



CIRCULAIRE

Mesdames et Messieurs les
Maires et les Présidentes et Présidents
d'Etablissements Publics d'Eure-et-Loir

Luisant, le 20 mai 2016

Réf : RRH/FD/CIRCULAIRE n°10-2016
Destinataires : collectivités et EP affiliés et non affiliés
Mode de transmission : courriel

Objet : La loi sur la déontologie dans la fonction publique est parue le 21 avril 2016 !

Après 2 ans de travaux, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est parue au JO le 21 avril 2016.

Cette loi qui a vocation à s'appliquer aux 3 versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale) est composée de 4 titres :

- Le titre Ier est relatif à la déontologie. Il porte sur la place des valeurs de la fonction publique et sur la prévention des conflits d'intérêts. Il réforme également les règles de cumuls d'activités, renforce la place de la commission de déontologie de la fonction publique et réunit les dispositions relatives à la déontologie des membres de la juridiction administrative et des juridictions financières.
- Le titre II vise à moderniser les droits et obligations des fonctionnaires. Il traite entre autre de la mobilité des fonctionnaires et de la simplification des positions statutaires dans les 3 versants de fonction publique. Il renforce la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles, et modernise les garanties disciplinaires des agents.
- Le titre III rassemble diverses dispositions tendant à assurer l'exemplarité des employeurs publics. Il pose l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et vise à améliorer la situation des agents contractuels.
- Le titre IV contient divers éléments, et notamment des dispositions concernant l'extension du champ des compétences des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale.

Cette loi du 20 avril 2016 **modifie de nombreuses lois** en vigueur, et notamment celles applicables à la Fonction Publique Territoriale :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique

La présente circulaire a pour objet de vous présenter, de manière synthétique, les principales dispositions prévues par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 qui intéressent directement les employeurs publics locaux.

1/ Sur la formalisation des règles déontologiques dans la Fonction Publique :

→ La loi instaure des règles relatives à la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts :

- Elle rappelle que tous les agents publics exercent leurs fonctions **avec dignité, impartialité, intégrité et probité**. Ils doivent aussi **faire preuve de neutralité, et respecter le principe de laïcité** (art.1).
- Elle **précise la notion de conflits d'intérêts** : il s'agit de « 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 des fonctions de l'agent public » (art.2).
- Elle **indique les positions qu'un agent doit adopter lorsqu'il se trouve en situation de conflits d'intérêts ou risque de l'être**: saisir son supérieur, s'abstenir d'user d'une délégation de signature, de siéger dans une instance collégiale ou encore d'adresser des instructions (art.2).
- Afin d'éviter tout soupçon d'impartialité, elle prévoit que chaque agent public devra, avant d'être nommé à un poste à responsabilité (dont la liste fera l'objet d'un décret en Conseil d'État), transmettre une **déclaration exhaustive de ses intérêts** à l'autorité de nomination. L'autorité de nomination devra prendre les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser tout conflit d'intérêts (art.5).
- Elle prévoit également que les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des régions, département et commune de plus de 20 000 habitants ou d'un EPCI à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants ou dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 M€ ainsi que des autres EPCI dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 M€ doivent, sous peine de sanctions pénales, également transmettre au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, une déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêts dans les deux mois qui suivent leur entrée en fonctions (art.11)
- De la même façon, elle prévoit que chaque haut-fonctionnaire sera tenu d'envoyer, dans un délai de deux mois après sa nomination et après la cessation de ces fonctions, une **déclaration de son patrimoine** au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (la liste de ces emplois fera l'objet d'un décret en Conseil d'État) (art.5).
- La loi **protège désormais les fonctionnaires lanceurs d'alertes**. Ainsi un agent public ne pourra pas être sanctionné ou voir sa carrière freinée s'il dénonce un conflit d'intérêt (art.4).
- Elle consacre **le droit pour tout fonctionnaire d'être accompagné par un référent déontologue** chargé d'apporter tout conseil utile au respect des obligations déontologiques (art.11). Pour les collectivités et établissements affiliés à centre de gestion, cette fonction assurée par le Centre de Gestion au titre de ses missions obligatoires (art.23)

→ **La loi modifie en profondeur les règles de cumul d'emplois et d'activités et restreint davantage les possibilités de cumul pour les agents à temps complet et assimilés** (agent à temps non complet ayant une durée hebdomadaire d'au moins 24h30). Ainsi, elle consacre l'interdiction de cumul d'emplois à temps complet, **la fin de la possibilité pour les agents à temps complet exerçant des missions à temps plein de créer ou de reprendre une entreprise**, la suppression du temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise, et indique que la liste des activités accessoires autorisées sera revue par décret (non paru). Le cumul avec une activité privée lucrative est généralement interdit, sauf exceptions très encadrées qui peuvent être soumises à la commission de déontologie de la fonction publique. Le non-respect de cette réglementation expose l'agent à des sanctions disciplinaires et financières par la voie d'une retenue sur salaire. Les agents ont 2 ans à compter du 21/04/2016 pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions sous peine de sanctions (art.7 à 9).

→ **La loi renforce le rôle et les moyens de la commission de déontologie de la fonction publique** (art.10).

Sa saisine préalable est désormais obligatoire pour tous les cas **où l'agent qui a cessé temporairement ou définitivement ses fonctions, souhaite exercer une activité lucrative salariée ou non dans une entreprise privée ou un organisme privé, ou une activité libérale. Elle doit aussi être consultée lorsqu'un agent à temps complet exerçant à temps partiel, souhaite créer ou reprendre une entreprise**. Elle contrôlera alors la compatibilité du projet professionnel avec les fonctions exercées au cours des 3 dernières années dans la collectivité. La commission a 2 mois pour émettre son avis. Son avis lie la collectivité et s'impose à l'agent, sous peine de sanctions disciplinaires et financières, voire de mettre fin au contrat en cours (pour les agents contractuels).

2/ Sur le renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles :

- La loi clarifie les droits de l'agent mis en cause ou qui est victime à bénéficier de la protection fonctionnelle de la collectivité (art.20)
- Elle étend la protection fonctionnelle aux anciens fonctionnaires,
- Elle l'étend aux conjoints mariés, concubins ou pacsés, aux enfants ou ascendants d'un agent. Un décret précisera les modalités de prise en charge par l'employeur des frais engagés dans des instances civiles ou pénales.

3/ Sur les modifications du Statut et des règles favorisant la mobilité des fonctionnaires:

- La loi rappelle que dans les 3 versants de la fonction publique, les cadres d'emplois sont répartis en 3 catégories hiérarchiques : A, B et C (art.30).
- La loi **simplifie le régime des positions administratives** en passant de 6 à 4 (suppression de la position hors cadre et position d'accomplissement du service national). Désormais, le fonctionnaire ne peut être placé que dans une seule des positions suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental (art.29).
- La loi précise qu'un agent titularisé ou intégré dans un cadre d'emplois d'une autre fonction publique est radié des cadres dans son cadre d'emplois d'origine (art.29).
- La loi instaure **un nouveau congé avec traitement** pour accomplir soit une période de service national ou de réserve opérationnelle, soit une activité de réserve civile de la police nationale (art.31), en lieu et place de la position d'accomplissement du service national supprimée.
- la loi instaure **deux nouveaux cas de mise à disposition individuelle** (auprès de groupements d'intérêt public ou auprès d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne) (art.33).
- la loi modifie légèrement les règles sur les congés maternité et d'adoption, et précise les règles du congé de paternité et d'accueil d'un enfant (art.69).
- Elle précise également que le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle en cas de naissance multiple (art.69).
- Désormais, tout refus opposé à une demande de télétravail devra être soumis préalablement à l'avis de la CAP, s'il a été instauré dans la collectivité (art.76)
- La loi **prolonge la durée de validité des listes d'aptitudes établies après concours** en la portant à 4 ans (au lieu de 3 ans) et instaure un dispositif de suivi des candidats inscrits jusqu'à leur recrutement pour limiter le nombre des « reçus-collés » (un décret devra en définir le contour). Ces dispositions s'appliquent uniquement aux lauréats de concours qui à la date de promulgation de la loi au 21.04.2016 sont inscrits ou peuvent demander leur réinscription. **La loi précise en outre de nouveaux cas de suspension de la période de validité de 4 ans** (congé maternité, parental, paternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement de personne en fin de vie, congé longue durée , période de service national, durée d'un mandat électoral, **agent qui est recruté en qualité de contractuel sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 pour exercer des missions correspondant au cadre d'emplois dont il est lauréat du concours**, suppression d'un emploi, absence de concours durant 4 ans) (art.42).

4/ Sur la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires:

- Si elle ne modifie pas l'échelle des sanctions disciplinaires, la loi instaure **un principe de réintégration de l'agent suspendu à titre conservatoire et faisant l'objet de poursuites pénales après le délai de 4 mois**, avec un mécanisme de reclassement provisoire sauf lorsque les mesures judiciaires ou l'intérêt du service y font obstacle (art.26). La loi n'a pas étendu ce dispositif aux agents contractuels.
- Désormais, l'action disciplinaire sera encadrée par **un délai de prescription de trois ans pour sanctionner un agent**, à compter de la connaissance par l'autorité territoriale des faits fautifs. Ce délai est suspendu, en cas de poursuites pénales, jusqu'au jugement définitif (art.36).

5/ Sur la protection renforcée des agents contractuels de droit public:

- La loi précise désormais que les agents contractuels sont soumis, à quelques exceptions, aux droits et obligations applicables aux fonctionnaires en renvoyant à la loi du 13 juillet 1983 (et notamment aux règles de déontologie, de déclaration d'intérêts et de patrimoine, de cumul d'activités.....)(art.32).

- La loi **étend le nombre de bénéficiaires potentiels à la transformation de plein droit de leur CDD en CDI au 13 mars 2012**, en élargissant les conditions d'ancienneté puisque désormais sont à prendre en compte les services effectués auprès des différents employeurs publics visés à l'article 2 de la loi n°83-634 dès lors que l'agent a occupé le même poste de travail (art.40). Cette disposition vise à ne pas pénaliser les agents concernés par des transferts de compétences, des fusions de commune ou d'EPCI.
- Elle **prolonge de 2 ans le dispositif de titularisation** (soit jusqu'en mars 2018) des agents contractuels après sélections professionnelles qui devait s'éteindre en mars 2016, et **précise les conditions d'éligibilités requise pour y prétendre**. Un décret doit paraître pour préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif pour les 2 années de prolongation. Une fois le décret paru, les collectivités auront 3 mois pour présenter au comité technique un bilan sur la mise en œuvre du dispositif de titularisation et de « cdisation » de plein droit précédent et leur programme pluriannuel à venir (art.40 et 41).
- Elle précise que les services accomplis au sein d'une entité de droit privé par un agent transféré à une personne publique (suite à une reprise en régie d'une activité privée notamment), sont assimilés à des services accomplis auprès de cette personne publique (art.40).
- Elle étend la possibilité pour les agents en CDI des collectivités territoriales d'être **mis à disposition** de l'Etat, de ses établissements ou des établissements publics de santé (art.46).
- La loi prévoit le pendant des CAP pour les agents contractuels, en **instaurant les commissions consultatives paritaires (CCP)**, qui seront compétentes pour connaître toutes les questions individuelles prises à l'égard des agents contractuels. Elles doivent être créées dans chaque collectivité. Cependant, elles sont placées auprès du Centre de Gestion pour les collectivités affiliées. Elles seront présidées par l'autorité territoriale, et par un juge lorsqu'elle siège en conseil de discipline. Un conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours est instauré. Un décret à paraître précisera la composition, les modalités de désignation des membres, les compétences et les règles de fonctionnement de ces instances (art.52).
- Elle porte à 73 ans jusqu'au 21.12.2022 (au lieu de 67 ans) la limite d'âge des agents contractuels qui exercent les fonctions de médecin de prévention ou médecin du travail à l'Etat, dans les collectivités territoriales ou des établissements publics à caractère administratif et dans les établissements de santé (art.75).

6/ Sur l'amélioration du dialogue social dans la fonction publique et la protection des agents exerçant une activité syndicale :

- La loi impose à compter du prochain renouvellement général des instances de dialogue social (et notamment au comité technique, CHSCT, CAP et CCP) **une représentation hommes-femmes plus équilibrée au sein des représentants du personnel**. Les listes des candidats devront proposer un nombre de femmes et d'homme correspondant à la part des femmes et des hommes représentés dans l'instance concernée. Un décret d'application fixera les conditions d'application de cet article (art.47).
- La loi prévoit **la possibilité de mutualiser par convention le crédit de temps syndical** entre une collectivité non affiliée et le centre de gestion (art.51).
- La loi **renforce la situation de certains fonctionnaires en décharge d'activité syndicale ou mis à disposition d'une organisation syndicale**: avancement de plein droit, droit à l'entretien annuel sans appréciation de la valeur professionnelle.....). Un décret à paraître précisera les modalités de conservation de la NBI et de mise en oeuvre l'entretien annuel (art.58).
- La loi impose à chaque collectivité dotée d'un CHSCT d'accorder un crédit de temps syndical à ses membres (art.72).
- la loi crée **un nouveau congé avec traitement d'une durée de 2 jours maximum pendant la durée du mandat pour les représentants du personnel siégeant au CHSCT**, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les règles d'application de ce congé devront être précisées par décret (art.72).

7/ Les dispositions diverses et finales :

- **Concernant les concours** : La loi prévoit que les concours et examens professionnels des filières sociale, médico-sociale et médico-technique peuvent être organisés sur épreuves ou consister en une sélection opérée par un jury au vu des titres des candidats, complétée par un entretien oral (art.67).

→ **Concernant les Centres de Gestion :**

- La loi **supprime le seuil d'affiliation spécifique (300 agents) applicable aux communes membres d'une communauté de commune à taxe professionnelle unique**. Désormais, le seuil d'affiliation obligatoire au Centre de Gestion applicable à tous les employeurs publics locaux est fixé à 350 agents titulaires ou stagiaires à temps complet (art.80).
 - La loi **élargit les missions dévolues aux centres de gestion** (art.80) :
 - o Ils assurent désormais leurs missions pour les fonctionnaires **et agents contractuels** des collectivités affiliées
 - o La loi leur confie **de nouvelles missions obligatoires** (art.80):
 - Assurer à côté de l'assistance juridique statutaire, les fonctions de réfèrent déontologue pour les agents des collectivités et établissements affiliés et non affiliés ayant adhéré au bloc insécable (un décret devra déterminer les modalités de désignation des référents).
 - Assurer le secrétariat des Commission Consultatives Paritaires (CCP).
 - o Ils peuvent désormais proposer aux collectivités de **nouvelles missions facultatives**, à savoir assurer « *toute tache administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques*»,
 - o La loi **élargit les possibilités de mutualisation entre centres de gestion d'une même région** aux agents de catégorie B et prévoit en sus la gestion de l'observatoire régional de l'emploi (art.80), notamment pour :
 - L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ;
 - La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B ;
 - La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emploi ;
 - Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ; (.....)
 - la gestion de l'observatoire régional de l'emploi
 - o La loi met désormais en place **une dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge par le CDG ou le CNFPT de 5% /an à partir de la 3^{ème} année de prise en charge et jusqu'à 50% la 12^{ème} année et les années suivantes** (art.82).
 - La loi oblige désormais l'autorité territoriale à informer son assemblée délibérante et le CNFPT **ou le CdG** de la décharge prochaine d'un agent détaché sur emploi fonctionnel (art.81).
- La loi précise **les règles d'établissement du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale**, notamment pour la mise en œuvre du RIFSEEP en indiquant que la collectivité n'est pas liée par le respect des plafonds de chacune des deux parts prévus à l'Etat (IFSE et CIA), mais est uniquement liée par les plafonds globaux applicables à l'Etat (art.84).
- La loi **élargit également les missions du CNFPT** à la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités, et à la mise en œuvre de dispositifs de préparation aux concours externes et de troisième voie de catégorie A (art.85).

De nombreuses dispositions nécessitent encore des décrets d'application, non parus à ce jour. Le Centre de Gestion vous tiendra informés de leur parution.

Les services du Centre de Gestion se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ces changements législatifs.

Je vous prie d'agréer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.



Pour le Président empêché
La 1^{ère} Vice-Présidente

Annie DELTROY