



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

**Présentation de la loi n° 2016-483 du
20 avril 2016 relative à la déontologie
et aux droits et obligations des
fonctionnaires**

Les points impactant la Fonction Publique Territoriale

LES DISPOSITIONS MODIFIÉES

CETTE LOI VIENT ESSENTIELLEMENT MODIFIER :

- ↳ la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- ↳ la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.



3

L'INSCRIPTION DANS LA LOI DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

« LE FONCTIONNAIRE EXERCE SES FONCTIONS AVEC DIGNITÉ, IMPARTIALITÉ, INTÉGRITÉ ET PROBITÉ. »

- Le principe de dignité consiste pour le fonctionnaire à ne pas porter atteinte à la réputation de son administration (Il s'applique dans l'exercice des fonctions et en dehors de son service),
- Le principe d'impartialité signifie que l'agent doit se départir de tout préjugé d'ordre personnel,
- Le principe de probité correspond selon le Conseil d'Etat, à « l'honnêteté, au respect des biens et de la propriété d'autrui ».
- Le principe d'intégrité est proche de celui de probité. : il implique également que l'agent public exerce ses fonctions de manière désintéressée,

(Article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée)



4

L'INSCRIPTION DANS LA LOI DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

« DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS, IL EST TENU À L'OBLIGATION DE NEUTRALITÉ ».

- De façon générale, le principe de neutralité impose aux fonctionnaires en service de ne pas faire état de leurs convictions et de ne pas utiliser leurs fonctions pour les répandre,

Il en découle :

- Le principe de laïcité qui est une des composantes du principe de neutralité : il s'agit notamment pour le fonctionnaire de s'abstenir de manifester ses opinions religieuses dans l'exercice de ses fonctions,

- Le principe de d'égalité de traitement : le fonctionnaire doit traiter de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Le devoir de réserve : il s'impose à tout agent public qui devra faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles (ce principe qui ne figure cependant pas dans la loi et demeure une obligation jurisprudentielle)

(Article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée)



5

L'INSCRIPTION DANS LA LOI DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

LA RESPONSABILITÉ DU CHEF DE SERVICE

- « Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.»

> Le respect de ces principes de la fonction publique s'impose à chaque fonctionnaire mais également au chef de service.

Rappel

- Le fonctionnaire ne respectant pas ses obligations est passible de sanctions disciplinaires et également de sanctions pénales,

- La sanction ne peut pas être rétroactive et il n'est pas possible de prononcer plusieurs sanctions disciplinaires à raison des mêmes faits.

- La sanction doit être motivée et elle doit être proportionnée à la faute commise.

(Article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée)



6

L'AGENT PUBLIC, PREMIER GARDIEN DES PRINCIPES DEONTOLOGIQUES

LA PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

La loi de déontologie vient définir la notion de conflit d'intérêt :

- « constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions ».

Exemples de situations :

- lorsqu'un fonctionnaire chargé de contrôler une entreprise privée travaille dans cette même entreprise peu après avoir quitté ses fonctions ;
- lorsqu'un haut-fonctionnaire décide d'injecter de l'argent public dans une entreprise dont l'un de ses proches est le dirigeant.

En découle une obligation qui s'impose au fonctionnaire : l'obligation de déport (se déclarer incompétent)

- « Le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver. »

(Nouvel article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



7

L'OBLIGATION DE DÉPORT : FAIRE CESSER ET PRÉVENIR SA SITUATION DE CONFLIT D'INTÉRÊT

LES COMPORTEMENTS A ADOPTER

- Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, le fonctionnaire doit saisir son supérieur hiérarchique. Ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne.

- Lorsqu'il a reçu une délégation de signature : le fonctionnaire doit s'abstenir d'en user.

- Lorsqu'il appartient à une instance collégiale : le fonctionnaire doit s'abstenir d'y siéger ou de délibérer.

- Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles : le fonctionnaire est suppléé selon les règles propres à sa juridiction.

- Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre : le fonctionnaire est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

(Nouvel article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



8

LE FONCTIONNAIRE EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE ÉCONOMIQUE OU FINANCIÈRE

LE COMPORTEMENT A ADOPTER

Si le fonctionnaire, dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, exerce des responsabilités en matière économique ou financière :

Il est tenu de prendre, dans un délai de **deux mois** suivant cette nomination, toutes dispositions pour que ses instruments financiers soient gérés, pendant la durée de ses fonctions, dans des conditions excluant tout droit de regard de sa part.

Il justifie des mesures prises auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

La HATVP:

La haute Autorité pour la transparence de la vie publique est une autorité administrative indépendante française créée par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

➤ Elle est notamment chargée de recevoir, contrôler, et publier les déclarations de situation patrimoniale et les déclarations d'intérêts.

(Nouvel article 25 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



9

L'OBLIGATION DE DECLARATION D'INTERETS POUR CERTAINS AGENTS

LES AGENTS CONCERNÉS

Tous les agents publics ne sont pas soumis à l'obligation de réaliser une déclaration d'intérêts, seuls certains agents devront observer cette règle.

Il s'agit des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la déclaration d'intérêts : ce sont des postes à responsabilité.

Exemples :

1-Directeur général des services et directeur général adjoint des services des régions et des départements ;

2-Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants ...

➤ La liste des agents concernés émane du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts

(Nouveaux articles 25 ter à 25 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



10

LA PROCEDURE A RESPECTER DANS LE CADRE DE LA DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

LES ÉTAPES INCONTOURNABLES

- Le fonctionnaire doit transmettre de façon préalable une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.
- Dès la nomination du fonctionnaire, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.
- Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

(Nouveaux articles 25 ter à 25 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



11

L'INTERVENTION DANS LA PROCEDURE DE LA HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE

LES ÉTAPES CONTINGENTES

- Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.
 - La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire dont la déclaration d'intérêts lui est transmise se trouve dans une situation de conflit d'intérêts.
 - Dans le cas où la Haute Autorité constate que le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.
 - Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et le fonctionnaire concerné que la situation n'appelle aucune observation.
- > La déclaration d'intérêts sera annexée au dossier du fonctionnaire selon des modalités garantissant sa confidentialité.

(Nouveaux articles 25 ter à 25 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



12

LE CONTENU ET LA MODIFICATION DE LA DECLARATION D'INTERETS

DES OBLIGATIONS ET DES RESTRICTIONS

Exemples d'éléments contenus dans la déclaration d'intérêts :

- L'identification du déclarant,
- Les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification exercées à la date de la nomination ou au cours des cinq dernières années précédant la déclaration,
- Les participations financières directes dans le capital d'une société à la date de la nomination,
- Les activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ...

La déclaration d'intérêts ne doit pas faire mention :

- Des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement.

La modification des intérêts du fonctionnaire :

Toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire au cours de l'exercice de ses fonctions doit donner lieu à une nouvelle déclaration réalisée dans les mêmes formes dans un délai de deux mois.

[Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts](#)



13

LES MODALITÉS DE TRAITEMENT, DE CONSERVATION ET DE DESTRUCTION DES DÉCLARATIONS D'INTERETS

LES GARANTIES EN FAVEUR DU FONCTIONNAIRE

Il s'agit des garanties accordées au fonctionnaire concernant la protection des informations contenues dans la déclaration d'intérêt.

Le traitement de la déclaration d'intérêt

Exemple : La déclaration d'intérêts est remise, sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel, par l'intéressé, à l'autorité de nomination, qui en accuse réception.

La conservation de la déclaration d'intérêt

- Afin de garantir la confidentialité et l'intégrité des éléments contenus dans ces déclarations.

La destruction de la déclaration d'intérêt

La déclaration d'intérêts, les déclarations complémentaires et la recommandation ou l'information adressée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique sont conservées jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin de fonctions dans l'emploi au titre duquel elles ont été transmises.

Elles sont alors détruites dans le respect de la confidentialité des éléments qu'elles contiennent.

[Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts](#)



14

LA DECLARATION DE PATRIMOINE POUR CERTAINS FONCTIONNAIRES

LA DÉCLARATION LORS DE LA NOMINATION

Afin de contrôler que le patrimoine du fonctionnaire n'a pas évolué de façon suspecte, la déclaration de patrimoine doit intervenir lors de sa nomination ainsi que lors de la cessation de ses fonctions.

Le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient doit adresser au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale.

Cette déclaration doit être adressée dans un délai de deux mois suivant sa nomination.

Cette déclaration concerne la totalité de ses biens propres ainsi que ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit.

LA DÉCLARATION LORS DE LA CESSATION DES FONCTIONS

Dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions, ce fonctionnaire doit adresser une nouvelle déclaration de situation patrimoniale au président de la Haute Autorité.

La déclaration de situation patrimoniale comporte alors :

- Une récapitulation de l'ensemble des revenus perçus par le fonctionnaire et, le cas échéant, par la communauté depuis le début de l'exercice des fonctions
- Une présentation des événements majeurs ayant affecté la composition du patrimoine depuis la précédente déclaration.

➤ Le fonctionnaire peut joindre des observations à chacune de ses déclarations.

La déclaration de patrimoine est régie par le décret d'application n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale.

(Nouvel article 25 quinquies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983)



15

LE RÔLE DE LA HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE

L'APPRÉCIATION DE LA VARIATION DE LA SITUATION PATRIMONIALE DE L'INTÉRESSÉ

La Haute Autorité apprécie la variation de la situation patrimoniale de l'intéressé dans un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration.

Cette appréciation résulte de la comparaison entre :

- La déclaration de situation patrimoniale transmise à la suite de sa nomination
- La déclaration de situation patrimoniale transmise dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions.

Lorsque les évolutions patrimoniales constatées n'appellent pas d'observation ou lorsqu'elles sont justifiées, la Haute Autorité en informe l'intéressé.

(Nouvel article 25 quinquies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983)



16

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DÉCLARATION DE PATRIMOINE ET LES AGENTS CONCERNÉS

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DÉCLARATION DE PATRIMOINE

Il y a trois éléments à retenir :

- La déclaration de situation patrimoniale n'est ni versée au dossier du fonctionnaire ni communicable aux tiers.
- Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle de la situation patrimoniale du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes.
- Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de la déclaration de situation patrimoniale sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

LES AGENTS CONCERNÉS

Il s'agit principalement des emplois de directeur et de directeur générale des services :

Exemple : Les emplois de directeur général des services des régions, des départements ainsi que des communes de plus de 150 000 habitants.

[Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale](#)

[\(Nouvel article 25 quinquies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983\)](#)



17

LES POUVOIRS D'INVESTIGATION DE LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE

UN POUVOIR DE CONTRÔLE ET UN POUVOIR D'INJONCTION

La Haute Autorité peut demander au fonctionnaire toute explication nécessaire à l'exercice de sa mission de contrôle des déclarations de situation patrimoniale.

Exemples :

- En cas de déclaration incomplète ou lorsqu'il n'a pas été donné suite à une demande d'explication adressée par la Haute Autorité, elle adresse à l'intéressé une injonction tendant à ce que la déclaration soit complétée ou que les explications lui soient transmises dans un délai d'un mois à compter de cette injonction.
- Elle peut, si elle l'estime utile, demander les déclarations souscrites par le conjoint séparé de biens, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du fonctionnaire.
- A défaut de communication dans un délai de deux mois des déclarations, elle peut demander copie de ces mêmes déclarations à l'administration fiscale, qui les lui transmet dans les trente jours.

LA COOPÉRATION AVEC L'ADMINISTRATION FISCALE

La Haute Autorité peut demander à l'administration fiscale d'exercer un droit de communication en vue de recueillir toutes informations utiles à l'accomplissement de sa mission de contrôle.

[\(Nouvel article 25 quinquies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983\)](#)



18

LES SANCTIONS RELATIVES AU DÉFAUT DE DÉCLARATION D'INTÉRÊT ET DE DÉCLARATION DE PATRIMOINE ET AUTRES

LES DIFFÉRENTES PEINES

La peine principale

En premier lieu, est puni d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende le fait notamment, pour un fonctionnaire :

- De ne pas adresser la déclaration d'intérêt ou la déclaration de patrimoine

Les peines complémentaires

Peuvent être prononcées, à titre complémentaire :

- L'interdiction des droits civiques, selon les modalités prévues aux articles 131-26 et 131-26-1 du code pénal

La peine liée à l'entrave à la communication de l'information

Le fait, pour un fonctionnaire de ne pas obéir aux injonctions de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ou de ne pas lui communiquer les informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Le peine liée à la divulgation prohibée des déclarations

Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait de publier ou de divulguer, de quelque manière que ce soit, tout ou partie des déclarations, des informations ou des observations d'ordre privé.

(Nouvel article 25 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



19

L'EXTENSION DE LA PROTECTION DES « LANCEURS D'ALERTE »

Les mesures prohibées prises à l'encontre des lanceurs d'alerte

Des mesures ne peuvent être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives des faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Ces mesures prohibées portent sur :

- le recrutement
- la titularisation
- la rémunération
- la formation
- l'évaluation
- la notation
- la discipline
- la promotion
- l'affectation
- la mutation

> Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Limite : la mauvaise foi et l'intention de nuire

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés encourt des sanctions pénales.

(Article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



20

LES RESTRICTIONS AUX CUMULS D'ACTIVITÉS

Le principe d'interdiction de cumul d'activités

Par principe, le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut normalement exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative quelle que soit sa nature.

Il est interdit au fonctionnaire :

- De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein.
- De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif.
- De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel.
- De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.
- De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

(Nouvel article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



21

LES DEROGATIONS AU PRINCIPE D'INTERDICTION DE CUMUL D'ACTIVITÉS

(Nouvel article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative :

- Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement.

Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 :

- *L'activité doit être compatible avec ses obligations de service et ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service, aux principes déontologiques.*
- *L'agent doit préparer une déclaration écrite qui doit préciser la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activités. Elle doit être transmise à l'autorité hiérarchique dès la nomination stagiaire ou préalablement à la signature du contrat pour un agent contractuel.*
- *La dérogation est accordée pour un an maximum et peut être prolongée d'un an.*

- Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 :

- *Ils peuvent exercer une ou plusieurs activités privées lucratives qui doivent avoir lieu en dehors des obligations de service de l'agent et être compatibles avec celles-ci et avec les fonctions exercées.*
- *L'agent doit présenter une déclaration écrite à l'autorité hiérarchique qui devra mentionner la nature de la ou des activités privées. L'agent qui relève de plusieurs autorités sera tenu d'en informer chacune d'entre elles.*
- *L'autorité peut s'opposer à tout moment à l'exercice d'une activité qui serait incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou qui placerait celui-ci en situation de prise illégale d'intérêts.*



22

LES DEROGATIONS AU PRINCIPE D'INTERDICTION DE CUMUL D'ACTIVITÉS

(Nouvel article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

Le service à temps partiel sur autorisation

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

Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 :

- *L'agent doit faire une demande écrite d'autorisation à accomplir un service à temps partiel 3 mois au moins avant la date de création ou reprise de l'entreprise. L'autorisation ne peut être inférieure au mi-temps et est accordée pour une durée de deux ans renouvelable pour une durée d'un an sous réserve de la continuité du fonctionnement du service.*
- *L'autorité doit saisir la commission de déontologie par téléservice dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande. Le dossier de saisine comprend notamment une appréciation de la demande de l'agent rédigée par l'autorité. La liste complète des éléments du dossier de saisine doit être fixée par un arrêté non paru à ce jour. La commission rend un avis dans un délai de deux mois.*
- *L'avis est transmis à l'autorité territoriale qui en informe l'intéressé sans délai.*
- *L'autorité peut à tout moment s'opposer au cumul dès lors que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont erronées ou lorsque ce cumul s'avère incompatible avec les fonctions exercées.*



23

LES DÉROGATIONS AU PRINCIPE D'INTERDICTION DE CUMUL D'ACTIVITÉS

(Nouvel article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

L'exercice d'une activité à titre accessoire

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

Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 :

- *L'activité accessoire s'applique aux agents ayant une durée de service supérieur à 24h30.*
- *L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'agent*
- *L'agent doit faire une demande d'autorisation écrite préalable à l'autorité territoriale.*
- *Le décret prévoit une liste limitative de ces activités accessoires. Aucune modification n'a été apportée par rapport à la liste prévue par l'ancien décret de 2007.*
- *La décision de l'autorité doit être notifiée à l'agent dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En l'absence de décision expresse écrite dans le délai de réponse mentionné, la demande est réputée rejetée.*
- *L'autorisation n'est pas définitive, l'autorité peut à tout moment s'opposer à la poursuite de l'activité autorisée, dès lors que l'intérêt du service le justifie, que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée apparaissent erronées ou que l'activité en cause ne revêt plus un caractère accessoire.*



24

LES DEROGATIONS AU PRINCIPE D'INTERDICTION DE CUMUL D'ACTIVITES

Les cumuls d'activités libres

La production des œuvres de l'esprit, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve du respect du principe de secret professionnel et de discrétion professionnelle.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

Exercer une activité bénévole pour des personnes publiques ou privées sans but lucratif (art. 7 al. 2 du décret n° 2017-105).

Bénéficier d'un contrat « vendanges » de droit privé à durée déterminée (art. L. 718-6 du code rural).

Exercer à titre accessoire les fonctions d'agent recenseur (art. 156 V loi n° 2002-276 du 27 février 2002).

Remplir les fonctions de syndic de la copropriété au sein de laquelle ils sont eux-mêmes propriétaires (RM n° 18407 du 14/07/79).



25

LE RENFORCEMENT DU RÔLE DE LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE

LA COMPOSITION DE LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE

Les membres constants

La commission de déontologie de la fonction publique est présidée par un conseiller d'Etat ou par son suppléant, conseiller d'Etat.

Elle comprend en outre :

- un conseiller maître à la Cour des comptes ou son suppléant, conseiller maître à la Cour des comptes
- un magistrat de l'ordre judiciaire ou son suppléant, magistrat de l'ordre judiciaire
- trois personnalités qualifiées, dont l'une au moins doit avoir exercé des fonctions au sein d'une entreprise privée, et trois suppléants

Les membres additionnels suivant la situation

Exemple :

Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique de l'Etat, deux directeurs d'administration centrale ou leurs suppléants

- La commission comprend un nombre égal de femmes et d'hommes.

(Article 25 octies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)



26

LES MISSIONS PRINCIPALES DE LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE

Elle est notamment chargée :

- de rendre un avis lorsque l'administration la saisit sur les projets de texte élaborés pour l'application des articles relatifs au conflit d'intérêts, au cumul d'activité et aux principes déontologiques
- d'émettre des recommandations sur l'application des règles relatives à ces articles
- de formuler des recommandations lorsque l'administration la saisit sur l'application de ces articles à des situations individuelles.
- **la commission est également chargée** d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire avec les fonctions qu'il exerce.

Le rôle d'investigateur de la commission de déontologie

Exemple :

- la commission peut recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Elle peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.

Extension de son champ de compétence

Elle intervient en cas de cessation de fonctions définitive ou temporaire du fonctionnaire quel qu'en soit le motif, et donc potentiellement y compris pour motif disciplinaire, et quel que soit le type d'activités (privées ou publiques).

- le fonctionnaire doit obligatoirement saisir la commission de déontologie concernant le cumul d'activité
- elle rend un avis de compatibilité, de compatibilité avec réserve ou d'incompatibilité

(Article 25 octies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)



27

LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME

LE PRINCIPE DE PARITÉ POUR LES LISTES DES CANDIDATS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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

LE PRINCIPE D'UN QUOTA DANS LA DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS AU SEIN DES CONSEILS SUPÉRIEURS

Cette disposition n'émane pas de la loi de déontologie (décret n° 2016-1320 du 5 octobre 2016)

Cependant, elle est relative à l'obligation d'atteindre pour les employeurs territoriaux une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour la désignation de leurs représentants au sein des conseils supérieurs (CSFPT, CCFP) à compter du 1er janvier 2019.

(Article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)



28

LE RENFORCEMENT DES DROITS DES AGENTS

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.

- les centres de gestion rempliront cette fonction de référent déontologue (Attente du décret en CE)

(Article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

Le renforcement du droit syndical (la conservation de la position statutaire)

> Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire (sous conditions).

(Article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

L'instauration d'un crédit de temps syndical et d'un congé avec traitement

- Un crédit de temps syndical est accordé aux représentants des organisations syndicales siégeant au CHSCT.

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

(Article 33-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifié)

- Le fonctionnaire en activité a droit à un nouveau congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

(Article 57-7° bis de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

La mutualisation du crédit de temps syndical

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

Ainsi, les crédits de temps syndical non utilisés sont reportables sur l'année suivante à la demande de l'organisation syndicale et peuvent être utilisés dans l'une ou l'autre des collectivités ou établissements signataires.

(Article 100-1 - I bis de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)



29

LES APPORTS DE LA LOI RELATIFS A LA FIN DE L'EMPLOI FONCTIONNEL, AU RÉGIME DES CONGES ET AU CHAMPS DE COMPÉTENCE DE LA CAP

LA MODIFICATION DE LA PROCÉDURE DE FIN DE L'EMPLOI FONCTIONNEL

> désormais, lorsque le détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel prend fin, une information doit être effectuée auprès du centre de gestion ou au cnfpt, en plus de celle délivrée à l'assemblée délibérante et au cnfpt.

(Article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

LA MODIFICATION DU RÉGIME DES CONGÉS

> Est notamment rendu possible l'allongement du congé parental en cas de naissances multiples jusqu'à l'entrée en maternelle des enfants.

(Article 57-5° de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifié)

L'ÉLARGISSEMENT DU CHAMP DE COMPÉTENCE DE LA CAP

Les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail sous conditions : si leur demande est refusée, ils pourront saisir la commission administrative paritaire qui examinera si ce refus est justifié.

(Article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée)



30

DISPOSITIONS DIVERSES

L'unification des positions statutaires

Le fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- Activité
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

> Les situations statutaires suivantes sont abrogées : position hors-cadre et position d'accomplissement du service national ou dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire ou dans la réserve de la police nationale.

(Article 12 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée)

La création d'un congé d'activité

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé avec traitement pour accomplir

-soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile,

-soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile,

-soit une période d'activité dans la réserve sanitaire,

-soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale d'une durée de quarante-cinq jours.

(Article 57-12° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée)

Disposition relative à l'encadrement de la cessation de fonction d'un fonctionnaire

Il est interdit à tout fonctionnaire qui, placé en position de détachement, de disponibilité ou hors cadre et bénéficiant d'un contrat de droit privé, exerce en tant que cadre dirigeant dans un organisme public ou un organisme privé bénéficiant de concours financiers publics et qui réintègre son corps ou cadre d'emplois d'origine, de percevoir des indemnités liées à la cessation de ses fonctions au sein de cet organisme, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés.

(Nouvel article 25 décies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

L'extension de la mise à disposition de l'agent

Elle est désormais possible auprès :

- De groupements d'intérêt public (GIP)
- D'institutions et organes de l'Union européenne.

(Article 61-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée)



31

LA REFONTE DES REGLES DISCIPLINAIRES

LE DELAI DE PRESCRIPTION EN MATIERE DISCIPLINAIRE

Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

> L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier

(Article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée)

LA SUSPENSION DES FONCTIONS

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.

Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions.

(Article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée)



32

LE RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU FONCTIONNAIRE

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La protection des fonctionnaires s'agissant des discriminations est renforcée. En effet, ils ne peuvent pas subir de discriminations en raison de leur « situation de famille ».

(Article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée)

L'EXTENSION DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection du fonctionnaire victime

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

La protection de l'entourage du fonctionnaire victime

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

Elle peut également être accordée, à leur demande, au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

(Article 11 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)



33

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La prolongation du dispositif de titularisation pour la période 2016-2018

Le dispositif permettant la titularisation d'agents contractuels est prolongé pour une durée de 2 ans, soit jusqu'au 12 mars 2018.

Les conditions d'éligibilité sont les mêmes mais doivent être réunies au 31 mars 2013 et non plus au 31 mars 2011.

Le mode de décompte de l'ancienneté de services est assoupli puisque l'ancienneté est conservée aux agents qui, bien que rémunérés successivement par différents employeurs publics, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

(Articles 13, 14, 15 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifié)

La transformation des CDD en CDI

L'ancienneté qui a été acquise auprès de différents employeurs permet la transformation du CDD en CDI : elle est proposée par la personne morale qui emploie l'agent au 13 mars 2012.

Les conditions d'ancienneté à remplir au 13 mars 2012 sont les mêmes mais le mode de décompte de l'ancienneté de services est assoupli. En effet, l'ancienneté est conservée aux agents qui, bien que rémunérés successivement par différents employeurs publics, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

De plus, l'agent en CDD qui refuse l'avenant pour la transformation de son contrat en CDI est maintenu en fonction jusqu'au terme de son CDD.

(Article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifié)



34

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La suppression de la condition d'effectivité des services et la transformation en CDI

Les périodes de congés non assimilées à du service effectif seront donc désormais comptabilisées pour calculer les six années d'ancienneté nécessaires au passage en CDI.

(Article 3-4 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984)

La revalorisation de la rémunération des agents contractuels

Cet article est modifié et élargi la possibilité de réévaluation de la rémunération réservée à l'origine aux seuls agents en CDI : cette possibilité est désormais étendue aux agents recrutés par contrat à durée déterminée.

Un décret en Conseil d'Etat va en prévoir les modalités.

(Article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

Le recul de l'âge limite de départ en retraite des médecins de prévention

L'âge limite de départ en retraite des médecins de prévention et des médecins du travail employés en qualité d'agents contractuels est relevé à 73 ans jusqu'au 31 décembre 2022

(Article 75 de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires)



35

LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

> Elles sont créées dans chaque collectivité territoriale ou établissement public. Lorsque la collectivité ou l'établissement est affilié à un centre de gestion, la commission consultative paritaire est placée auprès du centre de gestion.

> Elles sont présidées par l'autorité territoriale.

> Elles connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

> Les dispositions relatives à la composition, aux modalités d'élection et de désignation des membres, à l'organisation, aux compétences et aux règles de fonctionnement des commissions consultatives paritaires sont définies par le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale.

> Les règles concernant les CCP sont fixées par le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale

(Article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)



36

LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

L'EXTENSION DU CHAMP DE COMPÉTENCE DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

- le champ de compétence du conseil commun de la fonction publique est étendu aux questions et projets de textes communs à au moins deux fonctions publiques, contre trois précédemment.

- les trois catégories d'employeurs publics (fpe, fph, fpt) sont regroupées au sein d'un même collège de représentants.

(Article 9 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)

LA CONCLUSION D'ACCORDS COLLECTIFS

Pour être valide, un accord collectif doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés (et non plus 50 % du nombre de voix exprimées) en faveur des organisations syndicales habilitées à négocier, lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau duquel l'accord est négocié.

(Article 8 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)



37

AUTRES DISPOSITIONS NOUVELLES

LE REGIME INDEMNITAIRE

Le terme « performance collective » relatif à la rémunération, est remplacé par la formulation de « résultats collectifs ».

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

- L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précise que lorsqu'un régime indemnitaire comprend une part liée aux fonctions et une part liée aux résultats, la somme des 2 parts ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat pris en référence.

(Article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et article 20 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)

LES RESTRICTIONS RELATIVES A LA PRISE EN CHARGE DES AGENTS PRIVES D'EMPLOIS

Une dégressivité salariale, pendant 12 ans, à hauteur de 5 % par an dans la limite de 50 % est appliquée au-delà de la deuxième année aux agents privés d'emploi et pris en charge par un centre de gestion.

(Article 97-I de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

L'INSCRIPTION SUR LISTE D'APTITUDE

La demande de réinscription d'un lauréat de concours est désormais portée à quatre ans. Ce dernier est initialement inscrit pour une durée de deux ans. Il pourra donc demander son renouvellement d'inscription sur la liste d'aptitude jusqu'à 2 fois.

Les agents contractuels bénéficient d'un nouveau cas de suspension dans le cadre du décompte de la période valable pour l'inscription sur liste d'aptitude.

Ainsi, le décompte de cette période est suspendu lorsque l'agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

Un candidat peut donc rester inscrit sur une liste d'aptitude pendant 4 ans. Si aucun concours n'a été organisé durant cette période, il conserve le bénéfice de cette inscription jusqu'à ce qu'un nouveau concours soit organisé.

(Article 44 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)



38

AUTRES DISPOSITIONS NOUVELLES

L'EXTENSION ET LA MUTUALISATION DES MISSIONS DES CENTRES DE GESTION

Les missions des centres de gestion sont étendues :

- Ils exercent ainsi leurs missions obligatoires auprès de l'ensemble des agents, fonctionnaires et contractuels des collectivités affiliées.

- La fonction de référent déontologue sera placée auprès de chaque centre de gestion (article 28 bis loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

- Ils seront désormais en charge du secrétariat des CCP.

- Les centres de gestion pourront assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques à la demande des collectivités et de leurs établissements.

- les missions qui pouvaient être gérées en commun à un niveau au moins régional pour ce qui concerne les fonctionnaires de catégorie A peuvent également faire l'objet d'une mutualisation à un niveau identique pour ce qui concerne les agents de catégorie B.

(Articles 14, 23-II et 25 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

L'AFFILIATION A UN CENTRE DE GESTION

La dérogation fixant le seuil d'affiliation à un centre de gestion à 300 agents au lieu de 350 pour les collectivités membres d'une communauté de communes à taxe professionnelle unique est supprimée.

(Article 15 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifié)



39

AUTRES DISPOSITIONS NOUVELLES

LES CONSEILS DE DISCIPLINE ET LES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS

(Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale) règles relatives aux conseils de discipline

L'ÉLARGISSEMENT DES MISSIONS DU CNFPT

Les missions du CNFPT sont renforcées, il est désormais chargé :

- Du recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage ainsi que de la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités et les établissements.

Nota Bene : Les modalités de mise en œuvre de ces actions sont définies dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et le Centre national de la fonction publique territoriale.

- De la contribution aux frais de formation de ces apprentis. Cette contribution est fixée par voie de convention conclue entre le Centre national de la fonction publique territoriale, l'autorité territoriale, le centre de formation d'apprentis concerné et la région. Elle est versée aux centres de formation d'apprentis concernés ;

- De la mise en œuvre de dispositifs de préparation aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A (concours externe et de troisième voie), destinés à permettre la diversification des recrutements et à assurer l'égalité des chances entre les candidats.

(Article 12-1-I de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifié)



40



La Loi Egalité – Citoyenneté 2017-86 du 27/01/2017

Les points impactant la FPT

LES NOUVELLES GARANTIES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET À L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

En matière de lutte contre les discriminations, l'article 165 de la loi sur l'égalité et la citoyenneté introduit la disposition suivante :

« 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. »

(Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée)

S'agissant de l'égalité hommes-femmes :

Désormais, 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'Etat.** »

(Article 42 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée)

Le Gouvernement devra également réaliser un rapport biennal sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans les versants de la fonction publique.

(Article 158 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté)

Il est instauré une collecte obligatoire des données relatives à la formation, l'environnement social et professionnel du candidat au moment du recrutement dans la fonction publique.

(Article 16 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)

Le plan de formation des collectivités doit être présenté à l'assemblée délibérante.

(L'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée)



INSTAURATION D'UN NOUVEAU DROIT À CONGÉ

La loi introduit un nouveau droit à congé pour les fonctionnaires participant à la gouvernance associative.

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 et pris en une ou deux fois.

Un même congé est ouvert :

- Aux fonctionnaires membres d'un conseil citoyen ;
- 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 ;
- Aux personnes, non administrateurs, apportant à une mutuelle, union, fédération, en dehors de son statut de fonctionnaire, un concours personnel et bénévole, dans le cadre d'un mandat pour lequel elle a été statutairement désignée ou élue.

[\(Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée\)](#)



43

REFORME DU PACTE

Parcours d'accès aux carrières de la Fonction Publique Territoriale, hospitalière et d'Etat

ARTICLE 162 LOI ÉGALITÉ- CITOYENNETÉ MODIFIANT L'ARTICLE 38 BIS LOI 26/01//1984

Rappel

- Le PACTE est un dispositif qui permet à des jeunes sans qualification d'être recrutés par les collectivités et les établissements publics, sur des emplois de catégorie C
- Le recrutement a lieu par le biais de contrats de droit publics de 12 mois minimum et de 24 mois maximum, renouvelable 1 an sous certaines conditions,
- Ce contrat doit permettre d'acquérir par une formation en alternance, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi,
- Au terme du contrat, sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, le jeune est titularisé dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait,
- Ce dispositif fait l'objet du décret 2005-904 du 02/08/2005

Les apports de la loi du 27/01/2017

Les Bénéficiaires

- Le dispositif s'adresse à des jeunes âgés de 28 ans au + (au lieu de 16 à 25 ans)
- Les personnes âgées de + de 45 ans en situation de chômage de longue durée et relevant du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés,

Rôle du tuteur

- Il n'a plus la mission de suivi de l'activité qui en pratique est exercée par le supérieur hiérarchique
- son rôle consiste à accueillir, guider, apporter tout conseil utile et suivre le parcours de formation du jeune,
- L'administration doit veiller à ce qu'il bénéficie d'une formation au tutorat et doit accorder la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de sa mission,

Obligation de mise en œuvre du dispositif

- Concerne les régions, départements, communes, EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics assimilés
- La proportion de recrutements sous cette forme doit être égale au moins à 20 % arrondi à l'entier inférieur, des recrutements sans concours en catégorie C,



44

DISPOSITIF EXPERIMENTAL

Concernant des recrutements en catégorie A ou B

ARTICLE 167 LOI ÉGALITÉ- CITOYENNETÉ

- A titre expérimental sur une période de 6 ans il est instauré un dispositif expérimental similaire au PACTE mais qui concerne les emplois de catégorie A et B,
- Les bénéficiaires sont des personnes sans emploi âgées de 28 ans au + ou les personnes en situation de chômage de longue durée âgées de 45 ans et + et relevant des minima sociaux,
- La durée du contrat est de 12 mois minimum et 24 mois maximum, avec possibilité de renouvellement pour un an sous certaines conditions
- Une sélection est opérée sur la base des aptitudes et des motivations des candidats à rejoindre le service public
- Les organismes concourant au service public de l'emploi et une personnalité extérieure à l'administration qui recrute sont associés à la procédure de sélection,
- A aptitudes égales, la priorité doit être donnée aux candidats aux jeunes qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, dans une zone de revitalisation rurale ou dans les territoires définis par décret en CE dans lesquels les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- Le candidat s'engage à exécuter les tâches qui lui sont confiées, à suivre la formation qui lui est dispensée et à se présenter au concours d'accès au cadre d'emplois



45



**Présentation de l'ordonnance n°2017-53
du 19 janvier 2017 portant diverses
dispositions relatives au compte personnel
d'activité, à la formation et à la santé et la
sécurité au travail dans la fonction
publique**

Les points impactant la Fonction Publique Territoriale

CONSÉCRATION DU DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DU FONCTIONNAIRE

Ce droit à la formation professionnelle tout au long de la vie :

- Favorise le développement professionnel et personnel des agents ;
- Facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ;
- Met en place des périodes de professionnalisation ;
- Garantit l'accompagnement personnalisé des agents ;
- Assure l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre hommes et femmes ;
- Favorise l'adaptation aux évolutions des métiers.

> L'ordonnance prévoit que cet accompagnement personnalisé est assuré par l'autorité territoriale ou par le Centre de Gestion.

(Article 22 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée)



47

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

Le CPA est un compte ouvert pour chaque personne débutant sa vie professionnelle, il est ouvert à tous les actifs de 16 ans et plus et également aux fonctionnaires.

Il se compose de deux comptes consultables sur internet :

- Le compte d'engagement citoyen (CEC) qui recense les activités bénévoles et de volontariat des agents afin d'acquérir des heures sur le CPF.
- Le compte personnel de formation (CPF) qui permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet :

- De consulter et d'utiliser les droits inscrits
- D'accumuler un crédit d'heures de formation tout au long de la carrière

> L'ordonnance s'appliquent également aux agents contractuels.

(Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique)



48

LE RENFORCEMENT DES GARANTIES APPLICABLES EN MATIERE DE PREVENTION ET DE SANTE POUR LES AGENTS PUBLICS

LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Les nouvelles dispositions :

- Supprime la condition de 6 mois après un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, pour pouvoir prétendre à un temps partiel thérapeutique ;
- Simplifie la procédure d'attribution d'une reprise à temps partiel thérapeutique : l'avis de l'instance médicale compétente n'est requis que pour les seuls cas où les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants.

(Article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale)

PÉRIODES DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

- Mettent en place une période de préparation au reclassement pour accompagner les agents devenus inaptes ou en cours de l'être et dont les besoins de reconversion sont avérés. Cette période, assimilée à une durée de service effectif avec traitement, a une durée maximale d'un an.

(Article 63 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée)

CRÉATION D'UN RÉGIME DE PRÉSUMPTION D'IMPUTABILITÉ ET D'UN CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE

- Créent un régime de présomption d'imputabilité au service pour les accidents de service et certaines maladies professionnelles.
- Créent également un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque l'incapacité temporaire de l'agent est consécutive à un accident de service, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle dans les cas où l'accident ou la maladie est reconnu imputable au service.
- Prévoient l'obligation de renseignement par les employeurs publics des données nécessaires à la connaissance des accidents de service et des maladies professionnelles.

(Article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 modifiée)



49



CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX

Décret 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié
par le décret 2016-1798 du 30 décembre 2016

STRUCTURE DU CADRE D'EMPLOIS

3 GRADES

- Attaché hors classe
 - 6 échelons (IB 784 – 1022)
 - + un échelon spécial correspondant à la hors échelle A
 - Attaché principal
 - 9 échelons (actuellement 10)
 - IB 579 – 979 (actuellement 504 – 966)
 - Attaché
 - 11 échelons (actuellement 12)
 - IB 434 – 810 (actuellement 379 – 801)
- + un grade en voie d'extinction
- Directeur territorial
 - 7 échelons nombre inchangé
 - IB 713 – 999 (actuellement 701 – 985)



51

SEUILS DEMOGRAPHIQUES

- Attaché principal
 - Seuil démographique : communes de + 2 000 habitants, autres collectivités territoriales, SDIS, OPH de + 3 000 logements et éts publics locaux assimilés à une commune de + 2 000 habitants
- Attaché hors classe
 - Seuil démographique : communes de + 10 000 habitants, autres collectivités territoriales, SDIS, OPH de + 5000 logements et éts publics locaux assimilés à une commune de + 10 000 habitants
- Directeur
 - Seuil démographique : communes de + 10 000 habitants, autres collectivités territoriales, SDIS, OPH de + 5000 logements et éts publics locaux assimilés à une commune de + 10 000 habitants



52

AVANCEMENT DE GRADE

ATTACHE PRINCIPAL

- Avec examen professionnel
 - Justifier au 1^{er} janvier de de l'année du tableau de 3 ans de service effectifs dans un emploi de catégorie A et avoir atteint le 5^{ème} échelon du grade d'attaché
- Sans examen
 - Justifier au 1^{er} janvier de de l'année du tableau de 8 ans de services effectifs et avoir atteint le 8^{ème} échelon du grade d'attaché



53

AVANCEMENT DE GRADE

ATTACHE HORS CLASSE

- 1) les attachés principaux ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon de leur grade et les directeurs territoriaux ayant atteint au moins le 3^{ème} échelon de leur grade,

et qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Soit justifier de 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'I.B. 985 (DGS des communes de 10 000 à 20 000 habitants)
- Soit justifier de 8 ans de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'I.B. 966, (DGA communes de 20 000 à 40 000 habitants)
- Soit justifier de 8 ans d'exercice, dans un cadre d'emplois de catégorie A de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité :
 - du niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui du directeur général des services dans les communes de 10 000 à moins de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de 10 000 à moins de 40 000 habitants
 - du niveau hiérarchique immédiatement inférieur à celui des emplois fonctionnels de direction dans les communes de 40 000 à moins de 150 000 habitants ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de 40 000 à moins de 150 000 habitants

Les services pris en compte au titre des conditions prévues au 1^o, 2^o et 3^o doivent avoir été effectués en qualité de titulaire d'un grade d'avancement du cadre d'emplois des attachés territoriaux

La condition de quota garantit au moins un avancement au grade d'attaché hors classe.

- 2) Les attachés principaux et les directeurs territoriaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

- Les attachés principaux doivent justifier de 3 ans d'ancienneté au 9^{ème} échelon de leur grade
- les directeurs territoriaux doivent avoir atteint le 7^{ème} échelon de leur grade.

Une nomination au grade d'attaché hors classe au titre du 2) ne peut être prononcée qu'après quatre nominations intervenues au titre 1)



54

AVANCEMENT DE GRADE

AVANCEMENT À L'ÉCHELON SPECIAL DU GRADE D'ATTACHE HORS CLASSE

Peuvent accéder à l'échelon spécial doté de la HEA

- Les attachés hors classe qui justifient d'au moins 3 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon de leur grade
et
- Qui exercent leurs fonctions dans les communes de + de 40 000 habitants et les autres collectivités territoriales et dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de + de 40 000 habitants ou à un département, les SDIS et les OPH de + de 5 000 logements,
ou
- Les attachés hors classe ayant atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle

