CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

SUR LA DÉONTOLOGIE

- Rappel des devoirs du fonctionnaire ;
- Situation de conflits d'intérêts ;
- Déclaration d'intérêts et déclaration de situation patrimoniale

3

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

SUR LA DÉONTOLOGIE : LE CUMUL D'ACTIVITÉS

Des interdictions renforcées :

- la création ou la reprise d'une entreprise si l'agent occupe un emploi **à temps complet et qu'il exerce à temps plein.**

Ainsi, seul l'agent à temps partiel ou à temps non complet pourrait avoir une activité entrepreneuriale.

Dispositions transitoires :
Les fonctionnaires dans cette situation ont 2 ans pour se conformer à la loi à compter de sa promulgation
Des solutions peuvent être mises en place : disponibilité, démission, baisse du temps de travail (temps partiel ou temps non complet).

- Le cumul d'un emploi permanent à temps complet **avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet**. Dans ce cas, les fonctionnaires ont deux ans pour se conformer à la loi.

Un agent à temps complet peut toujours cumuler avec un emploi à temps non complet dans la limite des 115 %.

4

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

SUR LA DÉONTOLOGIE : LE CUMUL D'ACTIVITÉS

Reprise et création d'entreprise

Les modalités sont identiques mais la demande d'autorisation doit désormais être soumise au préalable à l'examen de la commission de déontologie.

Activités accessoires soumises à autorisation.

Un nouveau décret devrait à nouveau préciser les activités accessoires pouvant être exercées.

Le non-respect de la procédure de cumul d'activités donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.

5

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

SUR LA DÉONTOLOGIE : LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE

Les attributions de la commission de déontologie sont élargies. Elle est chargée d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire. D'une manière générale, elle apprécie la compatibilité de toute activité privée lucrative, salariée ou non dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, avec les fonctions exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité.

Référent déontologue

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. cette mission serait assurée par le centre de gestion.
Un décret doit déterminer les modalités et critères de désignation des référents déontologues.

6

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

SUR LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

Protection fonctionnelle : introduction du harcèlement moral dans la définition des actes pouvant donner lieu à l'octroi de la protection fonctionnelle.

Suspension de fonctions : lorsqu'une procédure pénale est en cours, et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, l'agent est rétabli dans ses fonctions à l'expiration du délai de 4 mois. Un changement d'affectation ou un détachement provisoire peu être envisagé.

Délai de prescription d'une procédure disciplinaire : l'administration a un délai de 3 ans à compter du jour où elle a eu connaissance effective des faits passibles de sanction pour engager une procédure disciplinaire

Congé de paternité et d'accueil d'un enfant : à la demande du fonctionnaire, le congé peut être fractionné en 2 périodes dont l'une des deux est au moins égale à 7 jours. En outre, le congé est étendu, le cas échéant, au conjoint/concubin/partenaire fonctionnaire de la mère. Avant le congé n'était ouvert qu'au père de l'enfant.

Congé parental : l'agent peut demander à écourter le congé parental à tout moment (suppression de la mention « pour motif grave »).

7

SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS

Crédit de temps CHSCT : les collectivités et établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales au CHSCT un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat.

Congé pour les représentants du CHSCT : 2 jours de congés avec traitement pour les représentants du personnel au sein du CHSCT pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. La charge financière de cette formation incombe aux collectivités territoriales. Décret à paraître.

Carrière du représentant syndical en décharge d'activité de service ou mis à disposition : des nouvelles dispositions relatives à leurs carrières sont prévues. Décret à paraître.

8

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

AGENTS CONTRACTUELS

Accès au dispositif de la loi Sauvadet est étendu jusqu'en 2018.

Transformation de plein droit du CDD en CDI au 13 mars 2012.

9

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016

CONCOURS

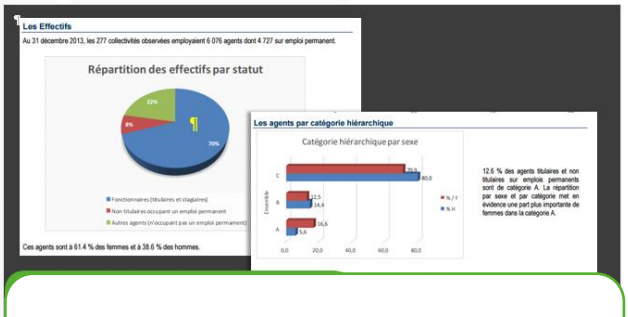
La durée d'inscription sur les listes d'aptitude est de 4 années à compter de l'inscription initiale.

10

BILAN SOCIAL 2015

l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Au-delà de l'obligation légale de présenter ce rapport au Comité Technique, la réalisation du bilan social est l'occasion pour les collectivités de disposer d'informations précises et actualisées pouvant faciliter la Gestion des Ressources Humaines. Son analyse permet **d'obtenir une photographie détaillée de la situation de l'emploi public territorial** et ainsi de disposer d'un outil de dialogue social, de gestion du personnel et d'aide à la décision.



Pour tout renseignement ou difficulté,
n'hésitez pas à nous contacter
au 02.43.24.31.03 ou service.emploi@cdg72.fr

11

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SARTHE

MERCI