

Les nouveautés de la loi “déontologie”

Loi « déontologie »,

le choix de conforter le statut fonction publique, mais...

Il n'est pas une semaine où la contestation dans le débat public, et notamment dans certains cercles politiques, d'une fonction publique de carrière et statutaire, ne trouve prétexte à s'exprimer. Dans ce contexte, le gouvernement a réaffirmé le choix du statut en portant la loi « déontologie », malgré toutes les péripéties qui auront entouré son adoption.

Le titre premier du statut général des fonctionnaires, et notamment ce qui concerne la prévention de nouveaux types de situations de conflits d'intérêts, rendues possibles dans le contexte des évolutions économiques et sociales que la France a connues ces dernières décennies du fait de vides juridiques, est donc désormais complété, notamment par l'inscription dans la loi de beaucoup d'éléments qui procédaient jusqu'ici de constructions jurisprudentielles.

Il demeure que les atteintes au statut n'ont pas cessé pour autant et qu'il faudra le défendre encore, comme il faudra se battre contre tous les discours qui stigmatisent la fonction publique d'une manière ou d'une autre.

Vous lirez dans les pages de ce dossier les principales évolutions que vient de connaître le statut. Evidemment, *Convergences* reviendra sur chacune d'elles autant que de besoin.

A word cloud featuring various terms related to the public function and the 'deontology' law. The words are arranged in a roughly rectangular shape, with some oriented vertically and others horizontally. The terms include: STATUT, PROBITE, VALEURS, OBLIGATIONS, PUBLIQUE, IMPARTIALITE, NEUTRALITE, FONCTION, LAICITE, DROITS, DEONTOLOGIE, and JUILLET.

Titre Ier : DE LA DÉONTOLOGIE

L'article 1 modifie l'intitulé du titre IV et l'article 25 de la loi 83-634. Il consacre ainsi, pour une plus grande lisibilité, les grands principes de la fonction publique. Ces principes sont la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité et la neutralité. Le respect de la laïcité a été ajouté à la demande du gouvernement.

Le devoir de réserve demeure d'ordre jurisprudentiel.

L'article 2 crée un article 25 bis de la loi 83-634, définissant la notion de conflits d'intérêts dans la fonction publique et met en place une procédure pour les éviter.

L'article 4 modifie notamment l'article 6 ter A de la loi 83-634 : il crée un dispositif de protection des fonctionnaires "lanceurs d'alerte" qui relatent ou témoignent de "bonne foi" de faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts.

L'article 5 insère des articles 25 ter à 25 sexies de la loi 83-634 étendant à certains fonctionnaires les obligations introduites pour le gouvernement, les élus et les membres de cabinet par la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. Les fonctionnaires concernés devront déposer une déclaration d'intérêts et/ou une déclaration de situation patrimoniale. Certains fonctionnaires devront aussi confier la gestion de leurs instruments financiers, sans droit de regard, à un tiers. L'article 6 imose au fonctionnaire concerné par l'une de ces nouvelles obligations de s'y conformer dans les six mois suivant la date d'entrée en vigueur du décret.

Cumuls d'activités

L'article 7 insère un article 25 septies dans la loi 83-634, interdisant au fonctionnaire d'exercer, à titre professionnel, "une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit". Par ailleurs, il fixe plusieurs dérogations. Le fonctionnaire peut ainsi 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". La liste de ces activités est fixée par décret.

En outre, un fonctionnaire peut être autorisé à accomplir un temps partiel (qui ne peut être inférieur au mi-temps) pour créer ou reprendre une entreprise.

L'article 8 consacre la possibilité pour les fonctionnaires d'occuper des fonctions ouvrant droit, dans le secteur coopératif, à des indemnités de membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.

L'article 9 supprime le troisième alinéa de l'article 37 bis de la loi n° 84-16 (mi-temps de droit pour créer ou reprendre une entreprise) et dispose que les fonctionnaires dont la situation ne respecte pas les règles sur le cumul d'activités ont un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi pour s'y conformer.

Commission de déontologie

L'article 10 insère un article 25 octies dans la loi 83-634 renforçant la portée des avis et les pouvoirs de l'actuelle commission. Nouveauté : celle-ci formule à la demande de l'administration des avis et des recommandations sur l'évolution des règles déontologiques et leur mise en œuvre.

L'article 11 insère un article 25 septies dans la loi 83-634, précisant le champ d'application des obligations déontologiques et instituant des référents déontologiques qui apportent aux fonctionnaires "tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques".

Déontologie des membres des juridictions administratives et financières

Les articles 12 à 19 modifient le code des juridictions administratives et le code des juridictions financières : ils prévoient les principes et les règles déontologiques applicables aux membres des juridictions administratives et financières.

Titre II : DE LA MODERNISATION DES DROITS ET DES OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

L'article 20 modifie l'article 11 de la loi 83-634 en renforçant et clarifiant les droits des agents et de leurs familles en matière de protection fonctionnelle, c'est-à-dire "la garantie statutaire accordée par l'administration aux agents publics à raison de leur mise en cause par des tiers dans l'exercice de leurs fonctions".

L'article 26 modifie l'article 30 de la loi 83-634 : il clarifie la situation du fonctionnaire suspendu pour faute grave et faisant l'objet de poursuites pénales. Par ailleurs, il supprime la position de détachement d'office (situation du fonctionnaire placé dans un corps différent de celui d'origine).

Mobilité

L'article 28 modifie l'article 60 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, pour permettre à certains fonctionnaires d'Etat ultramarins exerçant en métropole de trouver plus facilement une affectation dans la collectivité dont ils sont originaires.

L'article 29 insère dans la loi 83-634 un article 12 bis mettant à jour la liste des positions statutaires. Les positions d'activité, de détachement, de disponibilité et de congé parental sont maintenues, tandis que le hors cadres et l'accomplissement du service national et des activités dans les réserves disparaissent.

L'article 30 modifie l'article 13 de la loi 83-634 en confirmant la répartition des corps et cadres d'emplois de fonctionnaires en trois catégories hiérarchiques (A, B et C).

L'article 31 ajoute dans l'article 34 de la loi 84-16 un congé d'activité pour les périodes militaires et de réserves. De plus, il apporte une solution à la situation des personnels actuellement en position hors cadres ou de service national, dont la suppression est programmée.

Loi 83-634 du 13 juillet 1983 : Titre I du statut des fonctionnaires

Loi 84-16 du 11 janvier 1984 : Titre II du statut des fonctionnaires

Loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

L'article 33 modifie l'article 42 de la loi 84-16 en encadrant les mises à disposition de fonctionnaires hors de leur administration d'origine et en harmonisant les règles de remboursement applicables dans les trois versants de la fonction publique.

L'article 35 abroge les dispositions de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels prévoyant une expérimentation de la possibilité pour les agents d'exercer des emplois permanents à temps non complet relevant de fonctions publiques différentes.

Modernisation des garanties disciplinaires des agents

L'article 36 pose le principe selon lequel tout fait passible de sanction disciplinaire doit être poursuivi dans un délai de trois ans. Jusqu'à présent, l'action disciplinaire était imprescriptible.

L'article 39 ajoute dans la loi 83-634 un article 32 posant le principe de recrutement des agents contractuels selon des modalités permettant d'apprécier leurs capacités à exercer les fonctions à pourvoir. En outre, il détermine quelles dispositions du titre Ier du statut général sont applicables à ces agents.

Titre III : DE L'EXEMPLARITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS

Amélioration de la situation des agents contractuels

L'article 40 modifie les articles 4, 8, 15, 21, 26 et 30 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 précise la rédaction du plan de lutte contre la précarité.

L'article 41 modifie plusieurs articles de la loi n° 2012-347 pour prolonger de deux ans, jusqu'au 13 mars 2018, le dispositif de titularisation des agents contractuels.

L'article 44 modifie l'article 6 bis de la loi n° 84-16 en prévoyant que l'agent qui refuse l'avenant proposé pour la transformation de son contrat de travail en CDI est maintenu en fonction jusqu'au terme du CDD en cours.

Amélioration du dialogue social

L'article 47 modifie l'article 9 bis de la loi 83-634 en favorisant un meilleur équilibre de la présence des femmes et des hommes parmi les représentants du personnel dans les instances paritaires.

L'article 48 modifie l'article 9 ter de la loi 83-634 en élargissant la compétence du Conseil commun de la fonction publique.

L'article 54 modifie l'article 53 de la loi 2012-347 en fixant les conditions permettant une représentation plus équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances nationales de la fonction publique (conseils supérieurs et conseil commun).

L'article 55 modifie l'article 6 de la loi 83-634 en complétant la liste des discriminations prohibées à l'encontre d'un agent public par la discrimination en raison de la situation de famille.

L'article 57 modifie l'article 8 de la loi 83-634 fixant les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire afin de faciliter la signature des accords collectifs au sein de la fonction publique.

L'article 58 modifie l'article 23 bis de la loi 83-634 en précisant les règles de position et d'avancement des délégués syndicaux de la fonction publique.

L'article 59 modifie la loi 84-16 en supprimant le dispositif de réorientation professionnelle créé par la loi "mobilité" du 3 août 2009. Elle est remplacée par une priorité d'affectation ou de détachement qui est accordée aux fonctionnaires de l'Etat dont les emplois ont été supprimés.

L'article 60 modifie l'article 20 de la loi 83-634 en changeant le nom de la prime de performance collective créée en 2010, qui devient "prime de résultats collectifs".

L'article 61 modifie la loi n° 2011-525 en précisant la règle permettant de déterminer si les personnels d'un groupement d'intérêt public sont régis par le droit public ou le Code du travail.

Titre IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES ET FINANCIÈRES

L'article 62 comprend diverses dispositions applicables aux juridictions administratives.

Les articles 63 et 64 sont relatifs au statut des personnels de la Cour et des chambres régionales et territoriales des comptes.

Titre V : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

L'article 65 modifie l'article 6 sexies de la loi n° 83-634, les articles 37 bis et l'article 40 ter de la loi n° 84-16 pour étendre les obligations d'emploi de travailleurs handicapés aux juridictions administratives et financières, aux autorités administratives et publiques indépendantes et aux GIP.

L'article 68 modifie l'article 22 de la loi 84-16 pour harmoniser les conditions de recrutement sans concours des agents de catégorie C des trois fonctions publiques.

L'article 69 modifie les articles 34 et 54 de la loi 84-16 pour actualiser les modalités des congés pour maternité ou pour adoption, des congés de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé parental.

L'article 75 modifie l'article 6-1 de la loi 84-834 en relevant provisoirement la limite d'âge des médecins de prévention et des médecins du travail employés en qualité d'agent contractuel.

Les articles 83, 86 et 88 autorisent le gouvernement à légiférer par ordonnances, afin de :

- favoriser la mobilité des agents publics,
- améliorer les modalités de l'exercice des fonctions des magistrats administratifs et financiers,
- procéder à l'adoption de la partie législative du Code général de la fonction publique.

Plusieurs textes réglementaires sont attendus pour l'application de la loi.

Un article 1 sous le signe des valeurs

Que le gouvernement, dans son pouvoir de proposition législative, ait choisi d'inscrire dans la loi les valeurs qu'il pensait structurantes de la fonction publique est un signal qui, s'il est politiquement positif, peut s'avérer néanmoins chargé d'un certain nombre de conséquences. En effet, inscrire des valeurs dans la loi nécessitera sans doute des débats renouvelés, des confrontations sur le sens et la portée de leur mise en œuvre.

Il résulte du statut un équilibre entre droits et obligations dont l'objectif est à la fois de permettre au fonctionnaire de jouir pleinement de sa citoyenneté, y compris dans l'exercice de ses fonctions, de ne pas être placé dans une position d'assujettissement, en même temps que de garantir au citoyen la permanence, la continuité, la neutralité du service public ainsi que le bon fonctionnement de l'Etat et de ses services.

Le choix d'inscrire les valeurs auxquelles doit souscrire tout agent public au rang d'obligation correspondait à une volonté politique affichée par Marylise Lebranchu, alors ministre de la Fonction publique, « reconnaître dans la loi l'exemplarité dont les fonctionnaires font preuve au service de l'intérêt général »¹. Ainsi, dans la version initiale du projet, le fonctionnaire est tenu d'exercer ses fonctions avec impartialité, probité et dignité, en respectant l'obligation de neutralité, la liberté de conscience de toute personne, l'égalité de traitement et le principe de laïcité. Pour l'essentiel, il s'agissait là de reprendre pour une large part des obligations que la jurisprudence avait déjà consolidées.

En effet, avant la publication de cette loi, les obligations de nature législative faites au fonctionnaire étaient de respecter le secret professionnel, et de se soumettre à l'obligation de discrétion professionnelle, à celle d'information au public, à celle d'effectuer les tâches qui lui sont confiées, à celle d'obéir à sa hiérarchie. L'obligation de réserve ou celle d'incarner la dignité de la fonction, par exemple, relevaient de constructions jurisprudentielles. Cela laissait une marge d'interprétation et d'appréciation en fonction du contexte, de la période, des conditions d'exécution de la mission de service public, etc.

Les glissements et ajouts rédactionnels de l'article 1 de la loi 2016-438 témoignent des enjeux que cette question des valeurs porte. C'est ainsi que la version finale, telle qu'elle a été promulguée, a précisé le terme de laïcité en soulignant expressément l'interdiction pour un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions de manifester ses opinions religieuses. Formulée ainsi, la lettre de la loi ne semble pas receler de problème particulier, à ceci près que cela éclaire sous un angle précis la notion d'obligation de réserve et que cet ajout circonstanciel ne doit pas faire oublier que la notion d'obligation de réserve recouvre de nombreux autres aspects, et a été souvent utilisée de façon discutable.

Dans le débat parlementaire, à l'impartialité, à la probité et à la dignité a été ajoutée l'intégrité...

De par la loi dans sa nouvelle rédaction, le fonctionnaire se doit donc de respecter l'égalité de traitement des usagers en refusant tout parti-pris, d'être honnête, de respecter les lois et règlements, d'être digne en proscrivant toute attitude remettant en cause la dignité de sa fonction ou de son autorité...

Toute obligation qui était préalablement faite aux fonctionnaires, mais qui, ajoutée chacune à la loi, ouvre de nouveaux sujets quant à leur signification précise. Car les dimensions philosophiques et morales de chacune de ces valeurs ne sauraient procéder d'une vérité naturelle ou universelle. Certes, en inscrivant ces obligations dans la loi, il y a une forme de reconnaissance des valeurs effectivement portées par la fonction publique. Mais il y a aussi la remise en chantier de l'interprétation de celles-ci et, dans la période actuelle, lourde d'affrontements idéologiques et de développements d'obscurantismes de tout poil, cela constitue un enjeu de taille.

D'autant que le nouvel article 25 de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit désormais explicitement que, non seulement le chef de service doit « veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité », mais qu'en outre, il « 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. » Dit autrement, le chef de service, c'est-à-dire le ministre ou le premier élu de la collectivité territoriale, est désormais investi d'une autorité morale supplémentaire et de nature prescriptive.

Bref, l'irruption des valeurs dans le débat statutaire, combinée à la fragilisation du modèle social induite par la combinaison des crises et la violence qui en découle, n'a, semble-t-il, pas été maîtrisée jusqu'au bout dans l'intention annoncée par le gouvernement.

Elle ouvre de nouveaux sujets et confère au politique un pouvoir supplémentaire sur la fonction publique, de nature morale et philosophique.

Voilà un nouveau terrain de confrontation potentiel pour le syndicalisme !



¹ Présentation de projet de loi par Marylise Lebranchu au Conseil des ministres du 17 juillet 2013.

Non titulaires : des modifications

Les droits et obligations sont alignés sur ceux des fonctionnaires (sauf dispositions particulières)

Les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir. Les dispositions suivantes leur sont applicables :

- Les garanties fondamentales (chapitre II de la loi 83-634)
- L'exercice d'une activité syndicale (article 23 bis de la loi 83-634 à l'exception de ses II et III);
- La cessation définitive de fonctions (article 24 de la loi 83-634) ;
- Droits et obligations (chapitre IV de la loi de 1983) à l'exception de la discipline (article 30 de la loi 83-634)

La date de fin du plan de titularisation est repoussée au 31 mars 2018 (au lieu du 31 mars 2016)

Les agents non titulaires ont donc deux années supplémentaires pour s'inscrire aux recrutements réservés. Seront éligibles aux recrutements réservés les agents contractuels en fonctions au 31 mars 2013, remplissant les conditions d'ancienneté fixées par la loi du 12 mars 2012 ainsi que les agents actuellement concernés par ce dispositif.

Rappel des conditions de la loi Sauvadet :

- justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 années en équivalent temps plein ;

- soit au cours des 5 années précédant le 31 mars 2013 (y compris pour les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013) pour les agents sur besoins temporaires ;

- soit 2 années sur les 4 années précédant le 31 mars 2013, si vous avez 4 années d'ancienneté au moment de la clôture des inscriptions (uniquement pour ceux recrutés sur l'article 4 ou 6 (mais pas sur le 6-2).

- être employé au 31 mars 2013 sur une quotité minimum de 70% ;

Article 1 de la loi 2012-347 Modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 41 "Par dérogation(...) l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat dont les statuts particuliers prévoient un recrutement par la voie externe peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés (...) pendant une durée de six ans à compter

de la date de publication de la présente loi" (NDLR : donc jusqu'au 12 mars 2018).

Article 2 de la loi 2012-347 modifié par loi 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 41 III. - (...) Toutefois, les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique prévu à l'article 1er de la présente loi, dès lors qu'ils remplissent la condition de durée de services publics effectifs (...).

En revanche, la prorogation de deux ans ne concerne pas la mesure de CDIisation qui reste liée à la date du 31 mars 2011. Précision : la CDIisation à la date du 31 mars 2011 concernait uniquement les agents dits « sur besoins temporaires ». Mais la CDIisation sur besoins permanents est toujours en vigueur.

Recrutement direct en CDI

Le dispositif expérimental de primo-recrutement d'agents directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires, initialement prévu pour quatre ans, est pérennisé. On peut s'interroger sur le caractère "nouveau" de ces métiers, tels que médecins de prévention, médecins inspecteurs du travail, conseillers en prévention, psychologues...

Etablissements publics dérogatoires

L'inscription sur le décret liste (article 3-2° de la loi 84-16) est prononcée pour une durée déterminée. Seuls les emplois qui requièrent des "qualifications professionnelles particulières indispensables" sont susceptibles de dérogation, et pourront être pourvus par un CDI direct. Les CDD sont transformés en CDI si la dérogation est confirmée, le contrat est maintenu en cas de sortie de la dérogation. Ces dispositions illustrent la volonté de restreindre les emplois ouverts à la dérogation au titre du décret liste.

Article 3 de la loi 84-16 modifié par l'article 43 de la loi 2016-483 :

II. - Les contrats à durée déterminée des agents recrutés pour un besoin permanent présentant les caractéristiques

mentionnées au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans sa rédaction résultant de la présente loi, sont transformés en contrat à durée indéterminée à la date d'entrée en vigueur du décret mentionné au même 2°.

Les agents relevant des établissements publics administratifs sortant de la dérogation leur permettant de recruter des contractuels sur des emplois permanents, bénéficieront de conditions d'accès mieux adaptées à leur situation : en effet, il est proposé que les conditions d'éligibilité et d'ancienneté soient appréciées un an avant l'entrée en



vigueur de la suppression de la dérogation. Les recrutements réservés pourront être organisés pendant une durée de trois ans suivant la "désinscription" et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 3 de la loi 84-16, dernier alinéa : « Les agents occupant un emploi d'un établissement public ou d'une institution administrative figurant sur les listes annexées aux décrets mentionnés aux 2° et 3° du présent article et dont l'inscription sur cette liste est supprimée continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation propre aux contractuels de l'Etat et, le cas échéant, à ces établissements ou institutions et conservent le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils ont conclu. Lorsque ces agents sont recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée déterminée, ce contrat est renouvelé dans les conditions prévues à l'article 6 bis de la présente loi. »

L'article 20 : la protection fonctionnelle élargie à la famille

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 ces derniers, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

Le harcèlement moral au sein même de la définition des actes pouvant donner lieu à l'octroi de la protection fonctionnelle.

L'article 4 : protection des "lanceurs d'alerte"

La loi renforce la protection des fonctionnaires lanceurs d'alerte, en facilitant le signalement d'un conflit d'intérêts touchant le supérieur hiérarchique direct et en ajoutant les futurs référents déontologues parmi ses possibles destinataires.

La protection qui existe pour les agents publics qui dénoncent un crime ou un délit est étendue aux conflits d'intérêts. La loi facilite le signalement d'un conflit d'intérêts touchant le supérieur hiérarchique direct et ajoute les futurs référents déontologues parmi les destinataires possibles.

« 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 » ;

« 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. »

Les agents publics qui signaleront, de bonne foi, l'existence d'un conflit d'intérêts ne pourront pas être sanctionnés, ni discriminés dans leur carrière.

En outre, ce sera à l'auteur de la mesure contestée de prouver l'absence de conflit d'intérêts et non à l'agent lanceur d'alerte.

Le statut des lanceurs d'alerte devrait encore évoluer à l'occasion du projet de loi dit Sapin 2, qui prévoit notamment le renforcement de leur protection juridique en cas de dénonciation de faits de corruption, de détournement de fonds publics, de favoritisme, etc..

L'article 47 : égalité hommes femmes

Un meilleur équilibre de la présence des femmes et des hommes dans les instances paritaires est instauré :

Les listes de candidats aux élections professionnelles seront

composées, dès les prochaines élections professionnelles, d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

L'article 57 : modification des modalités de calcul des règles de l'accord majoritaire

Comme dans le secteur privé, pour qu'un accord collectif soit valable dans la fonction publique, il doit avoir été signé par des organisations syndicales représentatives de la majorité des salariés concernés.

Actuellement, ce calcul prend en compte l'ensemble des suffrages exprimés au niveau auquel l'accord est négocié, ce qui inclut les suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales

qui, ne disposant pas de siège au sein de l'organisme de consultation concerné, ne sont habilitées ni à négocier, ni à signer un accord.

Ne seront pris en compte que les suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales qui disposent d'un siège au sein de cet organisme, donc du pouvoir de négociation et de signature.

L'article 8 bis du titre I du statut général des fonctionnaires est donc modifié.

L'article 55 : la discrimination en raison de la situation de famille est prohibée

Article 20 bis A (art. 6 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983) - Ajout de la situation de famille parmi les discriminations prohibées à l'encontre d'un agent public

Ce motif de discrimination figure parmi les motifs énumérés à l'article 225-1 du code pénal. De même, l'article L. 1142-1 du code du travail prohibe la mention de la situation de famille dans

une offre d'emploi ou le fait de refuser d'embaucher une personne, de prononcer une mutation, de résilier ou de refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération de sa situation de famille.

Son inscription dans l'énumération dressée à l'article 6 du titre I du statut général, qui prohibe les distinctions opérées entre fonctionnaires à raison de certains motifs discriminatoires, paraît donc cohérente.

L'article 32 : la sécurisation juridique des barèmes

L'article 60* est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les administrations ou services mentionnés au deuxième alinéa du présent article, l'autorité compétente peut procéder à un classement préalable des demandes de mutation à l'aide d'un barème rendu public. Le recours à un tel barème constitue une mesure préparatoire et ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents. Ce classement est établi dans le respect des priorités figurant au quatrième alinéa du présent article.

Toutefois, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices par lesquelles elle définit, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, des critères supplémentaires établis à titre subsidiaire, notamment pour les fonctionnaires qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. »

*L'article 60 de la loi 84-16 est celui relatif aux priorités en matière de mutations.

L'article 59 : la suppression du dispositif de réorientation professionnelle

C'était une revendication de plusieurs organisations syndicales, dont la FSU

Le dispositif de réorientation professionnelle, créé au moment de la révision générale des politiques publiques (RGPP) par la loi du 3 août 2009 pour les fonctionnaires d'État dont l'emploi est supprimé, est abrogé.

Il est remplacé par une priorité d'affectation ou de détachement pour les agents concernés. Le fonctionnaire, qui ne peut pas être réaffecté directement, bénéficie d'une priorité « sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans un service ou une administration situé dans la même zone géographique, après avis de la commission administrative paritaire compétente ».

Articles 7 à 9 : cumuls d'activités

L'encadrement des cumuls d'activités est renforcé. Les agents publics ne pourront plus cumuler notamment un temps complet avec le statut d'auto-entrepreneur ou la création ou la reprise d'une entreprise immatriculée au registre du commerce ou au répertoire des métiers. Le temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise est, par ailleurs, supprimé. L'autorisation d'accomplir un temps partiel dans ce cas sera accordée à l'agent sous réserve des nécessités du service et après autorisation de la Commission de déontologie de la fonction publique pour deux années maximum

L'article 32 : délais de l'action disciplinaire

Il est introduit un délai de prescription (auparavant : imprescriptibilité des poursuites disciplinaires).

Ainsi, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 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.

Article 19 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983

Article 36 loi 2016-483 du 20 avril 2016

L'article 30 : la liste des catégories hiérarchiques

Dans un souci d'harmonisation, la répartition des corps et cadres d'emplois est dorénavant mentionnée dans la loi 83-634 du 13 juillet 1983 et non plus à l'article 5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Ainsi, « les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires sont répartis en trois catégories désignées, dans l'ordre hiérarchique décroissant, par les lettres A, B et C. Ils sont régis par des statuts particuliers à caractère national, qui fixent le classement de chaque corps ou cadre d'emplois dans l'une de ces catégories. »

La référence à la lettre D est dorénavant supprimée.

L'article 69 : l'actualisation des modalités de certains congés

La loi a réformé le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant des agents publics afin de favoriser l'exercice conjoint de la parentalité par les hommes et les femmes.

Congé pour adoption : lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires en activité, le congé pour adoption peut désormais être réparti entre eux. Sa durée est alors augmentée et fractionnée.

Congé paternité : les nouvelles dispositions instaurent la possibilité de fractionner ce congé (antérieurement prise consécutive) et étendent le droit à ce congé, le cas échéant, au conjoint/partenaire/concubin fonctionnaire de la mère (antérieurement : congé ouvert uniquement au père).

Congé parental : 1/ En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. 2/ Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou arrivées simultanées adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard 6ème anniversaire du plus jeune des enfants.