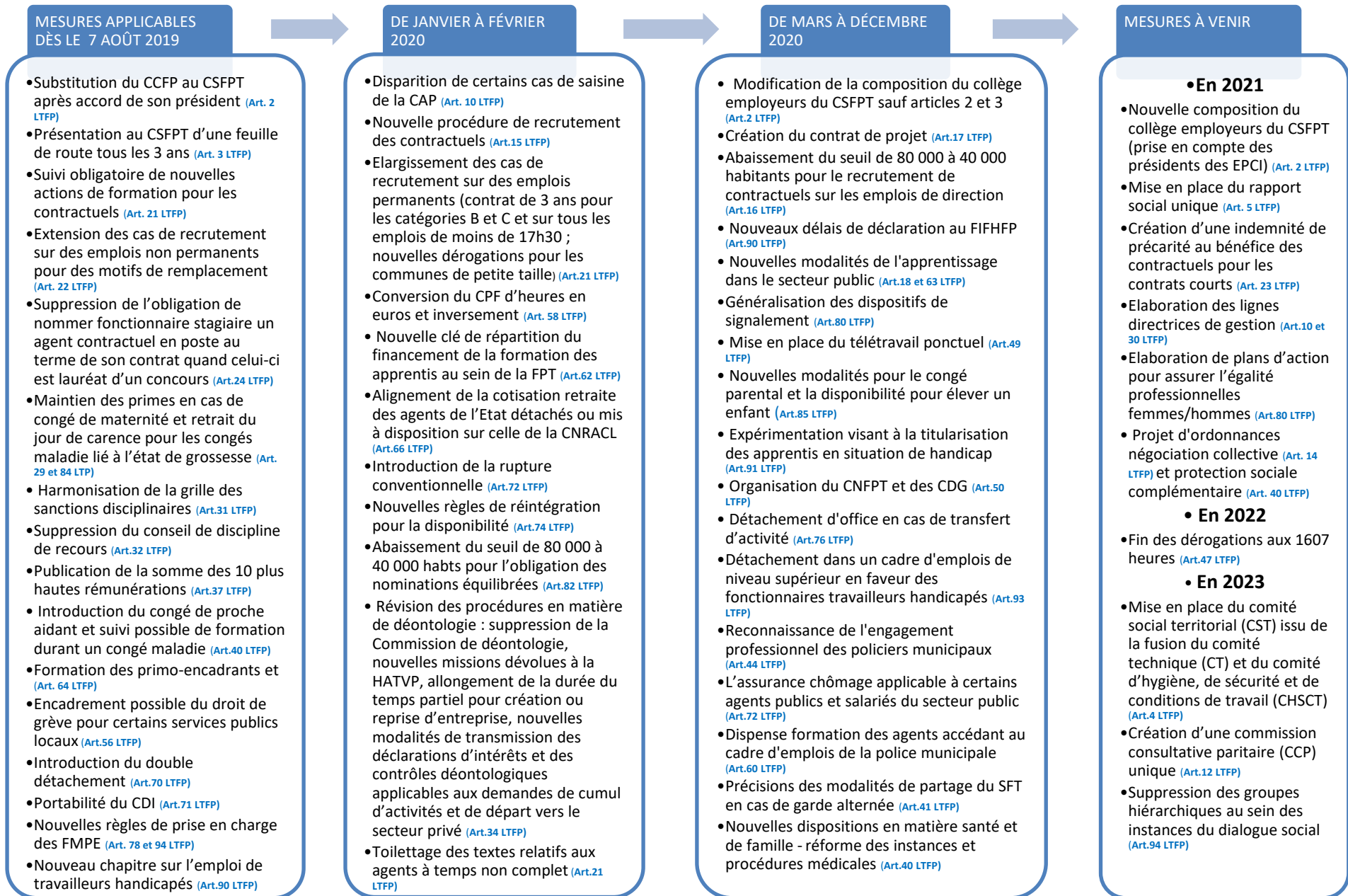


Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019



MESURES APPLICABLES DÈS LE 7 AOÛT 2019

- Substitution du CCFP au CSFPT après accord de son président (Art. 2 LTFP)
- Présentation au CSFPT d'une feuille de route tous les 3 ans (Art. 3 LTFP)
- Suivi obligatoire de nouvelles actions de formation pour les contractuels (Art. 21 LTFP)
- Extension des cas de recrutement sur des emplois non permanents pour des motifs de remplacement (Art. 22 LTFP)
- Suppression de l'obligation de nommer fonctionnaire stagiaire un agent contractuel en poste au terme de son contrat quand celui-ci est lauréat d'un concours (Art. 24 LTFP)
- Maintien des primes en cas de congé de maternité et retrait du jour de carence pour les congés maladie lié à l'état de grossesse (Art. 29 et 84 LTFP)
- Harmonisation de la grille des sanctions disciplinaires (Art. 31 LTFP)
- Suppression du conseil de discipline de recours (Art. 32 LTFP)
- Publication de la somme des 10 plus hautes rémunérations (Art. 37 LTFP)
- Introduction du congé de proche aidant et suivi possible de formation durant un congé maladie (Art. 40 LTFP)
- Formation des primo-encadrants et (Art. 64 LTFP)
- Encadrement possible du droit de grève pour certains services publics locaux (Art. 56 LTFP)
- Introduction du double détachement (Art. 70 LTFP)
- Portabilité du CDI (Art. 71 LTFP)
- Nouvelles règles de prise en charge des FMPE (Art. 78 et 94 LTFP)
- Nouveau chapitre sur l'emploi de travailleurs handicapés (Art. 90 LTFP)

DE JANVIER À FÉVRIER 2020

- Disparition de certains cas de saisine de la CAP (Art. 10 LTFP)
- Nouvelle procédure de recrutement des contractuels (Art. 15 LTFP)
- Elargissement des cas de recrutement sur des emplois permanents (contrat de 3 ans pour les catégories B et C et sur tous les emplois de moins de 17h30 ; nouvelles dérogations pour les communes de petite taille) (Art. 21 LTFP)
- Conversion du CPF d'heures en euros et inversement (Art. 58 LTFP)
- Nouvelle clé de répartition du financement de la formation des apprentis au sein de la FPT (Art. 62 LTFP)
- Alignement de la cotisation retraite des agents de l'Etat détachés ou mis à disposition sur celle de la CNRACL (Art. 66 LTFP)
- Introduction de la rupture conventionnelle (Art. 72 LTFP)
- Nouvelles règles de réintégration pour la disponibilité (Art. 74 LTFP)
- Abaissement du seuil de 80 000 à 40 000 habts pour l'obligation des nominations équilibrées (Art. 82 LTFP)
- Révision des procédures en matière de déontologie : suppression de la Commission de déontologie, nouvelles missions dévolues à la HATVP, allongement de la durée du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, nouvelles modalités de transmission des déclarations d'intérêts et des contrôles déontologiques applicables aux demandes de cumul d'activités et de départ vers le secteur privé (Art. 34 LTFP)
- Toiletage des textes relatifs aux agents à temps non complet (Art. 21 LTFP)

DE MARS À DÉCEMBRE 2020

- Modification de la composition du collège employeurs du CSFPT sauf articles 2 et 3 (Art. 2 LTFP)
- Création du contrat de projet (Art. 17 LTFP)
- Abaissement du seuil de 80 000 à 40 000 habitants pour le recrutement de contractuels sur les emplois de direction (Art. 16 LTFP)
- Nouveaux délais de déclaration au FIFHFP (Art. 90 LTFP)
- Nouvelles modalités de l'apprentissage dans le secteur public (Art. 18 et 63 LTFP)
- Généralisation des dispositifs de signalement (Art. 80 LTFP)
- Mise en place du télétravail ponctuel (Art. 49 LTFP)
- Nouvelles modalités pour le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant (Art. 85 LTFP)
- Expérimentation visant à la titularisation des apprentis en situation de handicap (Art. 91 LTFP)
- Organisation du CNFPT et des CDG (Art. 50 LTFP)
- Détachement d'office en cas de transfert d'activité (Art. 76 LTFP)
- Détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur en faveur des fonctionnaires travailleurs handicapés (Art. 93 LTFP)
- Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux (Art. 44 LTFP)
- L'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public (Art. 72 LTFP)
- Dispense formation des agents accédant au cadre d'emplois de la police municipale (Art. 60 LTFP)
- Précisions des modalités de partage du SFT en cas de garde alternée (Art. 41 LTFP)
- Nouvelles dispositions en matière santé et de famille - réforme des instances et procédures médicales (Art. 40 LTFP)

MESURES À VENIR

• En 2021

- Nouvelle composition du collège employeurs du CSFPT (prise en compte des présidents des EPCI) (Art. 2 LTFP)
- Mise en place du rapport social unique (Art. 5 LTFP)
- Création d'une indemnité de précarité au bénéfice des contractuels pour les contrats courts (Art. 23 LTFP)
- Elaboration des lignes directrices de gestion (Art. 10 et 30 LTFP)
- Elaboration de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelles femmes/hommes (Art. 80 LTFP)
- Projet d'ordonnances négociation collective (Art. 14 LTFP) et protection sociale complémentaire (Art. 40 LTFP)

• En 2022

- Fin des dérogations aux 1607 heures (Art. 47 LTFP)

• En 2023

- Mise en place du comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) (Art. 4 LTFP)
- Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique (Art. 12 LTFP)
- Suppression des groupes hiérarchiques au sein des instances du dialogue social (Art. 94 LTFP)

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

Composée de 95 articles, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique concerne de nombreux domaines du statut de la fonction publique territoriale. Un grand nombre de dispositions de cette loi nécessite, pour rentrer en vigueur, la publication de décrets d'application. Retrouver ci-dessous, l'ensemble des mesures applicables classées en fonction de leur date d'entrée en vigueur ainsi qu'une présentation de leur contenu. Vous pourrez accéder directement aux différents décrets en cliquant sur leur intitulé.

► Mesures applicables depuis le 7 août 2019

● Substitution du CCFP sur les projets de texte relevant du CSFPT après accord de son président

Art. 2 loi n°2019-828 du 6 août 2019

● Présentation au CSFPT, par le ministre chargé de la fonction publique d'une feuille de route du Gouvernement tous les 3 ans

Art. 3 loi n°2019-828 du 6 août 2019

● Suivi obligatoire de nouvelles actions de formation pour les contractuels

Art. 21 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Tous les agents contractuels recrutés sur emplois permanents à temps complet ou non complet pour une durée de plus d'un an bénéficient désormais d'une formation d'intégration et de professionnalisation à l'instar des fonctionnaires territoriaux.

● Extension des cas de recrutement sur des emplois non permanents pour des motifs de remplacement

Art. 22 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Dorénavant, il est possible de recruter un contractuel pour remplacer un agent dans les cas suivants :

- le détachement de courte durée,
- la disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,
- le détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité,
- le congé pour invalidité temporaire imputable au service communément appelé le CITIS correspondant anciennement à l'accident de service.

● Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer fonctionnaire stagiaire un agent contractuel en poste au terme de son contrat quand celui-ci est lauréat d'un concours

Art. 24 loi n°2019-828 du 6 août 2019

● Maintien des primes en cas de congé de maternité et retrait du jour de carence pour les congés maladie lié à l'état de grossesse

Art. 29 et 84 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la Fonction publique, le régime indemnitaire des agents est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs

Attention : par ailleurs, le jour de carence ne s'applique plus aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (article 84).

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

● Harmonisation de la grille des sanctions disciplinaires dans les trois versants de la fonction publique

Art. 31 loi n°2019-828 du 6 août 2019

En 2019, les sanctions disciplinaires ont été harmonisées au sein des trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique territoriale, les modifications suivantes ont été apportées :

- l'introduction de la radiation du tableau d'avancement dans les sanctions du 2ème groupe prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2ème et 3ème groupes ;
- la révocation du sursis;
- la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur ;
- l'effacement du dossier administratif des sanctions du 2ème et du 3ème groupe ;
- la protection des témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

● Suppression du conseil de discipline de recours

Art. 32 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Les conseils de discipline de recours (CDR) sont supprimés. Cette disposition n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi.

Attention : les agents contestant une sanction pourront toujours déposer un recours gracieux auprès de leur employeur et, le cas échéant, saisir le tribunal administratif territorialement compétent.

● Publication de la somme des 10 plus hautes rémunérations

Art. 37 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Chaque année, les communes et les EPCI de plus de 80 000 habitants ont l'obligation de publier chaque année sur leur site internet la somme des dix plus hautes rémunérations ainsi que la répartition entre les femmes et les hommes de ces dix plus importantes rémunérations.

● Introduction du congé de proche aidant

Art. 40 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Créé en 2019, ce congé a une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré.

***NB :** la durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.*

● Formation pour l'ensemble des primo-encadrants et possibilité de suivre une formation durant un congé maladie

Art. 40 et 64 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Les fonctionnaires qui accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement doivent dorénavant systématiquement bénéficier d'une formation au management.

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

Par ailleurs, les agents ont la possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétences pendant les congés de maladie, sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant.

***NB** : par l'ailleurs, il est dorénavant possible pour l'agent dont l'emploi présente des risques d'usure professionnelle de bénéficier d'un entretien de carrière.*

● Encadrement possible du droit de grève pour certains services publics locaux

Art. 56 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Dès l'entrée en vigueur de la loi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP, futurs comités sociaux territoriaux) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire.

L'objet de cette concertation est de déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation des agents présents.

La loi prévoit, dans ce cas, que les agents respectent un délai de prévenance de 48 heures comprenant au moins un jour ouvré (« déclaration individuelle de grève »). Par suite, si l'agent revient sur son intention de participer à la grève ou décide de reprendre le service au cours du mouvement, il devra informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant, selon le cas, l'heure prévue de sa participation ou l'heure de sa reprise. Enfin, l'employeur peut imposer une cessation du travail dès la prise de service et jusqu'au terme de ce dernier pour prévenir le risque de désordre manifeste occasionné par la grève en cours de service.

Attention : le manquement à l'une de ces trois obligations est passible de sanctions disciplinaires. Toutefois, seuls sont concernés les agents exerçant leurs fonctions dans les secteurs d'activité cités ci-dessus.

● Introduction du double détachement

Art. 70 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Le double détachement est autorisé, notamment, sur un poste fonctionnel et sur une position de stage, le temps de procéder à la titularisation de l'agent concerné.

Attention : ce double détachement est uniquement possible au titre d'une promotion interne.

● Portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique

Art. 71 loi n°2019-828 du 6 août 2019

La portabilité des contrats à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique est dorénavant possible : de l'Etat à l'hospitalière et/ou la fonction publique territoriale et inversement. Ceci est une possibilité et non une obligation. Seul le bénéfice de l'engagement à durée indéterminée est maintenu et l'agent sera donc régi par les nouvelles conditions d'emploi applicables et négociées avec le nouvel employeur.

● Nouvelles règles de prise en charge des FMPE

Art. 78 et 94 loi n°2019-828 du 6 août 2019

En 2019, de nouvelles règles de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) ont vu le jour en 2019 :

- modification du mécanisme de dégressivité de la rémunération du FMPE (10% à partir de la 2^{ème} année contre 5% actuellement à partir de la 3^{ème} année et suppression de la rémunération plancher de 50%)

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

- renforcement du dispositif d'accompagnement du FMPE dès sa prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, en ouvrant à ces agents les mêmes garanties qu'aux agents de l'Etat et hospitaliers s'agissant du financement d'actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou le secteur privé.

NB : des dispositions transitoires sont prévues pour les FMPE pris en charge à la date de publication de la loi de transformation de la Fonction publique.

● Inscription d'un nouveau chapitre sur l'emploi de travailleurs handicapés dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Art. 90 loi n°2019-828 du 6 août 2019

► Mesures applicables depuis le 1^{er} janvier 2020

● Disparition de certains cas de saisine de la commission administrative (CAP)

Art. 10 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires](#)

Certaines décisions individuelles qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2020 ne sont plus soumises à l'avis préalable des CAP : les décisions relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et à la réintégration après détachement ou encore à la mise en disponibilité des fonctionnaires.

Attention : cette règle s'applique également aux demandes de renouvellement de détachement ou de mise en disponibilité, prises à compter du 1^{er} janvier 2020

● Nouvelle procédure de recrutement pour les contractuels

Art. 15 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels](#)

Ce décret fixe les principes généraux et les modalités de procédure de recrutement des candidats contractuels sur les emplois permanents pour une durée supérieure à 6 mois.

Il prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, les maires et présidents d'EPCI respectent 6 étapes dans le recrutement d'agents contractuels ayant vocation à occuper des emplois permanents:

- faire le constat de candidatures infructueuses d'agents titulaires,
- accuser réception des candidatures,
- vérifier leur recevabilité,
- organiser un entretien de recrutement (avec au minimum 2 représentants de la collectivité dans les communes de plus de 40 000 habitants),
- dresser un procès-verbal des entretiens,
- informer le candidat retenu et les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Attention : en premier lieu, l'autorité territoriale a toujours l'obligation de publier l'avis de création et la vacance d'emploi.

● Elargissement des cas de recrutement sur des emplois permanents (contrat de 3 ans pour les catégories B et C et sur tous les emplois de moins de 17h30 ; nouvelles dérogations pour les communes de petite taille)

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

Art. 21 loi n°2019-828 du 6 août 2019

La possibilité de recourir à des agents contractuels pour une durée de trois ans renouvelable une fois a été élargie aux catégories B et C, aux emplois à temps non complet et à l'ensemble des emplois des communes de petites tailles et leurs groupements.

En effet, il a été élargi à toutes les catégories le recours à des agents contractuels sur des contrats de trois ans lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, contrats jusqu'alors réservés aux agents de catégorie A.

Les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ont désormais, sur leurs emplois permanents, la possibilité de recruter des agents contractuels quels que soient l'emploi et la quotité de temps de travail.

Cette situation est également envisageable aux communes nouvelles de plus de 1 000 habitants, uniquement quand celles-ci sont issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, et uniquement durant les trois années qui suivent leur création.

Pour toutes les autres collectivités territoriales et établissements, l'élargissement du recrutement sur des emplois permanents ne porte que sur les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50%, et ce quel que soit le cadre d'emplois concerné.

● Conversion du compte personnel formation (CPF) d'heures en euros et inversement ; et information des droits CPF lors de l'entretien annuel

Art. 58 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie](#)

Ce texte prévoit la conversion du compte personnel formation d'heures en euros pour permettre sa portabilité du secteur public au secteur privé et inversement. Le taux de conversion est fixé à 1h = 15 euros.

Attention : lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires doivent dorénavant recevoir une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte personnel de formation.

● Nouvelle clé de répartition du financement de la formation des apprentis au sein de la FPT

Art. 62 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les éta](#)

Ce décret fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT aux centres de formation des apprentis fixée par l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités locales et les établissements publics.

Attention : suite à la loi Pénicaud, les régions n'assurent plus depuis le 1^{er} janvier 2019 le financement des formations des apprentis du secteur public. Dès lors, en 2019, la formation de l'apprenti recruté par une commune ou un EPCI a été entièrement à la charge de l'employeur public qui l'emploie.

● Alignement de la cotisation retraite des agents de l'Etat détachés ou mis à disposition sur celle de la CNRACL

Art. 66 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers](#)

Le taux de contribution patronale des droits à pension des agents de l'Etat (74,28%) à la charge des communes et EPCI qui accueillent des fonctionnaires de l'Etat par voie de détachement ou de mise à disposition s'aligne sur celui appliqué dans la fonction publique territoriale au titre de la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) qui est actuellement de 30,65 % pour la constitution de droits similaires.

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

Attention : ces nouvelles dispositions s'appliquent à tout détachement ou mise à disposition prononcé à compter du 1^{er} janvier 2020, et en cas de renouvellement, uniquement à l'issue de celui-ci.

● Introduction de la rupture conventionnelle

Art. 72 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#)

[Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions profe](#)

Un premier décret décrit la procédure de la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle, transposée du secteur privé, est un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle est expérimentale pour les fonctionnaires et ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension. Elle s'applique aussi aux agents contractuels en CDI.

Un second décret fixe les modalités d'attribution de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, en particulier les montants minimum et maximum ainsi que l'assiette retenue pour leur calcul. Cette indemnité de rupture conventionnelle s'élève à minima à 25% de rémunération mensuelle brute par année d'ancienneté et est plafonnée à 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans.

Ce décret contient également des dispositions visant à recentrer le dispositif de l'indemnité de départ volontaire en vigueur au sein de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale sur les cas de restructuration de service.

Attention : ce dispositif peut représenter un risque certain pour les maires et présidents d'EPCI. Il peut s'avérer doublement couteux dans le versant territorial : les maires et présidents d'EPCI devront en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle prendre à leur charge le chômage et le maintien des droits à la sécurité sociale à l'issue de la radiation de l'agent.

● Nouvelles règles de réintégration pour la disponibilité

Art. 74 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Les conditions de réintégration entre la disponibilité pour suivre son conjoint et pour raisons familiales au-delà d'un délai de 3 ans sont alignées.

En effet, les conditions de réintégration après une disponibilité de droit pour suivre son conjoint sont modifiées et conditionnées à sa durée. Si celle-ci est inférieure à trois ans, l'agent sera maintenu, s'il n'y a pas de poste vacant, en surnombre pendant un an, et éventuellement pris en charge à l'issue par le centre de gestion ou le CNFPT. En revanche, si la durée de la disponibilité est supérieure à 3 ans, la réintégration ne sera de droit qu'à la troisième vacance d'emploi.

● Abaissement du seuil de 80 000 à 40 000 habitants pour l'obligation des nominations équilibrées

Art. 82 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#)

Ce décret étend le dispositif des nominations équilibrées aux emplois de direction des communes et EPCI de plus de 40.000 habitants et au CNFPT. Il fixe un montant des pénalités financières adapté pour tenir compte de la spécificité de la nouvelle strate intégrée au dispositif, que sont les communes ou EPCI de plus de 40.000 à 80.000 habitants.

Attention : pour celles-ci, la sanction financière par unité manquante est fixée à 50 000 euros, contre 90 000 euros pour les communes et EPCI de plus de 80 000 habitants.

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

► Mesures applicables depuis le 1^{er} février 2020

● Révision des procédures en matière de déontologie

Art. 34 loi n°2019-828 du 6 août 2019

La loi de transformation de la Fonction publique supprime la Commission de déontologie de la fonction publique. Les missions dévolues à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) sont redéfinies. La HATVP sera dorénavant compétente en matière de compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation. Elle examinera aussi lors du recrutement de fonctionnaires ou de contractuels venant du secteur privé ou départ vers le secteur privé si l'activité qu'exerce l'agent risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, ou de méconnaître tout principe déontologique.

La durée du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise a été portée à 3 ans avec une possibilité de le renouveler une année supplémentaire.

[Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)

Ce décret précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative. Le décret détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative. Il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes. Le décret détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

[Décret n°2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des](#)

Ce décret modifie la liste des emplois soumis à l'obligation de transmettre une déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de transmission de cette dernière.

► Mesure applicable depuis le 18 février 2020

● Toilettage des textes relatifs aux agents à temps non complet

Art. 21 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#)

Ce décret généralise à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

NB : les pouvoirs publics ont recensé 253.000 agents territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet, dont 38% de contractuels.

► Mesures applicables depuis le 1^{er} mars 2020

● Modification de la composition du collège employeurs du CSFPT

Art. 2 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-174 du 26 février 2020 modifiant le décret n° 84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale](#)

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

Ce décret modifie la composition du collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale afin de garantir la représentation des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au sein du collège représentant les communes. Il opère également certaines mesures de simplification et de modernisation du fonctionnement de l'instance.

Attention : le décret entre en vigueur le 1^{er} mars, à l'exception des articles 2 et 3 qui entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale

● Création du contrat de projet

Art. 17 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique](#)

Ce décret fixe les modalités de mise en œuvre du contrat de projet créé dans les trois versants de la fonction publique. Il précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur ces contrats. Il prévoit également les dispositions relatives au délai de prévenance lorsque le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée du contrat.

Ce nouveau contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques. Il s'agit d'emplois non permanents.

Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération. Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Les durées pendant lesquelles un agent est placé sur un contrat de projet n'ouvrent pas droit au contrat à durée indéterminée.

► Mesure applicable depuis le 16 mars 2020

● Abaissement du seuil de 80 000 à 40 000 habitants pour le recrutement de contractuels sur les emplois de direction et modalités de recrutement spécifiques à ces emplois

Art. 16 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret modifie plusieurs dispositions relatives aux emplois de direction de la fonction publique territoriale en fixant les conditions d'emplois et de rémunération des agents recrutés par la voie du recrutement direct et détermine, pour certains emplois, les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics (*procédure de recrutement issue du décret 19.12.2019*).

Attention : les agents nommés à ces emplois par la voie du recrutement direct devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Attention : l'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne, ni titularisation dans la fonction publique territoriale, ni au terme du contrat, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.

► Mesure applicable depuis le 12 avril 2020

● Délais de déclaration au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIFHP)

Art. 90 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique](#)

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

Ce décret actualise les références figurant dans le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au FIPHFP afin de tirer les conséquences de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique qui a introduit les dispositions du code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au sein du statut général des fonctionnaires. Il précise les deux délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration (30 avril de chaque année) et la date de comptabilisation de leurs effectifs (31 décembre de l'année écoulée).

► Mesure applicable depuis le 27 avril 2020

● **Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial**

Art. 18 et 63 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial](#)

Ce décret modifie les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. Il assouplit également les conditions de majorations des rémunérations et ajuste les dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privée ou une autre administration en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé. Pour les contrats conclus à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit le 27 avril 2020, les majorations de rémunérations de 10 ou 20 points sont désormais laissées à l'appréciation de l'employeur public et ne sont plus liées au niveau de diplôme préparé.

► Mesure applicable depuis le 1^{er} mai 2020

● **Généralisation des dispositifs de signalement**

Art. 80 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)

Ce décret précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations. Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.

Attention : le dispositif est obligatoire depuis le 1^{er} mai 2020.

► Mesure applicable depuis le 7 mai 2020

● **Mise en place du télétravail ponctuel**

Art. 49 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature](#)

Ce décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature permettant ainsi le recours ponctuel au télétravail.

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

Il prévoit également de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

► Mesures applicables depuis le 8 mai 2020

● **Nouvelles modalités pour le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant**

Art. 85 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant](#)

Ce décret introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois.

● **Expérimentation visant à permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap**

Art. 91 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage](#)

Le décret définit les modalités de mise en œuvre du dispositif, créé pour une durée de cinq ans, permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique. Il précise ainsi les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation.

► Mesures applicables depuis le 14 mai 2020

● **Organisation territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)**

Art. 50 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-555 du 11 mai 2020 modifiant le décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret apporte, d'une part, les précisions nécessaires au transfert de l'organisation matérielle des élections aux instances de gouvernance du Centre national de la fonction publique territoriale et modifie, d'autre part, les dispositions relatives au ressort territorial des délégations du CNFPT et à la faculté pour le président du conseil d'administration du CNFPT de déléguer ses attributions. Il prend également en compte la mise en œuvre du renouvellement intégral et non plus partiel des membres des conseils départementaux, à la suite de la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires et modifiant le calendrier électoral. Enfin, certaines mesures d'actualisation et de simplification sont apportées aux dispositions relatives aux modalités de fonctionnement du CNFPT.

● **Compétences et organisation des centres de gestion de la fonction publique territoriale**

Art. 50 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

[Décret n°2020-554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret apporte, tout d'abord, les précisions nécessaires au transfert de l'organisation matérielle des élections aux instances de gouvernance des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Il définit de plus les dispositions propres aux centres interdépartementaux de gestion constitués en application de l'article 18-3 de la loi du 26 janvier 1984. Enfin, il actualise le décret afin de prendre en compte la mise en œuvre du renouvellement intégral et non plus partiel des membres des conseils départementaux, à la suite de la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral.

● **Le détachement d'office en cas de transfert d'activité**

Art. 76 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)

Ce décret fixe les modalités de détachement d'office des fonctionnaires sur un contrat à durée indéterminée lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial. Le Chapitre II traite des dispositions relatives à la fonction publique territoriale et précise les modalités d'information du fonctionnaire concerné, les conditions du renouvellement du détachement d'office, la fixation de la rémunération et les règles régissant la fin de détachement d'office.

► Mesure applicable depuis le 16 mai 2020

● **Détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institués en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Art. 93 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institués en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés](#)

Ce décret fixe les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institués en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il précise ainsi la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.

► Mesure applicable depuis le 15 juin 2020

● **La reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux**

Art. 44 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du code des communes](#)

Ce décret fixe les conditions dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois de la police municipale font l'objet d'avancement ou de promotion en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions. Les 3 articles de ce décret modifient les dispositions concernant les agents de police municipale, les chefs de service de police municipale et les directeurs de police municipale.

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

► Mesure applicable depuis le 19 juin 2020

● L'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

Art. 72 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#)

Ce décret définit les modalités d'indemnisation des agents relevant des trois versants de la fonction publique lorsqu'ils sont privés d'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont soumis, en fonction de leur statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques du présent décret. Le décret précise également les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage, spécifiques aux agents publics qui, par définition, ne relèvent pas de contrats de travail conclus en application du code du travail. Ce texte contribue ainsi à clarifier le droit applicable à ces demandeurs d'emploi particuliers. Le décret adapte enfin certaines règles d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple), des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

► Mesure applicable depuis le 12 octobre 2020

● Dispense de tout ou partie de la formation d'intégration et de professionnalisation des agents accédant au cadre d'emplois de la police municipale en cas de reconnaissance de leur expérience antérieure professionnelle

Art. 60 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

Ce texte fixe une durée de formation initiale d'application ou de formation obligatoire spécifique pour les fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et pour les militaires de la gendarmerie nationale détachés dans ces mêmes cadres d'emplois. Il aligne par ailleurs les modalités d'obtention de l'agrément du procureur de la République et du préfet pour les agents accueillis en détachement sur celle des agents recrutés par voie de concours.

[Décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale](#)

Ce décret précise que le contenu des enseignements théoriques et techniques de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire prend en compte l'expérience professionnelle antérieure des fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale détachés ou directement intégrés dans un des cadres d'emplois des agents, des chefs de service ou des directeurs de police municipale et des militaires de la gendarmerie nationale détachés dans un de ces cadres d'emplois.

► Mesure applicable depuis le 12 novembre 2020

● Précisions des modalités de partage du SFT en cas de garde alternée

Art. 41 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2020-1366 du 10 novembre 2020 modifiant le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation](#)

Le décret précise les modalités de partage du supplément familial de traitement en cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de vie commune des concubins, notamment en cas de résidence alternée de l'enfant, telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil.

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

► Journal officiel du 26 novembre 2020

● **Nouvelles dispositions en matière santé et de famille**

Art. 40 loi n°2019-828

[Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique](#)

Cette ordonnance contient une série de modifications en matière d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, d'instances médicales de la fonction publique, de congés pour raison de santé, de maintien et de retour dans l'emploi ainsi que de congés de parentalité (congé de paternité...) -

L'ordonnance prévoit notamment :

- la mise en place de conditions de santé particulières propres à chaque cadre d'emplois prévues à l'entrée dans la fonction publique ;
- la création d'une instance médicale unique, le conseil médical ;
- le fractionnement des congés de longue maladie et des congés de longue durée ;
- l'ouverture du temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable ;
- le reclassement des fonctionnaires inaptes pour raisons de santé dans les trois versants de la fonction publique ;
- ou encore l'alignement au secteur privé du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les agents publics d'une durée de 30 jours, lorsque l'enfant est hospitalisé après la naissance.

► Mesures à venir en 2021

● **Nouvelle composition du collège employeurs du CSFPT (prise en compte des présidents des EPCI à fiscalité propre)**

Art. 2 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n°2020-174 du 26 février 2020 modifiant le décret n° 84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret modifie la composition du collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale afin de garantir la représentation des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au sein du collège représentant les communes. Il opère également certaines mesures de simplification et de modernisation du fonctionnement de l'instance.

● **Mise en place d'un rapport social unique**

Art. 5 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique](#)

Ce décret fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

● **Création d'une indemnité de précarité au bénéfice des contractuels aux contrats courts**

Art. 23 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique](#)

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

Ce décret détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces dispositions sont intégrées aux décrets régissant les principes généraux applicables aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Attention : les employeurs ont l'obligation de verser l'indemnité de fin de contrat pour tous les contrats conclus (sauf contrat saisonnier) d'une durée égale ou inférieure à un an dont la rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé à 2 Smic les agents bénéficieront d'une indemnité représentant 10 % de la rémunération brute globale.

● **Elaboration lignes directrices de gestion et suppression de l'avis préalable des commissions administratives paritaires (CAP) en matière d'avancement et de promotion interne**

[Art.10 et 30 loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

[Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires](#)

Par ailleurs, l'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu que le maire ou le président de chaque commune et EPCI arrête des lignes directrices de gestion de son administration après avis du comité technique et/ou futur comité social territorial.

Ces lignes directrices de gestion devront déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et fixeront les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Le décret sus-cité précise le contenu et les conditions d'élaboration de ces lignes directrices de gestion.

● **Elaboration de plans d'action pour assurer l'égalité femmes/hommes et des dispositifs de signalement d'actes sexistes**

[Art. 80 loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

[Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#)

Ce décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle femmes / hommes dans la fonction publique pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants. Les premiers plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle sont établis par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre 2020. Ils sont transmis au préfet au plus tard le 1er jour du troisième mois suivant cette date.

NB : au regard du contexte de crise le ministère a dit accorder une tolérance dans la mise en place jusqu'au 30 juin 2021

● **Projet d'ordonnance relative à la négociation collective**

[Art. 14 loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

Le projet d'ordonnance a été soumis à l'avis du Conseil commun de la Fonction publique du 18 décembre 2020.

Ce texte a pour objectif de développer la culture de la négociation au sein des trois versants de la fonction publique, tant au niveau national que local, en renforçant notamment la portée juridique des accords conclus. Le projet d'ordonnance s'appuie en grand partie sur l'analyse et les recommandations émises par la mission ayant produit un rapport sur le sujet, intitulé « Renforcer la négociation dans la fonction publique », remis en mai dernier au secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique.

Il est prévu pour les collectivités et les établissements non dotés de comité social territorial, que c'est celui du centre de gestion qui constitue l'organisme consultatif de référence pour déterminer les organisations syndicales habilitées à négocier.

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

● **Projet d'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire**

Art. 40 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Le futur dispositif de protection sociale complémentaire (PSC) doit permettre aux personnels de l'État, des collectivités et des hôpitaux publics de bénéficier d'une couverture sociale plus proche de celle des salariés du secteur privé selon le vœu du gouvernement. Il sera présenté en Conseil des ministres avant une publication annoncée à la mi-mars 2021. Le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) formulera un avis lors de sa séance plénière de janvier prochain. Dans la foulée, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) pourrait procéder à un examen du texte (sans vote) à l'occasion de sa réunion du 13 janvier 2021.

Le texte prévoit que les employeurs publics devront financer au moins la moitié de la protection sociale complémentaire concernant le risque santé des agents (au plus tard en 2026), et, dans les collectivités territoriales, au moins 20 % de la prévoyance (2024).

► **Mesures à venir en 2022**

● **Fin des dérogations à la règle des 1607 heures annuelles pour 2022**

Art. 47 loi n°2019-828 du 6 août 2019

Les communes qui avaient maintenu des régimes dérogatoires en deçà de la durée légale du travail disposent d'un an à compter du renouvellement général de leur assemblée (soit jusqu'en mars 2021) pour redéfinir par délibération des règles relatives au temps de travail de leurs agents conformes à la réglementation (soit 1607 heures annuelles).

NB : ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.), ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

► **Mesures à venir en 2023**

● **Création du CST issu de la fusion du CT et du CHSCT**

Art. 4 loi n°2019-828 du 6 août 2019

La loi de transformation de la Fonction publique crée le comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique et du CHSCT et une formation spécialisée sur les questions spécifiques hygiène, santé et conditions de travail dans les communes et EPCI de plus de 200 agents. Cette nouvelle architecture devrait entrer en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.

Plusieurs dispositions transitoires concernant le fonctionnement et les compétences du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont prévues jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances en décembre 2022.

Le CT reste seul compétent pour examiner les questions relatives aux projets de réorganisation de service.

Le CT et le CHSCT pourront être réunis conjointement afin d'examiner des questions communes. L'avis rendu par la formation conjointe remplacera celui du CT et du CHSCT.

Le CT sera compétent pour examiner les lignes directrices de gestion et le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Panorama des principales mesures de la loi de Transformation de la Fonction publique (LTFP) du 6 août 2019

- **Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique au lieu d'une par catégorie**

Art. 12 loi n°2019-828 du 6 août 2019

- **Suppression des groupes hiérarchiques au sein des instances du dialogue social**

Art. 94 loi n°2019-828 du 6 août 2019

[Décret n° 2020-1533 du 8 décembre 2020 relatif aux commissions administratives paritaires et aux conseils de discipline de la fonction publique territoriale](#)

Ce décret précise les compétences des commissions administratives paritaires, supprime les conseils de discipline de recours et simplifie leur composition en supprimant les groupes hiérarchiques à compter du prochain renouvellement général des instances.

***NB :** le 3° de l'article 4 et les articles 6 et 14 entrent en vigueur le lendemain de la publication du décret au Journal officiel de la République française . Les articles 5, 13, 18, 19 et 30 entrent en vigueur le 1er janvier 2021. Les autres articles entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique, à l'exception du 2° de l'article 10 qui entre en vigueur le 1er janvier 2023.*

La documentation en ligne

- www.amf.asso.fr

Consulter l'analyse synthétique de la loi proposée par l'AMF en partenariat avec le CNFPT et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) sur le site internet de l'AMF (réf : BW39564).