

## Déontologie des fonctionnaires

**La loi n°2016-483 du 20 avril** relative à la déontologie et aux droits et obligations, publiée au JO du 21 avril 2016 modernise et complète les principes fondamentaux du statut des fonctionnaires.

Les principaux axes sont les suivants :

**Le titre 1<sup>er</sup>** est consacré à la déontologie et rappelle que les agents publics se doivent d'exercer leurs fonctions **avec dignité, impartialité, intégrité et probité**. Ils ont également l'obligation de faire preuve de neutralité et de respecter le principe de laïcité.

Il vient définir **la notion de conflits d'intérêts**, à savoir qu'il s'agit de toutes situations d'interférences 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. Il précise également les obligations qui incombent aux fonctionnaires estimant se trouver dans un conflit d'intérêts, ainsi que les outils à disposition des collectivités permettant de pallier à cette situation. Il précise par ailleurs les obligations de fonctionnaires soumis à déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts.

De plus, tout fonctionnaire doit pouvoir consulter **un référent déontologue** placé auprès du Centre de Gestion chargé d'apporter tout conseil utile aux respects des obligations déontologiques.

**Les règles de cumuls d'emplois et d'activités** sont renforcées. Dorénavant, le fonctionnaire a l'interdiction de créer ou de reprendre une entreprise s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein mais aussi de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet. Les fonctionnaires concernés doivent se conformer à ces nouvelles dispositions dans un délai de deux ans à compter du 20/04/2016.

La loi met fin à la possibilité donnée aux agents de bénéficier **d'un temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise**.

**Le rôle de la commission de déontologie** est réaffirmé. Par ailleurs, il n'existe plus de situation où la saisine de la commission est facultative. Certains de ces avis lient l'administration et s'imposent à l'agent. En cas de non-respect, il peut faire l'objet de sanctions disciplinaires.

**Le titre II** traite des droits et obligations des fonctionnaires.

Dans un premier temps, **la protection fonctionnelle** est renforcée pour les agents publics. Elle est étendue aux conjoints et enfants. Un décret d'application précisera les modalités de prise en charge des frais.

Dans un deuxième temps, des précisions sont apportées concernant **le droit disciplinaire**. La situation de suspension du fonctionnaire est clarifiée et réaménagée afin de permettre à l'agent de poursuivre son activité professionnelle par le biais du reclassement provisoire. S'il fait l'objet de poursuites pénales et qu'il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis.

De plus, est instauré **un délai de prescription de trois ans** à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits.

Enfin, **le régime des positions administratives** est simplifié. La position hors cadre est supprimée et la position service national est remplacée par le congé d'activité d'une durée équivalente. Quant **au congé parental**, il peut en cas de naissances multiples être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

### **Le titre III « de l'exemplarité des employeurs »**

En matière de contrats, la loi apporte diverses modifications. Elle **prolonge le dispositif exceptionnel de titularisation** issu de la loi du 12 mars 2012 d'une durée de deux ans, soit jusqu'au 12 mars 2018. Tel qu'il était le cas en 2012, l'autorité doit présenter un rapport recensant les agents éligibles au dispositif ainsi qu'un programme de titularisation au comité technique dans un délai de trois mois à compter de la parution du décret (aucune dérogation ne sera admise).

**Sur la transformation automatique du CDD en CDI**, la durée d'ancienneté prise en compte comprend désormais les périodes effectuées auprès de différents employeurs.

De plus, des **commissions consultatives paritaires** compétentes à l'égard des agents contractuels seront créées après parution du décret d'application.

Afin d'instaurer **une meilleure représentation des sexes** au sein des instances paritaires, les listes de candidats aux élections seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance.

**La durée de validité des listes d'aptitude suite à concours** est portée de trois à quatre ans. Un décret déterminera les modalités de suivi des candidats inscrits sur les listes.

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**.

### **Titre V « dispositions divers et finales »**

**Le régime du congé paternité** peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à 7 jours.

La limite d'âge des **médecins de prévention contractuels** de la fonction publique est portée à 73 ans à titre transitoire jusqu'au 31/12/2022.

**Les missions des CDG** peuvent être gérées en commun au niveau régional lorsqu'elles concernent les agents de catégorie A ou B et sont étendues avec la mise en place d'un observatoire général de l'emploi.

Concernant **les fonctionnaires pris en charge**, le traitement est maintenu les deux premières années puis réduit de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes.

Une précision est apportée en ce qui concerne **le RIFSEEP**, la collectivité n'est pas tenue de respecter les plafonds de chacune des deux parts en vigueur dans les services de l'Etat, seule l'addition des deux plafonds de l'Etat ne doit pas être dépassée.

Enfin, des mesures destinées **à développer l'apprentissage** dans les collectivités sont instituées.