



CIRCULAIRE

LOI DEONTOLOGIE

Sommaire

- **LOI N°2016-483 DU 20 AVRIL 2016 RELATIVE A LA DEONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES**Page 2

- **DEONTOLOGIE – CONFLIT D’INTERET**
 - 1. Précisions concernant les obligations des fonctionnaires.....Page 17
 - 2. Les conflits d’intérêt.....Page 18
 - 3. Protection des lanceurs d’alerte.....Page 18
 - 4. Déclarations d’intérêts.....Page 18
 - 5. Modifications des conditions de cumul d’activité.....Page 19
 - 6. Commission de déontologie – Référent déontologue.....Page 19

- **LE DROITE D’ALERTE – LA PROTECTION FONCTIONNELLE**
 - 1. Le droit d’alerte.....Page 21
 - 2. La protection fonctionnellePage 22

- **LE DROIT SYNDICAL – LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES**
 - 1. Mutualisation du droit syndicalPage 24
 - 2. Temps syndical et CHSCTPage 25
 - 3. Carrière des militants syndicauxPage 25
 - 4. Elections professionnelles et égalité professionnellesPage 27
 - 5. Commissions consultatives paritaires (CAP pour les agents contractuels)Page 27

LOI N° 2016-483 DU 20 AVRIL 2016 RELATIVE À LA DÉONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

Initiée en juillet 2013, relancée en juin 2015, passée au crible de la commission mixte paritaire le 29 mars 2016, la loi déontologie est parue au Journal Officiel le 21 avril 2016.

Ce projet de loi, qui concerne directement les agents publics, va notamment modifier le titre I (statut général des fonctionnaires) et III (partie spécifique concernant les fonctionnaires territoriaux).

N'ont pas été retenus dans cette loi plusieurs mesures demandées soit par les députés soit par les sénateurs :

- l'interdiction de recourir à l'intérim dans la FPT,
- l'instauration de 3 jours de carence,
- la suppression du juge administratif pour le conseil de discipline,
- l'obligation de mise en place d'un comité de sélection pour les recrutements directs,
- l'allongement de 2 à 3 ans de la durée de contrat d'un agent en cas de vacances d'emplois,
- l'inscription dans la loi du devoir de réserve.

Présentation générale de cette loi composée de 90 articles répartis en 5 titres :

- I – De la déontologie (19 articles)
- II – De la modernisation des droits et des obligations des fonctionnaires (21 articles)
- III – De l'exemplarité des employeurs publics (21 articles)
- IV – Dispositions relatives aux juridictions administratives et financières (3 articles)
- V – Dispositions diverses et finales (26 articles)

Cette loi va nécessiter au moins 20 textes d'application.

- **Les Missions des centres de gestion**

Les centres de gestion pourront assurer des missions d'archivage et assureront le suivi des candidats inscrits sur les listes d'aptitude jusqu'à leur recrutement dès lors qu'ils sont les organisateurs des concours.

- **Les Agents privés d'emplois**

La loi modifie les conditions de reclassement des agents dont l'emploi est supprimé. Il crée une dégressivité salariale de 5% par an à partir de la 3^{ème} année, qui peut atteindre 50 % de la rémunération initiale la douzième année et les suivantes.

- **Les Concours sur titre**

Extension des concours sur titres pour le recrutement dans la filière sociale, médico-sociale et médicotechnique. Les agents pourront être recrutés après un entretien oral avec le jury ou après des épreuves complémentaires.

- **Les Reçus/collés**

Allongement de la durée de validité de la liste d'aptitude à quatre ans. Les candidats devront renouveler l'inscription sur la liste d'aptitude, chaque année, à partir de la deuxième année.

- **Les Non-titulaires ou plutôt « les contractuels »**

Le plan de titularisation initié par la loi sur la résorption de l'emploi précaire de 2012 est prolongé jusqu'au 31 décembre 2018.

Il est créé des commissions consultatives paritaires pour les agents contractuels dans la fonction publique territoriale.

- **Le Cumul d'activités (chapitre II du Titre I)**

Un agent qui souhaite créer une entreprise devra solliciter un temps partiel mais pourra réaliser des « activités accessoires » et monter une microentreprise dans ce cadre.

- **La Discipline (article 52, article 26)**

Un délai est instauré entre le moment où l'autorité territoriale prend connaissance d'une faute et le moment où elle décide de prendre une mesure disciplinaire

Des dispositions nouvelles sont prises concernant la mesure.

- **La Carrière des représentants syndicaux :**

Des dispositions sont prises pour que les représentants syndicaux en décharge syndicale soient inscrits, dès lors qu'ils remplissent les conditions, sur la liste d'aptitude. Une clarification est apportée concernant son évaluation professionnelle et la possibilité de s'inscrire aux 3^{ème} concours.

- **Le Droit syndical (article 51)**

La mutualisation du droit syndical est autorisée entre un centre de gestion est un ou plusieurs collectivités ou établissements, par convention.

Un crédit temps est accordé aux représentants syndicaux qui exercent leur mandat dans une instance traitant d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Un droit à congés rémunérés annuel leur est aussi accordé.

- **La Déontologie (article 1^{er})**

L'article premier rappelle que le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il doit aussi faire preuve de neutralité et respecter le principe de laïcité.

- **La Protection fonctionnelle (chapitre 1^{er} du Titre II).**

- **Les Lanceurs d'alerte (article 3)**

Jusqu'à présent la protection des lanceurs d'alerte dans la fonction publique ne concernait que la dénonciation des crimes et délits, elle concerne désormais les conflits d'intérêts. L'agent public ne peut être sanctionné pour avoir dénoncé de bonne foi un conflit d'intérêts. Aucune mesure pouvant freiner sa carrière ne peut être prise contre lui.

- **Les Conflits d'intérêts (article 4)**

Afin de prévenir les conflits d'intérêts, chaque agent public qui, dans l'exercice de ses fonctions est potentiellement exposé à des conflits d'intérêts, doit désormais remplir une déclaration exhaustive de ses intérêts avant d'être nommé à un poste à responsabilité. Cette déclaration sera intégrée dans le dossier individuel de l'agent et soumise à des garanties de confidentialité.

- **Le Référent déontologue (article 4)**

Tout fonctionnaire a le droit d'être accompagné d'un référent déontologue chargé de l'aider à respecter ses obligations déontologiques en lui donnant des conseils.

- **L'Egalité professionnelle (article 47)**

Les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les conseils supérieurs et le conseil commun de la fonction publique seront également soumis aux règles de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article	THEME	Loi initiale – 84-53	Modification
Art 9	Cumul d'activité	Suppression troisième alinéa de l'art 60 bis	
Art 9	Cumul d'activité	??	<p><u>Ajout :</u></p> <p>II. – Les fonctionnaires qui occupent un emploi permanent à temps complet exercé à temps plein et qui ont créé ou repris une entreprise, y compris 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, se conforment, sous peine de poursuites disciplinaires, à l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi.</p> <p>III. – Les fonctionnaires qui occupent un emploi permanent à temps complet et qui exercent un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet se conforment, sous peine de poursuites disciplinaires, à l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi.</p> <p>IV. – Les fonctionnaires autorisés à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise à la date d'entrée en vigueur de la présente loi continuent à accomplir ce service jusqu'au terme de leur période de temps partiel.</p>
art 31	CONGES	Art 57	<p><u>Ajout d'un 12 °:</u></p> <p>« 12° 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. »</p>

art 33	MAD	Art 61-1	<u>Ajout :</u> « Par dérogation au deuxième alinéa de l'article 61 de la présente loi, dans les cas prévus aux huitième à dernier alinéas du présent I, la lettre de mission vaut convention de mise à disposition. » ;
Art 42	Liste d'aptitude	Article 44	<ul style="list-style-type: none"> - Passage de la durée de validité de 3 à 4 ans - Renouvellement doit être formulé par écrit pour les 3ème et 4^{ème} années (s'applique dès la promulgation de la loi à tous ceux qui sont sur les listes d'aptitude) - Il (le décompte) est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la présente loi 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. - Suivi assuré par l'autorité organisatrice (décret à suivre)
Art 51	Droit syndical	Art 100-1	<u>Ajout I bis :</u> Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention.

Art 52	CCP – contractuels	Art 136	<p><u>Suppression du dernier alinéa remplacé par :</u></p> <p>« Les commissions consultatives paritaires connaissent des décisions individuelles prises à l’égard des agents contractuels et de toute question d’ordre individuel concernant leur situation professionnelle.</p> <p>« 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. Lorsque l’affiliation n’est pas obligatoire, la collectivité ou l’établissement peut décider d’assurer lui-même le fonctionnement de la commission consultative paritaire, à la date de son affiliation ou à la date de la création de la commission consultative paritaire. Des commissions consultatives paritaires communes peuvent être créées dans les conditions énoncées à l’article 28.</p> <p>« Les commissions consultatives paritaires sont présidées par l’autorité territoriale.</p> <p>« Lorsqu’elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l’ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.</p> <p>« Il est créé un conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours, présidé par un magistrat de l’ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.</p> <p>« 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 décret en Conseil d’État. »</p>
Art 67	Concours et examens	Art 36	<p><u>-Suppression du 2^{ème} alinéa du 1°</u></p> <p><u>-ajout avant le dernier alinéa :</u></p> <p>« Dans les filières sociale, médico-sociale et médicotechnique, les concours mentionnés aux 1°, 2° et 3° et les concours et examens professionnels définis aux articles 39 et 79 peuvent être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires. »</p>

Art 69	Congés maternité	Article 57 – 5° et Article 75	<p><u>Nouvelle écriture du 5°:</u></p> <p>« 5° a) Au congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d’une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.</p> <p>« En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l’enfant et la fin de l’indemnisation prévue par son régime d’assurance maternité, le père fonctionnaire bénéficie d’un droit à congé, avec traitement, pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d’indemnisation dont elle aurait bénéficié. Il peut demander le report de tout ou partie de ce congé dans les conditions fixées par la législation sur la sécurité sociale.</p> <p>« Lorsque le père de l’enfant ne demande pas à bénéficier de ce droit à congé avec traitement, il est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.</p> <p>« Le droit au congé pour adoption est ouvert à l’un ou l’autre des parents adoptifs. Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé peut être réparti entre eux. Lorsque le congé pour adoption est réparti entre les deux conjoints, sa durée est augmentée et fractionnée selon les modalités prévues par la législation sur la sécurité sociale ;</p> <p>« b) Au congé de paternité et d’accueil de l’enfant, avec traitement, d’une durée de onze jours consécutifs. À la demande du fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l’une des deux est au moins égale à sept jours. En cas de naissances multiples, la durée du congé est de dix-huit jours consécutifs ; cette durée peut être fractionnée, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à sept jours.</p> <p>« Le congé est ouvert après la naissance de l’enfant au père fonctionnaire, ainsi que, le cas échéant, au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.</p> <p>« Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l’enfant. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé, excepté si le fonctionnaire établit l’impossibilité de respecter ce délai.</p> <p>« À l’expiration des congés mentionnés aux a et b du présent 5°, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S’il le demande, il peut également être affecté dans l’emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de l’article 54 de la présente loi ; ».</p>
--------	------------------	----------------------------------	--

Art 84	Régime indemnitaire	Article 88	<p><u>1° Les deux premiers alinéas sont ainsi rédigés :</u> « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. « 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'État. » ;</p> <p><u>2° Au début du troisième alinéa, les mots :</u> « L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut » sont remplacés par les mots : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent ».</p>
Art 85	Apprentissage	Article 12-1 I	<p>« 5° Le recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2, ainsi que la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités et les établissements précités. 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'État et le Centre national de la fonction publique territoriale. « Le Centre national de la fonction publique territoriale contribue aux frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements mentionnés au même article 2. 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 ;</p>
Art 72	Temps syndical - CHS-CT	Article 33-1 – III	<p><u>Insertion III bis :</u> Les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité technique dont ces collectivités et établissements publics relèvent en application du I. » ;</p>

		Article 57 – 7°	<p><i>Insertion d'un 7 bis :</i> À un 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 mentionnée au I de l'article 33-1. Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix. La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales et aux établissements publics. Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'État ; ».</p>
Art 24O (art 80)	Missions CDG	Art 25	<p><u>1^{er} alinéa :</u> « Les centres de gestion peuvent 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 établissements. » ;</p> <p>Le 14° est complété par les mots : « , y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires »</p> <p>Article 23 - II Il est ajouté un 17° ainsi rédigé : « 17° Le secrétariat des commissions consultatives paritaires prévues à l'article 136.</p>
Art 24Q (art 83)	Agents privés d'emplois	Art 97 – I	<p>« à hauteur de cent pour cent les deux premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes ».</p>

Article	THEME	Loi initiale – 83-634	Modification
Art 1er	Obligations et déontologie	Art 25	<p>« Art. 25. – Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. « Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. « Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. « Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. « 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. »</p>
Art 2		Art 25	<p><u>Insertion d'un 25 bis :</u> « Art. 25 bis. – I. – 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. « Au sens de la présente loi, 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. « II. – À cette fin, le fonctionnaire qui estime se trouver dans une situation de conflit http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2015-2016/507.html 2 sur 89 14/04/2016 14:16 d'intérêts : « 1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ; « 2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ; « 3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ; « 4° Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ; « 5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions. »</p>

Art 3 (art 4)	Droit d'alerte	Art 6 ter A	<p><u>Alinéas supplémentaires :</u></p> <p>2° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis. » ;</p> <p>4° Après le même troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « 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 est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal. »</p>
Art 4 (Art 5)	Conflits d'intérêt	Art 25	<u>Insertion art 25 ter, 25 sexies (fiche à part)</u>
Art 6 (art 7)	Cumul d'activités	Art 25	<u>Insertion art 25 septies (fiche à part)</u>
Art 8 (art 10)	Commission déontologie	Art 25	<u>Insertion art 25 octies (fiche à part)</u>
Art 9 (art 11)	Agents concernés	Art 25	<u>Insertion art 25 nonies</u>
Art 9 (art 11)	Saisine déontologue	Art 28	<p><u>Insertion art 28 bis :</u></p> <p>« Art. 28 bis. – 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 mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. « Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues. »</p>
Art 10 (art 20)	Protection fonctionnelle	Art 11	<p><u>Nouvelle rédaction :</u></p> <p>Art. 11. – I. – À raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire. « II. – Lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au</p>

			<p>fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui. « III. – Lorsque le fonctionnaire fait l’objet de poursuites pénales à raison de faits qui n’ont pas le caractère d’une faute personnelle détachable de l’exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.</p> <p>« IV. – 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. « V. – 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. « VI. – La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés aux IV et V la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux personnes mentionnées au V. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d’une action directe, qu’elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. « VII. – Un décret en Conseil d’État précise les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés dans le cadre d’instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou les personnes mentionnées au V. »</p> <p>II. – Le présent article s’applique aux faits survenant à compter de la date d’entrée en vigueur de la présente loi. Les faits survenus avant cette date demeurent régis par l’article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction antérieure à la présente loi.</p>
--	--	--	--

Art 11 (art 6)	Mesure conservatoire Suspension	Art 30	
Art 11 bis (art 29)	Positions	Art 12	Ajout art 12 bis « Art. 12 bis. – I. – Le fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes : « 1° Activité ; « 2° Détachement ; « 3° Disponibilité ; « 4° Congé parental. « II. – Lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une fonction publique relevant du statut général autre que celle à laquelle il appartient, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. »
Art 12 (art 36)	Sanctions disciplinaires	Art 19	Insertion alinéa « 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. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire. »
Art 14 (art 39)	Agents contractuels	Chapitre IV	<u>Création art 32 :</u> « Art. 32. – I. – Les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir. « II. – Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux agents contractuels le chapitre II, l'article 23 bis à l'exception de ses II et III, l'article 24 et le présent chapitre IV, à l'exception de l'article 30. « III. – Un décret en Conseil d'État fixe la liste des actes de gestion propres à la qualité d'agent contractuel qui ne peuvent être pris à l'égard des intéressés lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 ter et 6 quinquies de la présente loi. »

Art 19 A (art 47)	Egalité professionnelle	Art 9 bis	<p><u>Modification art 9 bis :</u> 2° Il est ajouté un II ainsi rédigé : « II. – 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. « Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent II. » II. – Le présent article entre en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique.</p>
Art 19 (art 48)	Conseil Commun	Art 9 ter	<i>A voir : application dans les 6 mois qui suivent la promulgation de la loi.</i>
Art 20 ter (art 57)	Représentativité	Art 8 bis - IV	<p><u>Modification :</u> Au IV de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et à la première phrase du second alinéa du V de l'article L. 4312-3-2 du code des transports, les mots : « du nombre des voix » sont remplacés par les mots : « des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier ».</p>
Art 20 quater (art 23 bis)		Art 23 bis	<p><u>Rétabli comme suit :</u> « Art. 23 bis. – I. – 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. « II. – Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au I et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes : « 1° Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ; « 2° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, et selon la même voie, à l'échelon spécial ; « 3° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et</p>

		<p>de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, et selon la même voie, au grade supérieur.</p> <p>III. – Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis au II. « IV. – Par dérogation à l'article 17, le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I du présent article et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle. « Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient le maintien d'un système de notation. « V. – Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.</p> <p>« VI. – Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le fonctionnaire soumis aux II et III conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et dans lesquelles le fonctionnaire soumis au même II bénéficie d'un entretien sans appréciation de sa valeur professionnelle. » II. – À la fin de la seconde phrase du troisième alinéa de l'article 12 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « consacrent la totalité de leur service à l'exercice d'un mandat syndical » sont remplacés par les mots : « sont soumis aux II et III de l'article 23 bis de la présente loi ».</p> <p>III. – Après la deuxième phrase du 3° des articles 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, est insérée une phrase ainsi rédigée : « Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires soient prises en compte pour l'accès à ces concours. » IV. – A. – L'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est abrogé. B. – Le second alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est supprimé et l'article 59 de la même loi est abrogé. C. – Le second alinéa de l'article 56 et le deuxième et troisième alinéa de l'article 77 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée sont supprimés. D. – Les articles 70 et 97 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont abrogés. V. – Les II à IV de l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires entrent en vigueur à la date de publication du décret en Conseil d'État prévu au VI du même article.</p>
--	--	--

DEONTOLOGIE CONFLITS D'INTERET

Le titre 1^{er} de la loi traite essentiellement de la déontologie des fonctionnaires et des conflits d'intérêts. Il s'applique aux trois versants.

1. PRECISIONS CONCERNANT LES OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

Ainsi le fonctionnaire doit exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il est également tenu à l'obligation de neutralité.

Il doit également exercer ses fonctions dans le respect du principe de laïcité, ce qui l'oblige à s'abstenir de manifester, notamment, ses opinions religieuses dans le cadre de ses fonctions.

Il doit traiter de manière égale toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience et leur dignité.

Le respect de ces principes doit être garanti par tout chef de service. Il peut faire préciser les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité après avis des représentants du personnel

Commentaire FO :

Tout d'abord, le devoir de réserve, initialement prévu dans la loi, a été de nouveau laissé à l'appréciation du juge. La neutralité du fonctionnaire est réaffirmée et une liste de devoir est ajoutée dans la manière dont doivent s'exercer ses fonctions. Certains termes sont redondants : Intégrité et probité, la nuance est plus que subtile.

Enfin, la notion de chef de service, chargé de faire respecter ces principes et à même de préciser les règles déontologiques risque de porter à confusion dans la fonction publique territoriale. Pour FO cette responsabilité est du ressort de l'employeur. Enfin, il faudra veiller à ce que les précisions d'ordre déontologiques ne se heurtent pas aux règles déontologiques déjà existantes pour certaines professions réglementées : médecins, sages-femmes...

2. LES CONFLITS D'INTERÊT

- Une situation de conflit d'intérêt est celle où des interférences entre différents intérêts (publics/publics- publics/privés) pourraient influencer la manière dont le fonctionnaire exerce ses fonctions.

Il appartient au fonctionnaire concerné de saisir son supérieur hiérarchique s'il estime être en conflit d'intérêt dans le cadre du traitement d'un dossier. Dans ce cas, il doit être remplacé, voire, s'il siège dans une instance, s'abstenir d'y siéger, ou de délibérer lors du traitement dudit dossier.

Commentaire FO :

Cette partie de la loi est une transposition des mesures prises pour les hommes politiques après l'affaire Cahuzac. Il s'agit en quelque sorte de montrer que tout est désormais « sous contrôle ». Même si elle est destinée a priori, aux hauts fonctionnaires, son existence fait peser une lourde responsabilité sur chaque fonctionnaire.

3. PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

L'article 6 ter A de la loi portant droit et obligations des fonctionnaires est modifié afin d'inclure des dispositions protectrices en matière de formation, rémunération, déroulement de carrière et évaluation pour les agents qui dénonceraient de bonne foi des conflits d'intérêt.

Cette mesure était auparavant limitée à la dénonciation de crimes et délits.

Le fait de relater de mauvaise foi de faits liés à un conflit d'intérêt est puni pénalement d'un maximum 45 000 euros d'amende et 5 ans de prison.

4. DECLARATIONS D'INTERÊTS

Désormais les agents nommés dans un emploi d'un certain niveau hiérarchique, ou devant occuper certaines fonctions, devront effectuer une déclaration d'intérêt à l'autorité qui devra les nommer.

La liste des emplois sera fixée par décret en Conseil d'Etat.

Des dispositions sont également prévues pour les fonctionnaires exerçant des responsabilités en matière économique et financière.

Une procédure est prévue en cas de constatation de conflits d'intérêts, l'autorité de nomination peut notamment saisir la Haute Autorité pour la transparence.

Ces fonctionnaires devront également faire une déclaration de leur situation patrimoniale avant leur entrée en fonction, et une seconde dans les 2 mois suivant leur cessation de fonction.

Ces dispositions seront inscrites dans les articles 25 ter à sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Commentaires FO :

Là encore, il s'agit d'un copier-coller des dispositions relatives aux politiques. Dans la FPT les emplois concernés devraient être ceux de DG des grandes collectivités et également les membres des cabinets.

5. MODIFICATION DES CONDITIONS DE CUMUL D'ACTIVITE

Il est inséré un article 25 septies dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le fait que le fonctionnaire doive consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées est réaffirmée.

L'exercice d'activités privées lucratives est donc prohibé, à certaines exceptions près :

- dans l'année qui suit son recrutement un fonctionnaire qui était chef d'entreprise peut poursuivre son activité ;
- Lorsqu'il occupe un poste à temps non complet de moins de 70%.

L'exercice d'une autre activité doit faire l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique.

Par ailleurs la production « d'œuvres de l'esprit » est toujours autorisée, de même que l'exercice d'activités libérales qui découlent de leurs fonctions pour les personnels enseignants techniques, scientifiques ainsi que ceux exerçant des activités artistiques.

Est également autorisée la participation à l'organe dirigeant d'une coopérative, union ou fédération ouvrant droit à des indemnités.

Commentaire FO :

Ce qui change essentiellement avec la nouvelle écriture concerne les fonctionnaires ayant créé ou repris une entreprise, pour lesquelles des dispositions particulières avaient été créées. Ces dispositions sont abrogées et les agents devront se conformer aux nouvelles règles sous peines de sanctions **avant le 21 avril 2018. Cette mesure pose donc la question d'une éventuelle modification du décret 2007-658 du 2 mai 2007.**

6. COMMISSION DE DEONTOLOGIE-REFERENT DEONTOLOGUE

D'une manière générale, cette commission est chargée d'examiner la compatibilité entre les activités d'un fonctionnaire et son emploi. Par exemple en cas de reprise ou création d'entreprise.

Il est également prévu la création de référents déontologues, qui pourront être saisis par tout fonctionnaire qui le décide. Pour la FPT, ceux-ci devraient être placés auprès des Centres de gestion

Commentaire FO :

La création des référents déontologues pose question, non pas sur leur éventuelle utilité mais sur leur nature : qui seront-ils ? Comment seront ils formés ? Quel rôle joueront-ils pour les agents des professions réglementées déjà soumises à un code de déontologie ?

Il faut souhaiter que le décret en conseil d'Etat traitant de ce sujet réponde à toutes ces questions de manière satisfaisante.

LE DROIT D'ALERTE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

La loi déontologie renforce le droit d'alerte (1) et la protection fonctionnelle (2).

1 LE DROIT D'ALERTE

L'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifié :

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de 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.

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

Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à *l'article 28 bis*.

En cas de litige relatif à l'application trois premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou d'une situation de conflit d'intérêts, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

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 est puni des peines prévues au premier alinéa de *l'article 226-10* du code pénal.

2 LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

- I. À raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, **le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie** à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.
- II. **Lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé**, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.
- III. **Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions**, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.
- IV. **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.
- V. **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.
- VI. **La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime** pour obtenir des auteurs des faits mentionnés aux IV et V la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux personnes mentionnées au V. Elle dispose, en outre,

aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

- VII. Un **décret en Conseil d'État précise les conditions et les limites de la prise en charge** par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou les personnes mentionnées au V. »

Attention :

Le présent article s'applique aux faits survenant à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Les faits survenus avant cette date demeurent régis par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction antérieure à la présente loi.

LE DROIT SYNDICAL LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

La loi déontologie modifie ou crée de nouveaux droits concernant le droit syndical (1 et 2) et la carrière des représentants du personnel (3) ainsi que sur les élections professionnelles avec la création des commissions consultatives paritaires (4) pour la fonction publique territoriale et l'obligation de parité lors des prochaines élections professionnelles de 2018 (5).

Cela modifie la *loi n°83-634 (titre I relatif aux droits et obligations des fonctionnaires)* ainsi que la *loi 84-53 (titre III relatif à la FPT)*.

1 MUTUALISATION DU DROIT SYNDICAL

Il est inséré un I bis à *l'article 100-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984* portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale :

« Par convention, le centre de gestion et un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés au centre de gestion peuvent déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Les crédits de temps syndical qui n'ont pu être utilisés durant l'année civile sont, à la demande d'une organisation syndicale et pour ce qui la concerne, comptabilisés et reportés à la seule année suivante. Ils peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre des collectivités ou établissements signataires. Les modalités de versement des charges salariales de toute nature afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges d'activité de service sont déterminées par la convention. »

Commentaire FO :

Réclamé depuis plusieurs années par la Fédération, cet article, qui a le mérite d'exister, nous laisse un peu perplexe. A la lecture du paragraphe, il est difficile de dire dans quelles conditions cet article va s'appliquer.

2 TEMPS SYNDICAL ET CHS-CT

Après le III de *l'article 33-1 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*, il est inséré un III bis ainsi rédigé :

« Les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité technique dont ces collectivités et établissements publics relèvent. »

Commentaire FO :

Un décret fixera les modalités d'application de cette disposition. En attendant, les représentants des CHS-CT doivent donc continuer de négocier du temps syndical avec leur collectivité.

Après le 7° de *l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*, il est inséré un 7° bis ainsi rédigé :

« À un 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. Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein de l'organisme de formation de son choix. La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales et aux établissements publics. Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'État ; ».

3 CARRIERE DES MILITANTS SYNDICAUX

Un article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 est réintroduit et est relatif à la situation des militants syndicaux qui ont une décharge d'activité :

- I. 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.

Situation de l'agent qui bénéficie d'une décharge syndicale à 100 %.

- II. Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au I et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :

- « 1° Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ;
- « 2° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, et selon la même voie, à l'échelon spécial ;
- « 3° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement, et selon la même voie, au grade supérieur.

Situation de l'agent qui bénéficie d'une décharge syndicale au moins égale à 70 % et inférieure à 100 %

- III. Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis au II.

Evaluation professionnelle de l'agent bénéficiant d'une décharge syndicale.

- IV. Par dérogation à l'article 17 (notation), le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle. Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient le maintien d'un système de notation.
- V. Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.
- VI. Un décret en Conseil d'État fixera les modalités d'application, notamment les conditions dans lesquelles le fonctionnaire soumis aux II et III conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et dans lesquelles le fonctionnaire soumis au même II bénéficie d'un entretien sans appréciation de sa valeur professionnelle. »

Est inséré au sein du 3^{de} de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (concerne l'accès au 3^{ème} concours) :

«Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales des candidats soumis à l'article 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires soient prises en compte pour l'accès à ces concours.»

Commentaire FO :

Réclamé depuis longtemps par la fédération afin que chaque militant puisse s'investir sans que cela soit au détriment de sa carrière, ces dispositions ne permettent pas de donner de réels droits aux agents mais peuvent permettre une amélioration de la situation.

4 ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Issu de l'accord sur l'égalité professionnelle signé notamment par notre organisation syndicale le 8 mars 2013, **l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifié :

« 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. »

Un décret en Conseil d'État en fixera les conditions d'application.

Ces dispositions s'appliqueront lors du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique.

Commentaires FO :

Il faut dès à présent prendre en compte ces nouvelles dispositions afin d'être prêts pour les élections de 2018.

5 LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CAP pour les agents contractuels)

Le dernier alinéa de **l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** est remplacé par six alinéas ainsi rédigés :

- Les commissions consultatives paritaires connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.
- 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. Lorsque l'affiliation n'est pas obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut décider d'assurer lui-même le fonctionnement de la commission consultative paritaire, à la date de son affiliation ou à la date de la création de

la commission consultative paritaire. Des commissions consultatives paritaires communes peuvent être créées dans les conditions énoncées à l'article 28 (C.A.P.).

- Les commissions consultatives paritaires sont présidées par l'autorité territoriale.
- Lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline, elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.
- Il est créé un conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours, présidé par un magistrat de l'ordre administratif, en activité ou honoraire, désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de discipline.
- 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 décret en Conseil d'État. »

Commentaire FO :

Malgré nos très nombreuses réserves sur la création de ces commissions consultatives paritaires qui ouvrent la porte à un statut bis, celles-ci seront mises en place. Un décret à venir viendra fixer les modalités d'application et nous serons dans l'obligation de faire des listes en vue d'élections, peut-être d'ici la fin 2016.