à compter du 1er janvier 2005 en raison de l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes (article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000) :

- la durée hebdomadaire du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives
- le repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) ne peut être inférieur à 35 heures
- la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures
- le repos quotidien doit être de 11 heures au minimum
- l'amplitude de la journée de travail est de 12 heures au maximum.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Principaux constats

Les cinq millions de fonctionnaires sont tenus d'effectuer 1 607 heures réglementaires. Peu cependant les effectuent. Selon Philippe Laurent «la faute en incombe à la faiblesse du management public qui n'a pas su comme dans le privé profiter du passage aux 35 heures pour réviser l'organisation du travail ».

La moyenne nationale du temps de travail est évaluée à 1 584 heures travaillées par an, soit un écart inférieur de 1,4 % par rapport à la durée réglementaire.

Philippe LAURENT met en avant que le principe d'une obligation annuelle de travail de 1 607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés, est acté pour être inscrit dans les textes réglementaires relatifs au temps de travail. Il est conseillé aux employeurs de distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent.

Pour un agent à temps plein, la durée théorique de travail diffère de la durée réglementaire des 1 607 heures par la prise en compte d'un certain nombre d'éléments communs à l'ensemble des travailleurs, au moins au niveau de l'établissement :

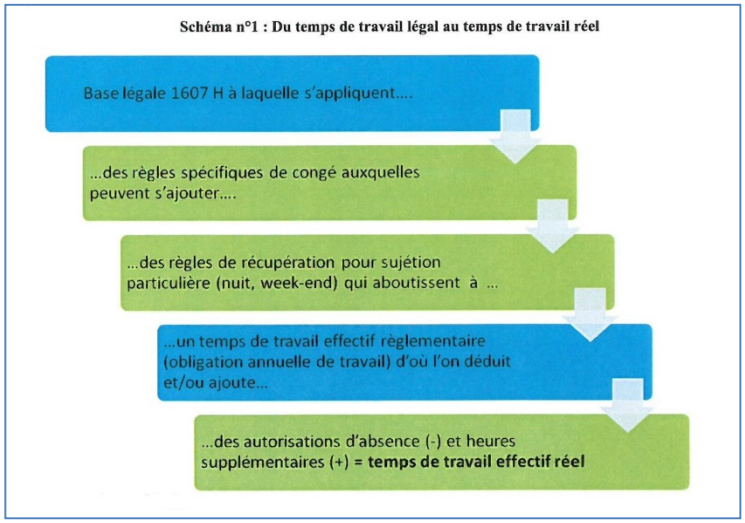
- particularités de l'année modulant la durée théorique (nombre de samedis et dimanches, de jours fériés hors jours de repos, caractère éventuellement bissextile)
- existence de « jours fériés locaux » (Alsace-Moselle, Corse, DOM, …) qui de facto réduisent la durée théorique de travail
- dispositions générales des règlements intérieurs, de niveau national ou local, intervenant en aval du cycle de travail, et qui réduisent également cette durée (jours de fractionnement systématiquement attribués, libéralités de type « heures du directeur » ou « journée du maire » …).

La durée théorique de travail intègre également des dispositions propres à l'emploi occupé par l'agent et à ses conditions d'exercice, lesquelles peuvent amener à des dérogations par rapport aux 35 heures (par exemple : infirmiers travaillant de nuit). Ainsi, la durée théorique de travail, que l'on peut aussi appeler obligation annuelle de travail (OAT), peut notablement différer des 1 607 heures.

Le rapport met en exergue que, dans le secteur public, « 40% des fonctionnaires travaillent régulièrement le samedi ou le dimanche ». Cela peut être le cas des professions telles que les bibliothécaires ou les animateurs sportifs. La diversité des cycles de travail contribue aussi à expliquer la diversité des temps de travail adoptés dans le secteur public.

L'organisation du travail dans la fonction publique se caractérise par une grande dispersion des cycles. De manière générale, la mission a constaté que les administrations sont confrontées aux demandes des agents de densifier leur temps de travail pour dégager davantage de jours de récupération ou de RTT.

Ces organisations renforcent la difficulté de garantir le principe de continuité du service public et ne constituent pas une réponse optimale aux besoins du service. Il en résulte un nombre cumulé de jours de congés annuels et RTT dans la fonction publique de 45 jours, supérieur au secteur privé qui bénéficie en moyenne de 36 jours.



Le rapport Laurent dénonce le mauvais usage des comptes épargne-temps (CET) et des jours de fractionnement de congés. Ces dispositifs avaient initialement pour objectifs de permettre aux fonctionnaires de mieux étaler les congés quand ils en avaient moins, dans le souci d'assurer la continuité du fonctionnement des services.

Sur la question relative aux heures supplémentaires, le rapport indique que beaucoup de fonctionnaires en font sans forcément les déclarer. Le régime des heures supplémentaires n'est pas harmonisé dans les 3 Fonctions Publiques.

Les dispositifs d'astreinte doivent être évalués.

L'adoption d'un cadre global pour revisiter le régime des autorisations d'absence est prescrite. Certaines autorisations d'absence sont précisément définies (pour l'exercice de mandats syndicaux ou locaux). D'autres sont laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux. Ainsi, l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux (déménagement, mariage, PACS, décès...), mais il n'en fixe pas la nature ni la durée. Le décret d'application n'ayant jamais été pris, les durées doivent donc être déterminées localement.

Concernant le temps partiel, le rapport propose de mettre fin à la sur-rémunération du travail à temps partiel à 80 ou 90%.

Dans le cadre de la réforme territoriale, le rapport recommande d'adopter dans un délai de deux ans un régime de travail uniforme.

La mission recommande enfin d'élaborer un guide de recommandations et de bonnes pratiques à destination des collectivités territoriales souhaitant faire

évoluer les protocoles de temps de travail, en insistant sur un dialogue social approfondi.

Les recommandations du rapport

Transparence :
Recommandation n°1 : assurer systématiquement l'exploitation des principales enquêtes de la statistique publique puis la diffusion de leurs résultats concernant le temps de travail dans la fonction publique
Recommandation n°2 : produire annuellement une analyse du temps de travail par emplois types public/privé sur la base de l'enquête emploi de l'INSEE
Recommandation n°12 : harmoniser les régimes dérogatoires pour sujétions et en réexaminer la liste tous les cinq ans
Recommandation n°15 : tous les trois ans, mener une évaluation interne des cycles de douze heures
Recommandation n°16 : examiner systématiquement les horaires d'ouverture des services au public au regard des besoins des usagers
Recommandation n°24 : rendre obligatoire une étude d'impact financier et organisationnel avant toute création d'une autorisation spéciale d'absence
Recommandation n°31 : établir par voie règlementaire un cadre commun aux bilans sociaux produits dans la fonction publique d'Etat
Recommandation n°33 : définir un tronc commun d'indicateurs sur le temps de travail dans le cadre d'un groupe de travail associant l'INSEE, la DARES, la DGAFP, la DGCL et la DGOS

Pour une application rigoureuse des 35 heures :
Recommandation n°4 : inscrire dans les textes le principe d'une obligation annuelle de travail (OAT) de 1.607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés
Recommandation n°6 : mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1.607 heures et à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale
Recommandation n°5 : laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour et 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de jours de RTT
Recommandation n°9 : développer l'annualisation du temps de travail dans les services de l'Etat et des établissements hospitaliers soumis à des variations saisonnières d'activité
Recommandation n°10 : dans le cadre de l'annualisation, délivrer un décompte trimestriel du temps de travail effectué à chaque agent
Recommandation n°13 : limiter les possibilités de choix de cycles de travail à quatre maximum, dont un à 35 heures hebdomadaires et 7 heures par jour
Recommandation n°17 : mettre fin à la sur-rémunération du travail à temps partiel à 80 ou 90%
Recommandation n°18 : rappeler les règles encadrant les heures supplémentaires (temps partiels, cadres au forfait) et empêcher leur génération par les agents eux-mêmes
Recommandation n°19 : borner sur une période limitée la consommation des heures supplémentaires effectuées (par exemple le trimestre)
Recommandation n°28 : mettre en place un régime de forfait-jour obligatoire pour les postes pour lesquels les nécessités de service l'exigent
Recommandation n°34 : lancer un chantier de réflexion sur la mise en place d'une « inspection du travail » indépendante propre à la fonction publique

Fonction publique hospitalière :
Recommandation n°7 : aligner le temps de repos quotidien minimum de la fonction publique hospitalière sur celui des autres fonctions publiques et supprimer le jour de fractionnement supplémentaire
Recommandation n°20 : aligner dans la fonction publique hospitalière le plafond d'heures supplémentaires sur celui des autres fonctions publiques

Management pour les employeurs publics :
Recommandation n°3 : distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent
Recommandation n°8 : élaborer un guide de recommandations et de « bonnes pratiques » à destination des collectivités territoriales souhaitant faire évoluer les protocoles de temps de travail, en insistant sur la nécessité d'un dialogue social approfondi
Recommandation n°11 : évaluer tous les dispositifs d'astreintes (nécessité, contreparties) et rechercher les mutualisations possibles
Recommandation n°14 : dans le cadre de créations, regroupements ou fusions de services, de collectivités territoriales ou d'établissements, adopter, dans un délai de deux ans, un régime de travail uniforme
Recommandation n°21 : provisionner systématiquement les comptes épargne-temps dans les comptes des collectivités territoriales
Recommandation n°22 : inscrire la tenue des comptes épargne-temps parmi les compétences facultatives des centres de gestion de la fonction publique territoriale
Recommandation n°23 : élaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absence
Recommandation n°25 : mieux informer les employeurs publics sur leur responsabilité de faire respecter les obligations annuelles de travail
Recommandation n°26 : généraliser dans les formations initiale et continue de service public un module sur la gestion du temps de travail des agents
Recommandation n°27 : définir un référentiel pour les systèmes de contrôle utilisés par les administrations afin de disposer automatiquement de données agrégées
Recommandation n°29 : généraliser l'adoption dans chaque service, collectivité territoriale ou établissement, d'une charte du temps actualisée au maximum tous les trois ans
Recommandation n°30 : créer un circuit harmonisé de l'information relative au temps de travail sous l'égide d'un directeur de projet placé auprès du ministre en charge de la fonction publique

Propositions de la FNCDG

La FNCDG soutient les recommandations 3, 4, 6, 8, 14, 17, 18, 21, 22, 23, 29 et 32 et a eu l'occasion de le rappeler lors d'une réunion organisée par la DGAFP le 20 septembre 2016 et sensibilisera la DGCL sur ses propositions le 20 octobre.

Ø Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence

Aux termes de l'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, des autorisations spéciales d'absence qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels sont accordées :
1° Aux représentants dûment mandatés des syndicats pour assister aux congrès professionnels syndicaux fédéraux, confédéraux et internationaux et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations dont ils sont membres élus. Les organisations syndicales qui sont affiliées à ces unions, fédérations ou confédérations disposent des mêmes droits pour leurs représentants
2° Aux membres du Conseil commun de la fonction publique et des organismes statutaires créés en application de la présente loi et de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984
3° Aux membres des commissions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L 225-2 du code de l'action sociale et des familles
4° Aux fonctionnaires, à l'occasion de certains événements familiaux.

Ces autorisations spéciales d'absence sont assimilées à une interruption totale ou partielle de service et bénéficient aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents non titulaires.
Certaines autorisations d'absence sont précisément définies (pour l'exercice de mandats syndicaux ou locaux). D'autres sont laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux. Ainsi, l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux (déménagement, mariage, PACS, décès...), mais il n'en fixe pas la nature ni la durée. Le décret d'application n'ayant jamais été pris, les durées doivent donc être déterminées localement.
Il conviendrait de définir par voie textuelle les motifs et le volume de ces autorisations d'absence.

Ø Créer un compte financier regroupant la valeur des jours épargnés dans le cadre du compte épargne temps

Ouvert à la demande de l'agent, le compte épargne temps permet de cumuler des jours des droits à congés rémunérés, à repos compensateurs ou ARTT. Il peut être alimenté dans la limite de 22 jours par an et de 60 jours au total.

Le décret n°2010-531 du 21 mai 2010 a modifié les règles relatives au compte épargne temps (CET) dans la fonction publique territoriale.

Ce décret offre la possibilité aux collectivités territoriales d'indemniser un certain nombre de jours épargnés par leurs agents, ou de les prendre en compte au titre de la retraite additionnelle pour la fonction publique. Il a par ailleurs limité le nombre de jours sur CET à 60 jours.

Bien que l'organe délibérant détermine les règles d'ouverture et les modalités d'utilisation avec notamment l'indemnisation des jours, dans de nombreuses collectivités, cette dépense potentielle n'est pas provisionnée.

Le nombre de jours annuels indemnisés est estimé à 1,5 million d'euros par an dans la Fonction Publique.

Par ailleurs, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du CET en cas de mutation ou de détachement. La collectivité d'accueil devra gérer le CET et une convention relative aux modalités financières du transfert des droits à congé peut être passée entre les employeurs. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre du CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.

Afin d'éviter que la dernière collectivité employeur assume la charge financière de la totalité des jours épargnés pendant sa carrière, il serait souhaitable que lors de l'alimentation du CET en jours, les sommes correspondantes soient affectées sur un compte financier qui permettrait de rémunérer la prise des jours dans n'importe quel établissement. La gestion administrative des CET pourrait être confiée aux Centres de Gestion.

Le placement financier des jours épargnés permettrait ainsi de produire des intérêts qui pourraient aider à compenser l'évolution de carrière des agents. Une évolution pourrait être envisagée pour que l'épargne des agents soit affectée sur un compte financier individualisé qui lui permettrait de se constituer un capital retraite.

Par ailleurs, il serait intéressant de revoir le plafond des jours maximum pouvant être inscrits dans le compte épargne temps : 40 jours pour les nouveaux entrants dans le dispositif et pour ceux n'ayant pas encore atteint ce seuil.

Ø Réformer le temps de travail des personnels d'enseignement

La durée de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique est fixée, contrairement aux autres agents de la fonction publique territoriale, par des dispositions propres à leur statut.

Ces agents sont soumis à une obligation de servir spécifique d'une durée hebdomadaire fixée à 16 heures pour les professeurs territoriaux d'enseignement artistique et à 20 heures pour les assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Les règles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, ne s'appliquent pas aux cadres d'emplois des professeurs, assistants spécialisés et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Ces agents devraient en principe bénéficier des mêmes congés annuels que ceux attribués aux autres agents territoriaux, à savoir cinq fois les obligations hebdomadaires de service, le statut particulier devrait préciser leurs obligations professionnelles pendant les vacances scolaires.

Ø Préciser le seuil d'application de l'indemnisation des heures supplémentaires

En cas de dépassement des bornes horaires, une compensation horaire, ou à défaut financière, doit être prévue pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires. Ainsi le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit, en cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, les modalités de compensation suivantes : attribution d'un repos compensateur, ou bien attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour certaines catégories d'agents.

L'organe délibérant fixe la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, qui sont versées :

- selon le principe général, dans les conditions prévues pour la fonction publique de l'Etat (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

- par exception, pour certains cadres d'emplois, dans les conditions prévues pour la fonction publique hospitalière (décret n°2002-598 du 25 avril 2002).

Dans la fonction publique de l'Etat, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C exerçant des fonctions ou appartenant à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents non titulaires de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

Les agents de tous les corps de l'Etat remplissant les conditions présentées ci-dessus sont potentiellement bénéficiaires des IHTS ; il en est donc de même des agents de tous les cadres d'emplois territoriaux ayant une équivalence avec l'un de ces corps.

L'octroi est donc limité aux agents territoriaux de catégorie B et de catégorie C ; le décret FPE n°2002-60 du 14 janvier 2002 ne prévoit pas, contrairement au décret FPH la possibilité d'un arrêté d'application qui permettrait l'extension à certains fonctionnaires de catégorie A.

Toutefois, le plafond indiciaire constitué par l'indice brut 380 en catégorie B a été supprimé, tout d'abord du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 par le décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007, puis du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 par le décret n°2008-1451 du 22 décembre 2008.

Pour certains métiers médico-sociaux, c'est la référence à la FPH qui s'applique, on peut en conclure :

- que des IHTS peuvent être octroyées aux membres des cadres d'emplois territoriaux de catégorie A (sages-femmes ; puéricultrices cadres de santé ; cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ; puéricultrices)
- que, pour les cadres d'emplois de catégorie B et C (infirmiers, rééducateurs, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins), l'attribution se fait également dans les conditions prévues par le décret n°2002-598 du 25 avril 2002

Un texte spécifique à la Fonction Publique Territoriale pourrait être pris afin de préciser clairement les cadres d'emplois pour lesquels l'indemnisation des heures supplémentaires peut être prévue.

Ø Revenir sur la sur-rémunération de certains temps partiels

Le temps partiel de droit ou sur autorisation représente environ 23% des effectifs de la fonction publique territoriale.
La rémunération de l'agent se fait au prorata de la durée effective de service sauf pour les quotités de 80 % et 90 % qui bénéficient d'un surplus de rémunération, l'agent percevant respectivement 85,7% et 91,6% du salaire à temps complet.

Cette sur-rémunération, au-delà de son caractère discriminatoire notamment au regard des quotités inférieures à 80%, entraîne un coût important pour les collectivités territoriales, il convient d'y mettre fin.

Ø Réintroduire une journée de carence

Instauré par l'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, le « jour de carence » prévoyait que les agents publics en congé maladie ne percevaient pas leur rémunération au titre du premier jour du congé de maladie. Ce dispositif est entré en vigueur le 1er janvier 2012.
Tous les agents publics étaient concernés. Toutefois, le dispositif ne s'appliquait pas :
- en cas de congé de longue maladie
- en cas de congé de longue durée
- en cas d'incapacité professionnelle résultant, notamment, de blessures ou de maladie contractées ou aggravées du fait des activités de service
- en cas d'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Ce dispositif avait une triple finalité. Premièrement, il s'agissait de faire contribuer les agents publics à l'effort de redressement des comptes publics. Deuxièmement, il s'agissait de lutter contre l'absentéisme injustifié, que favorisent l'absence de sanctions et l'insuffisance des contrôles. Troisièmement, il s'agissait d'une mesure d'équité avec les salariés du secteur privé.

L'article 126 de la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 a abrogé le délai de carence d'une journée pour les agents publics à compter de l'année 2014.

En contrepartie, le même article a prévu deux mesures visant à renforcer le contrôle du bien-fondé des arrêts maladie :

- d'une part, une sanction pécuniaire en cas de non-transmission de l'arrêt-maladie par l'agent concerné. Cette sanction est égale à 50 % de la rémunération versée au titre du congé de maladie, dès lors que le fonctionnaire n'aurait pas satisfait, deux fois sur une période de 24 mois, à l'obligation de transmission de son avis d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures, qui était jusqu'alors dépourvue de sanction. Les agents publics sont désormais soumis aux mêmes règles que les salariés du secteur privé et les agents contractuels

- d'autre part, une prolongation jusqu'au 31 décembre 2015 de l'expérimentation qui confie aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) le contrôle du bien-fondé des arrêts maladie.

D'après les éléments transmis par le Gouvernement, l'instauration du jour de carence a permis une économie de 164,3 millions d'euros en 2012 (hors charges sociales) pour les trois fonctions publiques, du fait de la diminution de l'absentéisme :

- 60,8 millions d'euros pour l'État
- 40 millions d'euros pour la fonction publique territoriale
- 63,5 millions d'euros pour la fonction publique hospitalière

De fait, selon une étude de l'Insee, entre 2011 et 2012, la proportion d'agents en arrêt maladie de courte durée (moins de 15 jours) est passée de 1,2% à 1% dans la fonction publique de l'État, et de 0,8% à 0,7% dans la fonction publique hospitalière. L'absentéisme est en revanche resté stable dans la fonction publique territoriale, à 1,1%.
Une note du groupe d'assurances Sofaxis portant spécifiquement sur les arrêts maladie d'une journée fait état d'une baisse de 43 % dans les collectivités territoriales entre 2011 et 2012.
A l'heure où chacun doit contribuer à l'effort de redressement des finances publiques, le maintien d'un dispositif dérogatoire pour les seuls fonctionnaires n'est plus justifié.

Ø Apporter une base textuelle au report des congés annuels en cas d'arrêt maladie

Un agent en congé de maladie est réputé être en période d'activité et il génère donc des congés annuels
Il appartient à l'autorité territoriale d'accorder automatiquement le report du congé annuel restant dû au titre de l'année écoulée à l'agent qui, du fait d'un congé de maladie, n'a pas pu prendre tout ou partie dudit congé au terme de la période de référence.
Toutefois, ce report doit être limité.
La Cour de Justice de l'Union Européenne reconnaît que cette limite peut être de quinze mois (CJUE, 22 novembre 2011, KHS AG c/ Winfried Schulte, n° C-214/10).
Une réponse ministérielle pose le même principe d'un report limité à 15 mois. Cette période de report de 15 mois débute le 31 décembre, soit au terme de la période de référence (équivalant à une année civile dans la fonction publique territoriale) au titre de laquelle l'agent n'a pas été en capacité de prendre ses congés, et prend fin 15 mois plus tard. Au-delà de ces 15 mois, les congés non pris sont perdus.

Il conviendrait de donner une base textuelle à cette disposition.

Concernant la recommandation n°8, « élaborer un guide de recommandations et de « bonnes pratiques » à destination des collectivités territoriales souhaitant faire évoluer les protocoles de temps de travail, en insistant sur la nécessité d'un dialogue social approfondi », la FNCDG a initié un rapprochement avec l'AMF, l'ADF, l'AdCF et Régions de France afin de travailler en commun sur ce guide. Une première réunion est prévue le 26 octobre.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La mise en œuvre de la loi déontologie

Suite à la promulgation de la loi du 20 avril 2016, plusieurs questions restent en suspens :

- Le référent déontologue

Un agent public ou une personne morale de droit public assumera le rôle de « référent-déontologue ».

En effet, l'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que « 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.
Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues ».

Quel sera le rôle du référent déontologue ? Comment sera-t-il désigné ? Quelle sera la procédure de saisine et la valeur des avis rendus ?

La FNCDG travaille avec des Centres de Gestion sur une charte du référent déontologue et sera associée au projet de décret.

- La gestion des contractuels

L'autorité territoriale est tenue de constituer un dossier individuel pour chaque agent : fonctionnaire titulaire et stagiaire (article 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) et contractuel (article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Aux termes de l'article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985, le Centre de gestion constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires, indépendamment du dossier prévu à l'article 18 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires tenu par la collectivité ou l'établissement public administratif.

Dès lors que la loi du 20 avril 2016 a inclus dans le champ des missions obligatoires des CDG le secrétariat des commissions consultatives paritaires, il apparait nécessaire de modifier l'article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 afin que les Centres puissent également tenir à jour une copie simplifiée du dossier individuel des agents contractuels (à tout le moins ceux recrutés sur emploi permanent).

Une demande en ce sens a été faite à la DGCL et au cabinet de la Ministre de la Fonction Publique.

Le décret précisant les modes de fonctionnement ainsi que les règles d'élection et de désignation des membres des Commissions consultatives paritaires (CCP) devrait être publié à la fin de l'année 2016, en sachant qu'aucune organisation syndicale ne s'est prononcée pour la mise en œuvre d'élections professionnelles en 2017. Les associations d'élus n'y sont pas favorables non plus.

- Recrutement : organisation d'entretiens de sélection

La loi du 20 avril 2016 prévoit la mise en place de commissions de sélection pour le recrutement direct en catégorie C de manière facultative dans la Fonction Publique Territoriale.

Un décret du 3 août 2016 modifie le décret du 11 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État et les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières. Il ajoute un chapitre Ier bis intégrant des dispositions relatives au recrutement sans concours et avec concours (organisation, conditions d'aptitude, examen des dossiers, conditions d'ouverture des recrutements…).

Ce texte prévoit des dispositions relatives aux avis de recrutement (mentions devant figurer dans l'avis, modalités d'affichage et de publication), aux modalités de candidature (les candidats établissent un dossier de candidature comportant une lettre de candidature et un curriculum vitae détaillé indiquant le niveau d'étude ainsi que, le cas échéant, le contenu et la durée des formations suivies et des emplois occupés) et à l'examen des dossiers (celui-ci est confié à une commission, composée d'au moins trois membres, dont un au moins appartient à une administration ou à un établissement public autre que celles ou ceux dans lesquels les emplois sont à pourvoir. Cette commission peut se réunir en sous-commissions. Au terme de l'examen de l'ensemble des dossiers de candidature déposés dans le délai fixé dans l'avis de recrutement, la commission procède à la sélection des candidats.
Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien. A l'issue des entretiens, la commission arrête, par ordre de mérite, la liste des candidats aptes au recrutement).

Par ailleurs, pour garantir l'accès à l'emploi titulaire dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, le Sénat avait adopté un amendement prévoyant que le recrutement direct sur titres (concours avec publicité, jury…) était autorisé pour les cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées pour lesquels aucune possibilité de concours interne ou de promotion n'était ouverte.
La loi du 20 avril 2016 prévoit que ce recrutement sur titres doit être assorti d'un entretien.
Comment seront organisés les entretiens de sélection pour les professions réglementées ?

La DGCL a commencé le « toilettage » des statuts particuliers dans la filière médico-sociale. Les modalités d'organisation des entretiens ne seront pas aussi formalisés que ceux prévus à l'Etat pour le recrutement direct en catégorie C.

- Suivi des lauréats de concours

L'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est modifié, la période d'inscription sur liste d'aptitude est étendue à quatre ans.
Par ailleurs, la loi du 20 avril 2016 prévoit que l'autorité organisatrice du concours doit assurer le suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement. Un décret déterminera les modalités de ce suivi.

Dans le projet de décret soumis au CSFPT du 6 juillet dernier, était prévue l'organisation d'un entretien individuel annuel avec chaque lauréat resté inscrit sur la liste à partir de la 2ème année. Cette obligation serait difficilement mise en œuvre, les lauréats ne répondant souvent que rarement aux sollicitations des autorités organisatrices de concours et par ailleurs, entrainerait une gestion supplémentaire pour un résultat très incertain.

Une obligation en la matière serait en partie inopérante, dans la mesure où de nombreux candidats ne passent pas les concours pour être nommés dans la même circonscription géographique que celle de l'organisateur et ne se déplaceraient pas en entretien (avec la question subsidiaire de la prise en charge des frais de déplacement), certains sont déjà sur des postes et attendent juste la possibilité d'être nommés stagiaires, d'autres réussissent plusieurs concours et ne se feront nommer qu'au titre d'un seul…

Cette nouvelle obligation représenterait pour les gros centres organisateurs entre 2 000 et 4 000 entretiens individuels pour les lauréats primo inscrits, auxquels s'ajouteraient ceux pour les lauréats ayant bénéficié de prolongations d'inscriptions… Sur la base de 30 minutes par entretien, cela représente environ 2 500 heures de travail, soit environ 1,55 ETP, non financé, à la charge des CDG. A cela s'ajoute bien entendu le coût de traitement des convocations et de l'organisation des rendez-vous…

Le rapport de l'IGA de 2012 relatif à la situation des lauréats « reçus collés » faisait apparaitre :

- une surestimation infondée : plus de 90% des lauréats sont nommés

- une responsabilité affirmée : le comportement des lauréats comme cause de « reçus-collés ». L'ignorance des modalités de sélection finale sur un emploi y était inscrite mais le rapport relevait surtout l'attentisme face aux offres d'emploi, la recherche sur un bassin d'emploi limité, le passage de plusieurs concours, la non information d'une embauche ou de la réussite d'un autre concours, la réinscription sur une liste d'aptitude malgré l'obtention d'un emploi…sont autant de comportements qui conduisent à gonfler le nombre de «reçus-collés » qualifiables d'intentionnels
- des préconisations techniques et logistiques : aucune obligation juridique supplémentaire pour les employeurs ne s'impose.

Cette nouvelle obligation d'organiser des entretiens obligatoires annuels à partir de la 2ème année entrainerait une charge publique supplémentaire très certainement superflue, qui peut être mise en parallèle avec le coût conséquent de l'absentéisme aux épreuves de concours qui pèse déjà très lourdement sur les autorités organisatrices.

L'absentéisme moyen tous concours/examens professionnels, organisés par les CDG, est de 30%. Le coût moyen par absent est de 11€, ce qui représente une charge non négligeable quand près de 500 ou 800 personnes ne se présentent pas à une opération et porte le coût annuel à environ 500 000 euros au niveau national.

En dépit d'interventions de la FNCDG auprès du CSFPT, du CNEN, de la Ministre de la Fonction Publique, le projet de décret soumis au Conseil d'Etat reste inchangé.

- La gestion des FMPE

La loi de déontologie met en place une dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (-5% chaque année à partir de la 3ème année et jusqu'au -50% la 12ème année).

La Ministre indiquait, dans un courrier adressé le 27 juin au Président HIRIART, qu'une expertise fine du Secrétariat général du Gouvernement était nécessaire.

Dans l'attente, et par précaution, elle précisait qu'il convenait de considérer, pour les fonctionnaires déjà pris en charge avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, que le calcul de la dégressivité de leur rémunération ne débuterait qu'à compter de l'entrée en vigueur de cette loi, soit le 22 avril 2016.

Ainsi, l'ensemble des fonctionnaires pris en charge à la date de promulgation de la loi verraient leur rémunération indiciaire réduite de 5% à compter du 21 avril 2018.

25/10/2016

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales

DECRET

relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours compétents à l'égard des agents contractuels de la fonction publique territoriale

NOR : ARCB1631510D

Public concerné : *Agents contractuels recrutés en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 14 ter de la loi n°83-645 du 13 juillet 1983.*

Objet : *Création de commissions consultatives paritaires, de leur formation en conseils de discipline et des conseils de discipline de recours.*

Entrée en vigueur : *Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication au journal officiel.*

Notice : *La loi n° 2016-483* relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires *a modifié l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Cet article dispose qu'un décret fixe la composition, l'organisation, les compétences, les règles de fonctionnement et les modalités d'élection et de désignation des membres des commissions consultatives paritaires. Il institue également des conseils de discipline de recours.*

Les commissions consultatives paritaires ainsi que leur formation en conseil de discipline sont créées par les centres de gestion et les collectivités ou établissements non affiliés à un centre de gestion.

Des conseils de discipline de recours sont institués au niveau régional.

Les règles de composition, d'élections et de fonctionnement prévues par le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et des établissements publics sont applicables aux commissions consultatives paritaires, sous réserve des dispositions du présent décret.

Les règles prévues par le décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux sont applicables aux agents contractuels, sous réserve des dispositions du présent décret.

Références : *Le texte peut être consulté sur le site Légifrance (http://www.legifrance.gouv.fr).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales et de la ministre de la fonction publique ;

Vu le code électoral ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 136 ;

Vu le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu ;

DECRETE :

Article 1er

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public visés à l'article 1er du décret du 15 février 1988 susvisé.

Titre Ier : Des commissions consultatives paritaires et de leur formation en conseil de discipline

Chapitre I : Dispositions générales relatives à la composition et à l'organisation

Article 2

I. -Les règles de composition, d'élection et de fonctionnement prévues aux chapitres I à IV du décret du 17 avril 1989 susvisé sont applicables aux commissions consultatives paritaires, à l'exception de celles prévues aux articles 1, 2, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 23, 24, 25-1, 28, 32 à 34, 36, 38 à 47 dudit décret et sous réserve des dispositions du présent décret.

Pour l'application aux commissions consultatives paritaires des dispositions mentionnées à l'alinéa précédent :

1°La référence aux commissions administratives paritaires est remplacée par la référence aux commissions consultatives paritaires ;

2°La référence aux fonctionnaires est remplacée par la référence aux agents contractuels.

II. - Les règles prévues par le décret du 18 septembre 1989 susvisé sont applicables aux agents contractuels, à l'exception de celles prévues aux articles 1, 2, 5, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 31 à 38 dudit décret et sous réserve des dispositions du présent décret.

Pour l'application aux agents contractuels des dispositions mentionnées à l'alinéa précédent :

1°La référence aux commissions administratives paritaires est remplacée par la référence aux commissions consultatives paritaires ;

2°La référence aux fonctionnaires est remplacée par la référence aux agents contractuels.

Article 3

Par référence à la catégorie hiérarchique mentionnée au contrat de l'agent dans les conditions prévues par l'article 3 du décret du 15 février 1988 susvisé, l'autorité territoriale rattache chaque agent contractuel visé à l'article 1er à l'une des catégories A, B ou C.

En application de l'alinéa 6 de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, une commission consultative paritaire est créée pour chaque catégorie A, B, C d'agents contractuels.

Article 4

La commission comprend, en nombre égal, des représentants des collectivités territoriales ou des établissements publics et des représentants du personnel. Elle est composée de membres titulaires et d'un nombre égal de membres suppléants.

Selon l'effectif des agents contractuels relevant de la commission consultative paritaire, le nombre de représentants titulaires du personnel est le suivant :

Effectif d'agents contractuels rattachés à chaque catégorie	**Nombre de représentants titulaires**
Effectif inférieur à 50	2
Effectif au moins égal à 50 et inférieur à 100	3
Effectif au moins égal à 100 et inférieur à 250	4
Effectif au moins égal à 250 et inférieur à 500	5
Effectif au moins égal à 500	10

L'effectif des agents contractuels retenu pour déterminer le nombre de représentants est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.

Article 5

Si, avant l'expiration de son mandat, l'un des représentants du personnel, membre titulaire ou suppléant de la commission, démissionne, est frappé d'une des causes d'inéligibilité prévues au II de l'article 17 ou perd la qualité d'électeur, il est remplacé jusqu'au renouvellement de la commission dans les conditions ci-après.

Lorsqu'un représentant titulaire se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, un suppléant de la même liste est nommé titulaire et remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste.

Lorsqu'un représentant suppléant se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est remplacé par le premier candidat non élu restant sur la même liste.

Lorsqu'une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir, dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents, aux sièges de membres titulaires ou suppléants auxquels elle a droit, l'organisation syndicale ayant présenté la liste désigne son représentant parmi les agents contractuels relevant du périmètre de la commission consultative paritaire, éligibles au moment de la désignation, pour la durée du mandat restant à courir. A défaut, le siège laissé vacant est attribué selon la procédure de tirage au sort prévue au III de l'article 13.

Chapitre II : Désignation des représentants du personnel –Modalités d'élection

Article 6

Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne dans les conditions définies au I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 7

Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui, dans la fonction publique territoriale, remplissent les conditions fixées au I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une seule liste de candidats pour chacune des commissions consultatives paritaires. Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales.

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms.

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin. Chaque liste doit comporter le nom d'un agent, délégué de liste, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales. L'organisation peut désigner un délégué suppléant. Le dépôt de chaque liste doit en outre être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

Lorsque l'autorité territoriale constate que la liste ne satisfait pas aux conditions fixées par le I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, elle remet au délégué de liste une décision motivée déclarant l'irrecevabilité de la liste. Cette décision est remise au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes.

Article 8

Aucune liste de candidats ne peut être modifiée après la date limite prévue à l'article précédent.

Toutefois, si, dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidats inscrits sur la liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste. Celui-ci peut alors procéder, dans un délai de trois jours francs à compter de l'expiration du délai susmentionné, aux rectifications nécessaires. A défaut de rectification, la liste intéressée ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins aux conditions d'admission des listes définies au troisième alinéa de l'article 7.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'autorité territoriale, le délai de cinq jours francs, prévu à l'alinéa ci-dessus, ne court à l'égard de cette liste qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsqu'il est saisi d'une contestation de la décision de l'autorité territoriale, en application des dispositions du dernier alinéa du I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Si le fait motivant l'inéligibilité est intervenu après la date limite de dépôt des listes, le candidat inéligible peut être remplacé jusqu'au quinzième jour précédant la date du scrutin.

Les listes établies dans les conditions fixées par le présent décret sont affichées dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placée la commission consultative paritaire, au plus tard le deuxième jour suivant la date limite fixée pour leur dépôt. Les rectifications apportées ultérieurement sont affichées immédiatement.

Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes.

Article 9

L'autorité territoriale fixe, après consultation des organisations syndicales représentées aux commissions consultatives paritaires relevant de la collectivité ou de l'établissement, le modèle des bulletins de vote et des enveloppes.

Les bulletins de vote comportent l'objet et la date du scrutin, le nom de l'organisation syndicale ou des organisations syndicales qui présentent les candidats, le nom et la fonction des candidats. Il est également fait mention sur le bulletin de vote le cas échéant, de l'appartenance de l'organisation syndicale, à la date du dépôt des listes, à une union de syndicats à caractère national. Les bulletins de vote font apparaître l'ordre de présentation de la liste des candidats.

Article 10

Pour chaque commission consultative paritaire placée auprès d'une collectivité ou d'un établissement autre qu'un centre de gestion, l'autorité territoriale institue un bureau central de vote et, après avis des organisations syndicales, le cas échéant, des bureaux secondaires.

Pour chaque commission consultative paritaire placée auprès d'un centre de gestion, le président de cet établissement public institue un bureau central de vote. En outre, l'autorité territoriale de chaque collectivité ou établissement visé au deuxième alinéa de l'article 12 institue par arrêté un bureau principal de vote et, si elle l'estime utile, après avis des organisations syndicales, des bureaux secondaires. Elle transmet un exemplaire de cet arrêté au président du centre de gestion.

Chaque bureau est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant et comprend un secrétaire désigné par celle-ci et un délégué de chaque liste en présence. Chacune de ces listes peut en outre désigner un délégué suppléant appelé à remplacer le délégué qui aurait un empêchement.

Dans le cas où une liste ne désigne pas de délégué pour un bureau, celui-ci est valablement composé sans ce délégué.

Article 11

I.- Pour chaque commission consultative paritaire placée auprès d'une collectivité ou d'un établissement autre qu'un centre de gestion, il est procédé aux opérations de vote dans les locaux administratifs pendant les heures de service. Le scrutin doit être ouvert sans interruption pendant six heures au moins. Le vote a lieu dans les conditions prévues par les articles L. 60 à L. 64 du code électoral.

II.- Peuvent être admis à voter par correspondance :

1° Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions au siège d'un bureau de vote ;

2° Ceux qui bénéficient de l'un des congés accordés en application des titres II, III et IV du décret du 15 février 1988 susvisé, d'autorisations spéciales d'absence accordées au titre des articles 59 et 100-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou d'une décharge de service au titre de l'activité syndicale ;

3° Ceux qui, exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet, ne travaillent pas le jour du scrutin ;

4° Ceux qui sont empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

III.- La liste des agents admis à voter par correspondance est affichée au moins vingt jours avant la date des élections. Les agents qui figurent sur cette liste sont, dans le même délai, avisés de leur inscription par l'autorité territoriale et de l'impossibilité pour eux de voter directement à l'urne le jour du scrutin.

Cette liste peut être rectifiée jusqu'au quinzième jour précédant le jour du scrutin.

Article 12

Les agents qui relèvent d'une commission consultative paritaire placée auprès d'un centre de gestion votent selon les modalités suivantes :

a) Lorsque, dans la collectivité ou l'établissement, l'effectif des agents relevant de la commission consultative paritaire est, au 1er janvier de l'année de l'élection, supérieur à cinquante, le scrutin a lieu dans cette collectivité ou cet établissement dans les conditions prévues à l'article précédent.

Toutefois, par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque les commissions consultatives paritaires sont placées auprès d'un centre de gestion, le centre de gestion peut décider que tous les électeurs votent par correspondance. La décision est prise par délibération après consultation des organisations syndicales siégeant à cette commission consultative paritaire. La décision ne peut intervenir qu'après l'intervention de l'arrêté fixant la date de l'élection et avant la date limite de dépôt des listes de candidats fixée pour le scrutin.

Lorsque la décision mentionnée à l'alinéa précédent n'est pas intervenue à cette dernière date, le président du centre de gestion peut décider que les agents propres au centre de gestion votent par correspondance ;

b) Lorsque l'effectif constaté dans les conditions prévues au deuxième alinéa est inférieur à cinquante, les électeurs votent par correspondance.

Article 13

I.- La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne.

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

II.- Il est attribué à chaque liste un nombre de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires, désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

En cas de liste ne comportant pas un nombre égal au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, lors du dépôt des listes ou au terme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 8, l'organisation syndicale ne peut prétendre à l'obtention de plus de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants du personnel que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats. Les sièges éventuellement restants ne sont pas attribués.

III.- Dans le cas où des sièges n'ont pu être pourvus par voie d'élection faute de candidats, l'attribution de ces sièges est faite au tirage au sort parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité. Le jour, l'heure et le lieu de tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Tout électeur à la commission consultative paritaire peut y assister. Le tirage au sort est effectué par l'autorité territoriale ou son représentant. Si un bureau central de vote a été mis en place, ses membres sont convoqués pour assister au tirage au sort.

Lorsqu'il est fait application de l'article 5, la liste électorale est mise à jour, au plus tôt un mois et au plus tard huit jours avant le tirage au sort.

Article 14

Un procès-verbal des opérations de recensement et de dépouillement est rédigé par les membres de chaque bureau. Lorsqu'il s'agit d'un bureau secondaire, un exemplaire est immédiatement transmis au président du bureau central de vote ou, si la commission est placée auprès d'un centre de gestion, au président du bureau principal qui, aussitôt après avoir établi un procès-verbal récapitulatif des opérations électorales, transmet un exemplaire de ce procès-verbal au président du bureau central de vote du centre de gestion.

Le bureau central de vote, après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau, établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats. Le procès-verbal mentionne notamment le nombre de votants, le nombre de suffrages valablement exprimés, le nombre de votes nuls et le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence. Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats de fonctionnaires et que cette affiliation est inscrite sur les bulletins de vote, le procès-verbal précise en outre l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat. En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, le procès-verbal précise également la base de répartition des suffrages exprimés, déterminée conformément au dernier alinéa.

Un exemplaire du procès-verbal est adressé sans délai au préfet du département ainsi qu'aux agents habilités à représenter les listes de candidatures dans les conditions prévues à l'article 7. En outre, pour les commissions consultatives paritaires placées auprès des centres de gestion, le centre informe du résultat des élections les collectivités et établissements qui lui sont affiliés. Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Le préfet communique dans les meilleurs délais un tableau récapitulatif départemental mentionnant le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages obtenus par chaque liste aux organes départementaux des organisations syndicales qui lui en ont fait la demande par écrit.

Article 15

Les élections se déroulent à la date fixée pour le renouvellement général des commissions administratives paritaires. La durée du mandat est réduite ou prorogée en conséquence.

Sauf cas de renouvellement anticipé, la date de ces élections est rendue publique six mois au moins avant l'expiration du mandat en cours.

Article 16

I. - Lorsque les élections des représentants du personnel d'une commission consultative paritaire ont fait l'objet d'une annulation contentieuse ou lorsque, en raison d'un cas de force majeure, ces élections n'ont pu être organisées à la date fixée à l'article 15 ou lorsque la collectivité ou l'établissement concerné n'est plus affilié à un centre de gestion, la collectivité ou l'établissement concerné procède aux élections, selon les modalités définies par les dispositions du présent décret.

Toutefois, l'autorité territoriale fixe la date de ces élections après consultation des organisations syndicales représentées aux commissions consultatives paritaires ou à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret du 3 avril 1985 susvisé.

Le mandat des représentants du personnel issus de ces élections prend fin lors du prochain renouvellement général des commissions consultatives paritaires.

Les agents contractuels de cette collectivité ou de cet établissement qui ont été éventuellement élus à une commission consultative paritaire placée auprès du centre de gestion sont remplacés dans les conditions mentionnées à l'article 5.

II. - Toutefois, lorsqu'une collectivité ou un établissement devient obligatoirement affilié à un centre de gestion ou décide de son retrait, cette collectivité ou cet établissement et le centre de gestion peuvent convenir que les commissions consultatives paritaires dont relevaient les agents contractuels de cette collectivité ou établissement avant le changement de situation restent compétentes à l'égard de ces mêmes agents contractuels jusqu'au prochain renouvellement général des commissions consultatives paritaires.

III. - De nouvelles commissions consultatives paritaires sont mises en place :

a) Lorsque le nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs à une commission consultative paritaire déjà créée atteint au moins le double de celui constaté lors des dernières élections ;

b) Lorsqu'en application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée un établissement public de coopération intercommunale et ses communes membres ainsi que ses établissements décident de créer des commissions consultatives paritaires communes. Dans ce cas, les délibérations concordantes portant création des commissions consultatives paritaires déterminent, parmi les collectivités et établissement relevant de ces commissions, celle ou celui auprès duquel sont placées les commissions.

L'élection intervient lors du renouvellement général des commissions consultatives paritaires.

Toutefois, lorsque les situations prévues aux a) et b) se produisent au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général, l'élection intervient à une date fixée par l'autorité territoriale, après consultation des organisations syndicales représentées au sein des commissions consultatives paritaires. Cette date ne peut cependant pas être fixée dans les six mois qui suivent le renouvellement général ni plus de trois ans après celui-ci.

IV. - Dans tous les cas où la date est fixée par l'autorité territoriale, l'arrêté fixant la date de l'élection est affiché au moins dix semaines avant la date du scrutin.

Quelle que soit la date de mise en place des commissions, le mandat des représentants du personnel qui y siègent prend fin lors du prochain renouvellement général des commissions consultatives paritaires.

Article 17

I. - Sont électeurs, à la commission consultative paritaire, les agents contractuels visés à l'article 1 dont l'emploi est rattaché à l'une des catégories A, B et C représentée par cette commission.

Ces agents doivent en outre remplir les conditions suivantes :

1° Bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois ;

2° Exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

II. - Sont éligibles les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de cette commission, à l'exception :

1° Des agents en congé de grave maladie ;

2° Des agents qui ont été frappés d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins seize jours, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine ;

3° Des agents frappés d'une des incapacités énoncées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Chapitre III : Compétences

Article 18

I.- Les commissions consultatives paritaires sont consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements des agents intervenant postérieurement à la période d'essai, au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Les commissions consultatives paritaires sont consultées dans le cadre de la procédure de reclassement prévue aux articles 13 et 39-5 du décret du 15 février 1988 susvisé. L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au III de l'article 13 et au V de l'article 39-5 du décret du 15 février 1988 susvisé.

II.- Elles sont saisies à la demande de l'intéressé :

- d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions fixées par le V de l'article 1-3 du décret du 15 février 1988 susvisé ;

- du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par celui-ci pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de l'organe délibérant ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité territoriale ou de l'établissement ;

- des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;

- des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

III.- Elles sont informées des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

Chapitre IV : Fonctionnement

Article 19

La moitié au moins des membres doivent être présents ou représentés lors de l'ouverture de la réunion.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de huit jours aux membres de la commission, qui siège alors valablement sans condition de quorum.

Les suppléants peuvent assister aux séances de la commission sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Chapitre V- Des conseils de discipline

Article 20

Le conseil de discipline est une formation de la commission consultative paritaire dont relève l'agent contractuel concerné.

Le conseil de discipline est présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel le conseil de discipline a son siège. Lorsque le magistrat est affecté dans une cour administrative d'appel, sa désignation ne peut intervenir qu'avec l'accord préalable du président de cette cour. Deux suppléants du président sont désignés dans les mêmes conditions.

Le conseil de discipline se réunit au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent pour le département où exerce l'agent contractuel concerné. Toutefois, lorsque le tribunal administratif a son siège dans le département où est installé le centre de gestion, le conseil de discipline se réunit soit au centre de gestion, soit au tribunal administratif, à la diligence du président du conseil de discipline.

Le conseil de discipline comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Les membres suppléants ne siègent que lorsque les membres titulaires qu'ils remplacent sont empêchés.

Article 21

Par dérogation à l'article 20, lorsque l'agent contractuel poursuivi occupe un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, siègent en qualité de représentants du personnel trois agents occupant un emploi fonctionnel au titre de ce même article. Ces agents sont tirés au sort par le président du conseil de discipline sur une liste établie pour le ressort du conseil de discipline de recours mentionné à l'article 26. La liste comporte les noms de tous les agents occupant ces emplois. Elle est dressée par le secrétariat du conseil de discipline de recours.

Article 22

Le conseil de discipline est saisi d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour l'une des sanctions disciplinaires prévues aux 3° et 4° de l'article 36-1 du décret du 15 février 1988 susvisé.

Ce rapport doit indiquer les faits reprochés à l'agent contractuel et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

L'agent contractuel est invité à prendre connaissance de ce rapport au siège de l'autorité territoriale disposant du pouvoir disciplinaire.

Article 23

Lors de la notification de la sanction disciplinaire, l'autorité territoriale doit communiquer à l'intéressé les informations de nature à lui permettre de déterminer si les conditions de saisine du conseil de discipline de recours se trouvent réunies. La notification fait mention du délai d'un mois prévu par l'article 25 et indique l'adresse du secrétariat du conseil de discipline de recours compétent.

Titre II- Des conseils de discipline de recours

Article 24

Si la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre de l'agent contractuel intéressé relève du 3° ou du 4° de l'article 36-1 du décret du 15 février 1988 susvisé, l'agent contractuel intéressé peut saisir le conseil de discipline de recours compétent.

Les recours dirigés contre les sanctions disciplinaires ne sont recevables que lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction disciplinaire plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de premier degré.

Article 25

Les recours formés contre les sanctions disciplinaires visées à l'article 24 doivent être présentés au conseil de discipline de recours dans le mois suivant la notification de la décision contestée. Ils sont enregistrés à la date de réception de la demande au secrétariat du conseil.

Celui-ci en accuse réception immédiatement et invite le requérant à présenter le cas échéant des observations complémentaires.

De même, le secrétariat communique le recours à l'autorité territoriale dont émane la décision attaquée en vue de provoquer ses observations.

Les observations des parties en cause doivent parvenir au secrétariat dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'observation. Ce délai est renouvelé une seule fois sur demande de l'intéressé ou de l'autorité territoriale formulée avant l'expiration de ce délai.

Article 26

Il est créé dans chaque région un conseil de discipline de recours.

Le conseil de discipline de recours a son siège au centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région. Toutefois, en ce qui concerne la région Ile-de-France, le siège du conseil de discipline de recours est au centre de gestion compétent pour les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Le conseil de discipline de recours est 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 de recours.

Lorsque le magistrat est affecté dans une cour administrative d'appel ou dans un autre tribunal administratif, sa désignation ne peut intervenir qu'avec l'accord préalable du président de cette juridiction. Un suppléant du président est désigné dans les mêmes conditions.

Le conseil de discipline de recours se réunit à la diligence de son président soit au centre de gestion désigné au deuxième alinéa du présent article, soit au tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline de recours.

Le conseil de discipline de recours comprend en nombre égal des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Chaque représentant a un suppléant.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Les représentants du personnel sont des agents désignés par les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Les organisations syndicales ayant un ou deux sièges au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale désignent un représentant, celles ayant plus de deux sièges désignent deux représentants.

Les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont désignés, par tirage au sort, par le président du conseil de discipline de recours.

Sont ainsi désignés :

1° Un conseiller régional choisi sur une liste comportant les noms de deux conseillers régionaux désignés par l'assemblée dont ils font partie ;

2° Deux conseillers départementaux choisis sur une liste comportant les noms de trois conseillers départementaux de chacun des départements situés dans le ressort du conseil de discipline de recours et désignés par l'assemblée dont ils font partie ou, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, deux conseillers départementaux ou métropolitains choisis sur une liste comportant les noms de trois conseillers départementaux de chacun des départements et de trois conseillers de la métropole de Lyon, désignés par l'assemblée dont ils font partie ;

3° Des membres des conseils municipaux des communes situées dans le ressort du conseil de discipline de recours choisis en nombre égal parmi les membres des conseils municipaux des communes de plus de 20 000 habitants et parmi les maires des communes de moins de 20 000 habitants, le membre supplémentaire étant choisi parmi ces derniers lorsque le nombre de membres est impair. Ces membres sont choisis sur une liste comportant, pour chaque commune, le nom d'un membre du conseil municipal désigné par l'assemblée dont il fait partie.

Article 27

Le secrétariat du conseil de discipline de recours est assuré par le centre de gestion désigné au deuxième alinéa de l’article 26. Les frais de secrétariat et de fonctionnement sont remboursés au centre à l’occasion de chaque affaire par la collectivité ou l’établissement dont relève le requérant.

Titre III : Dispositions transitoires et finales

Article 28

I.- Les premières élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires sont organisées à la date du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale.

Dans ce cas, la consultation des organisations syndicales prévue aux articles 9, 12 et 16 est celle des organisations syndicales représentées au comité technique.

II- La procédure disciplinaire instituée aux articles 20 à 27 entre en vigueur à la date de mise en place des commissions consultatives paritaires.

Article 29

Le ministre de l'économie et des finances, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'intérieur et la ministre de la fonction publique, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

Le Premier ministre

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Projet de loi « Egalité et citoyenneté »
1ère lecture au Sénat

1. Le texte dans sa version issue de la 1ère lecture à l'Assemblée Nationale

Le projet de loi « Egalité et citoyenneté » a été adopté en première lecture le 6 juillet 2016 à l'Assemblée nationale. Il a été examiné en commission spéciale au Sénat les 13 et 14 septembre.

Le projet de loi « égalité et citoyenneté » comporte certaines dispositions intéressant les collectivités et la fonction publique territoriale. L'ambition du Gouvernement est de contrer le développement de fractures socio-territoriales grandissantes, de transférer aux régions le chef de filât des politiques de la jeunesse, de favoriser la lutte contre les discriminations et la mixité sociale, d'améliorer la reconnaissance d'une jeunesse « en proie au doute » ou encore de dynamiser la politique de la ville.

Le recrutement

Le projet de loi vise à élargir les voies de recrutement dans la fonction publique. Le texte modifie les modalités d'accès au « troisième concours » : « toute personne, quelle que soit la nature de l'activité professionnelle qu'elle a exercée ou exerce », pourra désormais candidater par cette voie. L'objectif est de « redonner une vocation d'ouverture à la diversité » au troisième concours qui serait généralisé et ouvert dans les corps et cadres d'emplois qui ne pratiquent pas encore le recrutement par la troisième voie, au premier rang desquels les concours de catégorie B.
L'article 36 du projet de loi confie aux statuts particuliers le soin de préciser l'ancienneté exigée pour l'inscription au troisième concours. En revanche, il leur retire la capacité d'établir la proportion des places offertes à ces concours par rapport au nombre total des places offertes pour l'accès par concours aux corps ou cadres d'emplois concernés.
Le troisième concours cesse par conséquent d'être corrélé aux concours externe et interne et acquiert un caractère autonome comme les deux autres.

Le projet de loi permet également la prise en compte de la durée d'un contrat d'apprentissage comme durée d'activité professionnelle permettant de se présenter à ce concours. L'article 36 vise à comptabiliser l'apprentissage même lorsqu'il est effectué auprès d'un employeur public.

Le projet de loi « Egalité et citoyenneté », dans sa version issue de la première lecture à l'Assemblée Nationale, tenait compte de certaines propositions du rapport Lhorty visant à diversifier les recrutements opérés dans la fonction publique.

Les articles 36 quinquies et sexies prévoient d'inscrire, dans les avis de concours et sur les listes d'aptitude, que le recrutement est soumis au respect du principe de l'égal accès à l'emploi public, conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Le projet de loi étend le dispositif de parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (Pacte) destiné aux jeunes qui ont ainsi accès à un emploi de catégorie C, en augmentant la limite d'âge désormais fixée à 28 ans au lieu de 25 aujourd'hui (Article 36 bis C).
La seconde mesure prévue par cet article vise à redéfinir le rôle du tuteur du jeune bénéficiant d'un PACTE en lui ôtant sa mission de suivi de l'activité du jeune dans le service (fonction exercée en pratique par le supérieur hiérarchique).

Le projet de loi crée par ailleurs un nouveau dispositif destiné aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus et résidant notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les zones de revitalisation rurale et les départements et territoires d'outre-mer. Ils pourront être recrutés au moyen d'un contrat de droit public, pour une durée de 12 mois renouvelable selon certaines conditions, sur des emplois de catégorie A ou B relevant de la fonction publique de l'État, tout en bénéficiant d'une formation en alternance pour préparer le concours externe d'accès au corps concerné. Selon l'étude impact du projet de loi, 500 jeunes seraient concernés par ce nouveau contrat public de 12 mois, renouvelable une fois en cas d'échec au concours (Article 36 septies).

La lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité femmes/hommes

Le Gouvernement a également fait adopter plusieurs amendements qui n'avaient pas été présentés en commission. L'un d'entre eux avait pour objet d'instaurer une collecte obligatoire des données relatives à la formation, l'environnement social et professionnel du candidat au moment du recrutement dans la fonction publique. Ces données resteraient dans le dossier du fonctionnaire (Article 36 bis B).
L'article 36 A prévoit la réalisation par le Gouvernement d'un rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique.

Le Gouvernement est également à l'origine d'un amendement pour favoriser l'accueil des collégiens et des lycéens dans les administrations, dans le cadre de périodes d'observation en milieu professionnel (article 36 bis A).

Le projet de loi renforce les obligations en matière d'égalité femmes/hommes. Ainsi, pour tout jury de concours et comité de sélection de la fonction publique, la présidence est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, « sauf dérogation prévue par décret en Conseil d'État » (article 36 quater).

L'article 36 ter du projet modifie l'article 6 bis du statut général qui disposera désormais que « aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

La formation professionnelle

L'article 36 bis dispose que le plan de formation des collectivités est présenté à l'assemblée délibérante, alors qu'il est actuellement établi par le seul exécutif local.

Les droits à congé et autorisations d'absence

Le projet de loi prévoit l'instauration d'un nouveau droit à congé pour les fonctionnaires participant à la gouvernance associative (Article 8).
Ce congé, de 6 jours ouvrables maximum par an :

- est ouvert à toutes les associations d'intérêt général, tous les fonctionnaires bénévoles membres d'une association pour siéger bénévolement dans l'organe d'administration ou de direction et participer aux réunions
- est non rémunéré
- est considéré comme du travail effectif pour les droits à congé payés, à la retraite, à la sécurité sociale et aux suppléments pour charge de famille
- peut être fractionné en demi-journées.

Un même congé est ouvert aux fonctionnaires membres d'un conseil citoyen et aux fonctionnaires âgés de moins de 25 ans pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs.

Un amendement adopté par les députés concerne les autorisations d'absence accordées à l'agente publique qui reçoit une assistance médicale à la procréation ainsi qu'à l'agent public qui est son conjoint, qui est lié à elle par un pacte civil de solidarité ou qui vit maritalement avec elle. Une autorisation d'absence est accordée pour l'accomplissement des actes médicaux nécessaires. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont considérées comme une période de service effectif (Article 36 bis D).

2. Le texte dans sa version issue de l'examen en commission spéciale au Sénat

A l'issue de l'examen en commission spéciale au Sénat les 13 et 14 septembre, le projet de loi a été sensiblement modifié.

Les articles 36 A et 36 bis B, qui prévoyaient la collecte d'information sur l'environnement social des agents et un rapport du Gouvernement sur la lutte contre les discriminations, ont été supprimés.

Les renseignements demandés aux candidats aux concours de la fonction publique n'ont pas de lien avec les renseignements d'ordre administratif demandés habituellement et qui peuvent concerner le parcours professionnel des personnes ainsi que leur formation initiale et continue.
En l'espèce, il s'agissait de faire une véritable enquête sur le milieu social d'origine des candidats qui n'intéressait pas l'autorité organisatrice du concours, même si cette enquête était réalisée à des fins purement statistiques.

Par ailleurs, ce dispositif soulevait de nombreuses difficultés au regard de la jurisprudence constitutionnelle dans la mesure où trop peu de garanties étaient apportées concernant le respect de la vie privée des candidats. En effet, le périmètre des données concernées était potentiellement très large et ces informations auraient été conservées tout au long de la carrière des fonctionnaires dans leur dossier individuel.
Ont également été mises en avant des difficultés pratiques : pourquoi imposer des obligations nouvelles de collecte et de conservation de données aux employeurs publics, et notamment aux collectivités territoriales ?

Concernant le rapport du Gouvernement sur la lutte contre les discriminations, la commission a estimé qu'outre les difficultés pratiques qu'implique la multiplication des rapports, l'objectif de cet article était déjà satisfait : le Gouvernement publie chaque année un rapport sur l'état de la fonction publique dont l'un des chapitres s'intitule « une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations ».

Les articles 36 quinquies et sexies du projet de loi qui ajoutaient une ligne sur les avis de concours et les listes d'aptitude, ligne qui rappelait l'égalité de traitement entre fonctionnaires, ont été supprimés. Le Sénat a estimé qu'il s'agissait d'une mesure réglementaire.
Par ailleurs, certains Sénateurs ont fait valoir que la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen garantit depuis 1789 le principe d'égal accès aux emplois publics et ce principe, à valeur constitutionnelle (Conseil constitutionnel, 14 janvier 1983, Loi relative au statut général des fonctionnaires, décision n°82-153 DC), conditionne les modalités d'organisation des recrutements dans la fonction publique. Les employeurs publics, comme les autorités organisatrices des concours y sont particulièrement attachés. Le statut général actuel prévoit déjà des dispositions en matière d'accès à la fonction publique qui garantissent un égal accès et interdisent toute discrimination dans ce domaine. Ces dispositions ont été renforcées par la loi déontologie du 20 avril 2016 et par ses décrets d'application.

Un amendement de suppression de l'article 36 quater a été adopté.
L'article 36 quater visait à imposer un principe d'alternance entre femmes et hommes pour la présidence des jurys de recrutement de la fonction publique.
S'il convient de mieux intégrer les femmes au sein des jurys de concours de la fonction publique, ces derniers doivent déjà comprendre 40% de personnes de chaque sexe au minimum.
En outre, l'obligation aurait été particulièrement complexe à mettre en œuvre, notamment pour les collectivités territoriales, dans lesquelles le président du jury est souvent le maire ou le président du centre de gestion.
Des dérogations à cette présidence paritaire auraient été, certes, possibles au niveau règlementaire mais elles auraient complexifié encore davantage les règles applicables aux concours administratifs.

L'alinéa 2 de l'article 36 bis qui prévoyait une présentation du plan de formation devant l'assemblée délibérante a également été supprimé. Il a été mis en avant par les membres de la commission spéciale que la mise en œuvre de cette obligation pourrait poser des difficultés notamment en cas de modifications du plan.

Par ailleurs, les élus souhaitant s'informer de cette question possèdent déjà les instruments pour le faire (demande d'inscription à l'ordre du jour, participation aux comités techniques, demande de communication de ce document...).

Concernant le PACTE, l'article 36 bis C a été modifié. À l'image d'un maître de stage, le tuteur ne doit pas se désintéresser de l'activité du jeune. Un amendement a été adopté pour lui confier une mission de conseil, mission qui sera, par nature, différente de celle du supérieur hiérarchique.
Par ailleurs, les tuteurs des PACTE disposeront de moyens pour exercer leurs missions à l'instar des maîtres d'apprentissage (droit à la formation et organisation du temps de travail adaptée).

L'article 36 septies a été modifié. Le Gouvernement proposait de créer un nouveau contrat de droit public pour faciliter l'accès des jeunes demandeurs d'emploi aux postes de catégorie A et B de la fonction publique d'État.
Ce nouveau dispositif a été étendu à tous les versants de la fonction publique tout en prévoyant qu'il fasse l'objet d'une expérimentation de six années à l'issue de laquelle il sera possible de mieux cerner ses effets.
L'article modifié par la commission spéciale du Sénat a pour objet également de préciser le dispositif en :
- prévoyant des garanties, pour le tuteur du jeune, comparables à celles prévues pour les maîtres d'apprentissage
- supprimant l'obligation de présence d'une personnalité extérieure à l'administration dans la commission de sélection, cette disposition traduisant une certaine défiance envers les employeurs publics et complexifiant le processus de recrutement, notamment pour les collectivités territoriales
- clarifiant la durée du contrat, qui serait calculée « en fonction de la fréquence du concours » afin d'éviter que le dispositif soit dévoyé de son objectif
- supprimant la disposition selon laquelle « en cas de réussite au concours, la personne souscrit avant sa titularisation un engagement de servir ».

Catherine Di FOLCO avait déposé un amendement ayant pour objet de restaurer, dans la fonction publique territoriale, la corrélation entre la nature des activités professionnelles pouvant être valorisées pour l'accès au 3e concours et les missions du cadre d'emplois postulé (Article 36). Cet amendement a été rejeté.

Le projet de loi sera examiné en séance publique au Sénat les 4, 5, 6, 11, 12, 14 et 18 octobre 2016.

3. L'examen du texte au Sénat

Le Gouvernement a souhaité par amendements réintroduire les article 36A et 36 bis B. Ces amendements ont été rejetés.

Catherine DI FOLCO a déposé un nouvel amendement visant à réintroduire l'adéquation des missions précédemment exercées par le candidat avec celles du cadre d'emplois pour lequel il se présente au 3ème concours (Article 36 du projet de loi).

Le Sénat a rejeté cet amendement le rapporteur arguant que le troisième concours ne représente aujourd'hui que 1,5 % des lauréats de la fonction publique, qu'il existe certaines rigidités au niveau règlementaire que l'article 36 vise à assouplir en permettant, dans une certaine mesure, de diversifier les profils de la fonction publique.

Concernant le même article 36, un amendement adopté par le Sénat, tend, en permettant à de jeunes gens en contrat de professionnalisation dans le secteur privé de valoriser cette période d'activité comme expérience professionnelle pour le calcul de l'ancienneté nécessaire pour candidater à un concours de la troisième voie, à favoriser l'ouverture de cette dernière à des publics plus divers.

Le Gouvernement a déposé deux amendements relatifs au dispositif PACTE (Article 36 bis C).
Le premier avait pour objet de développer le recours au PACTE en instaurant un pourcentage de postes offerts par cette voie au recrutement sans concours pour l'accès au premier grade des corps et cadres d'emplois de la catégorie C. Ce pourcentage a été fixé à 20% arrondis à l'entier inférieur afin d'éviter qu'un volume de recrutement trop faible ne conduise à recruter obligatoirement 100%, 50%, 33% ou 25% de personnes par la voie du PACTE.
Pour la fonction publique territoriale, cette mesure n'aurait concerné que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale ou établissements publics assimilés de plus de 40 000 habitants, c'est-à-dire les plus gros employeurs.
Cet amendement n'a pas été adopté.
Le deuxième consistait à ouvrir le dispositif PACTE à des personnes âgées de quarante-cinq ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Cet amendement a été adopté.

4 amendements ont été présentés en vue de réintroduire l'article 36 quater, supprimé en commission spéciale et qui avait pour objet d'instaurer un principe d'alternance entre les femmes et les hommes pour la présidence des jurys de concours et d'examen professionnel au sein de la fonction publique. Ces amendements ont été adoptés. L'article 36 quater a été rétabli.

L'article 36 septies prévoyait la création pour les jeunes jusqu'à vingt-huit ans d'un contrat en alternance dans la fonction publique, préparant aux concours des catégories A et B.
D'une durée de douze mois minimum, ce contrat serait ouvert à tous, en particulier aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des territoires de revitalisation rurale et des régions ultramarines.
La commission spéciale a souhaité rendre ce dispositif expérimental et l'élargir aux fonctions publiques hospitalière et territoriale.
Par amendement, le Gouvernement a proposé ouvrir le bénéfice de ces contrats aux personnes âgées de quarante-cinq ans ou plus en situation de chômage de longue durée, ainsi qu'aux allocataires du revenu de solidarité active, le RSA.
Cet amendement a été adopté.

Un amendement du rapporteur avait pour objet d'insérer un article additionnel après l'article 36 octies tendant à préciser l'application concrète d'une disposition inscrite dans la loi du 26 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, à savoir la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.
Il s'agissait d'apporter aux centres de gestion de la fonction publique territoriale et au CNFPT une réponse précise à une question posée à la Ministre de la Fonction publique. Cette réponse est également attendue par les collectivités territoriales qui supportent les rémunérations des fonctionnaires concernés.
Cet amendement a été préparé en concertation avec le cabinet de Mme la ministre de la fonction publique.
Si le fonctionnaire territorial est privé d'emploi depuis plus de deux ans, la dégressivité débutera à la date d'entrée en vigueur de la loi égalité et citoyenneté ; si le fonctionnaire territorial est privé d'emploi depuis moins de deux ans, la dégressivité débutera deux ans après la date de sa prise en charge.
Cet amendement a été adopté et l'article additionnel inséré après l'article 36 octies.

La commission mixte paritaire n'ayant pas été conclusive, une nouvelle lecture est prévue dans les deux assemblées.