

LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Focus :

Instances paritaires et dialogue social

REFERENCES :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifié, portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique

PREAMBULE :

Le premier objectif de cette loi est de promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics.

L'ensemble des mesures impacte les trois versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale).

Sont présentées ci-après les dispositions du titre I^{er} de la loi de transformation de la fonction publique (articles 1 à 14) ayant une incidence sur la fonction publique territoriale.

La présente note devra être mise à jour au fur et à mesure de la parution des ordonnances et des décrets attendus.

PLAN :

I.	Renforcement du dialogue social au niveau national	4
A.	Nouvelle faculté de saisine du Conseil commun de la fonction publique.....	4
B.	Représentation des établissements publics de coopération intercommunale au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)	4
C.	Feuille de route des décisions de l'Etat ayant un impact sur la FPT	4
II.	Fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en une instance unique de concertation.....	5
A.	Les conditions générales de création du CST.....	5
1.	La création de CST communs.....	6
2.	La création de CST de service(s)	6
B.	Rôle étendu de cette nouvelle instance	6
C.	La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)	7
D.	Principe de non-paritarisme	7
E.	Composition des Comités Sociaux Territoriaux, des Formations Spécialisées en Santé et Conditions de Travail et des Formations Spécifiques	7
1.	Composition des CST et FSSCT.....	7
2.	Composition des FS	8
F.	Crédit de temps syndical.....	8
G.	Création d'un rapport social unique et d'une base de données sociales accessible aux membres du comité social	8
1.	Contenu	8
2.	Outil	9
III.	Réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP)	10
A.	Précision sur la création des CAP	10
B.	Possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories en cas d'insuffisance d'effectifs... ..	10
C.	Suppression des groupes hiérarchiques	10
D.	Recentrage des attributions des CAP.....	11
E.	Recours des agents et accompagnement	12
IV.	Création d'une commission consultative paritaire unique	13
V.	Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics	14
VI.	Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique	15

I. Renforcement du dialogue social au niveau national

Est rappelé, tout d'abord, que les fonctionnaires sont représentés par des délégués dans des organismes consultés dans les domaines suivants :

- l'organisation et le fonctionnement des services publics ;
- l'élaboration des règles statutaires ;
- la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines ;
- l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par **décret en Conseil d'Etat**.

A. Nouvelle faculté de saisine du Conseil commun de la fonction publique

Article 2 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 9ter de la loi n°83-634

Afin de permettre de regrouper les débats lorsqu'un projet de texte comporte à la fois des dispositions communes aux différentes fonctions publiques et des dispositions spécifiques à un seul versant, une nouvelle possibilité de consulter le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) est créée.

Cette saisine facultative nécessite l'accord préalable du Président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) selon la fonction publique concernée.

B. Représentation des établissements publics de coopération intercommunale au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Afin d'assurer une composition du CSFPT plus représentative, les représentants d'établissements publics de coopération intercommunale participeront, au même titre que les maires, présidents de conseil départemental et présidents de conseil régional, aux élections des représentants des collectivités au sein de cette instance nationale.

Cette disposition entrera en vigueur lors du **prochain renouvellement général** des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale.

C. Feuille de route des décisions de l'Etat ayant un impact sur la fonction publique territoriale

Article 3 de la loi n°2019-828

Crée l'article 2-1 au sein de la loi n°84-53

Tous les trois ans, une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités sera présentée au CSFPT, par le ministre chargé de la fonction publique.

La feuille de route avec les observations du CSFPT sera rendue publique.

II. Fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en une instance unique de concertation : le comité social territorial (CST)

Article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 32 de la loi n°84-53

Afin de développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail, une instance unique est créée en lieu et place des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les dispositions faisant actuellement référence aux comités techniques sont modifiées, afin d'y substituer le **comité social territorial**.

Créé dans chaque versant de la fonction publique, le comité social est compétent pour l'ensemble des questions collectives. Pour la fonction publique territoriale, le comité social territorial est créé dans des conditions similaires à celles existant pour les comités techniques.

Ceux-ci sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

Cette disposition entrera en vigueur lors du **prochain renouvellement général** des instances dans la fonction publique.

Toutefois, **à compter de la publication des dispositions réglementaires** prises en application de la loi de transformation de la fonction publique et **jusqu'au renouvellement général de ces instances** :

- Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion¹ qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public et du plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A. Les conditions générales de création du CST

Un Comité Social Territorial (CST) est obligatoirement créé :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ;
- dans chaque centre de gestion, y compris les centres de gestion interdépartementaux, pour les collectivités ou établissements affiliés de moins de 50 agents. Les agents employés par les centres de gestion relèvent des CST créés dans ces centres.

Cette disposition nécessite la parution d'un **décret en Conseil d'Etat**, notamment sur les modalités d'application de l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 concernant la création des CST.

¹ La première application des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours aura lieu dans le cadre de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prises au titre de l'année 2021. Avant la création des comités sociaux territoriaux en 2022, ce sont les comités techniques qui seront compétents pour leur examen, à compter de la parution du décret d'application et jusqu'au prochain renouvellement des instances consultatives.

1. La création de CST communs

Des CST communs peuvent être créés par délibérations concordantes des organes délibérants et sous réserve que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents entre :

- une collectivité et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés ;
- un établissement public de coopération intercommunale et,
 - l'ensemble ou une partie des communes membres,
 - l'ensemble ou une partie des établissements publics qui leur sont rattachés.

Le CST commun est alors compétent pour tous les agents des collectivités et établissements concernés.

2. La création de CST de service(s)

En complément d'un CST obligatoire, la collectivité ou l'établissement peut instituer, par décision de l'organe délibérant, un CST dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient (spécificité des missions, importance des effectifs, problèmes particuliers).

B. Rôle étendu de cette nouvelle instance

Les représentants siégeant au sein du CST vont avoir à connaître des orientations en matière de politique de ressources humaines. En plus des compétences actuellement exercées par les comités techniques, les compétences des CST intègrent :

- Les évolutions des administrations,
- L'accessibilité des services et la qualité des services rendus,
- Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines,
- Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels.

Ce dernier domaine de saisine est le corollaire de la suppression de certaines attributions des commissions administratives paritaires.

Les collectivités s'appuieront sur ces lignes directrices pour garantir la transparence des critères présidant à leurs décisions en matière de mobilité, mutation, avancement et promotion, et assurer une cohérence de traitement entre les agents dans des situations identiques.

Ainsi, les CST sont compétents pour émettre des avis sur les questions relatives :

- À l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- À l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- À la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

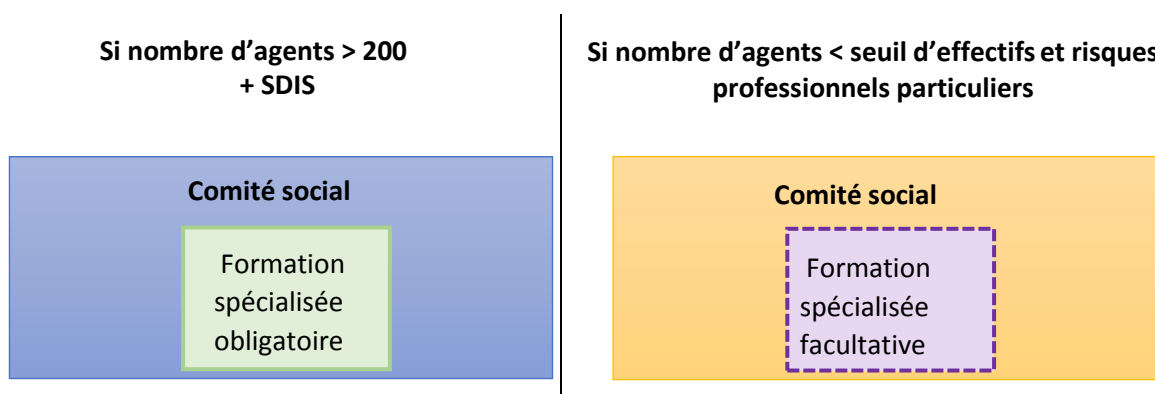
Un **décret en Conseil d'Etat** viendra, le cas échéant, compléter cette liste.

C. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)

La création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de fonctions de travail est obligatoire au-delà d'un certain seuil d'effectifs fixé à 200 agents au moins, et reste facultative en dessous de ce seuil.

Cette formule est inspirée du modèle actuel des CHSCT spéciaux.

Quel que soit son effectif, chaque service départemental d'incendie et de secours (SDIS) doit mettre en place, par délibération, cette formation.



La formation spécialisée exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social territorial. Par exception, lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services, celles-ci sont examinées directement par le comité social territorial.

Lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie, cette formation peut être complétée, par délibération, d'une formation spécifique (FS) intervenant dans les mêmes domaines, pour une partie des services de la collectivité.

La formation spécialisée ou, à défaut, le comité social est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

D. Un paritarisme facultatif

Comme pour les comités techniques, les comités sociaux territoriaux ainsi que les formations spécialisées comprennent des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel.

Le maintien du paritarisme doit être décidé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

L'avis des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

E. Composition des Comités Sociaux Territoriaux, des Formations Spécialisées en Santé et Conditions de Travail et des Formations Spécifiques

1. Composition des CST et FSSCT

Est réaffirmé le principe actuel de l'élection des représentants du personnel.

Ainsi, les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux territoriaux sont élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Est également posé le principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du CST, et une partie des membres de la formation spécialisée, puisque les représentants du personnel titulaires siégeant au sein de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CST.

En revanche, les représentants du personnel suppléants siégeant au sein de la FSSCT sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST.

2. Composition des FS

S'agissant des formations spécifiques (FS) intervenant pour une partie des services de la collectivité, la désignation des représentants du personnel est réalisée par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux territoriaux, soit après une consultation du personnel.

F. Crédit de temps syndical

Chaque représentant des organisations syndicales membre d'un comité social territorial ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, se verra attribué un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat.

Un **décret en Conseil d'Etat** viendra en fixer les modalités.

G. Création d'un rapport social unique et d'une base de données sociales accessible aux membres du comité social

A partir de 2021, les employeurs des trois versants de la fonction publique élaborent chaque année un rapport social unique.

Il regroupe notamment les éléments actuellement intégrés dans le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social), ainsi que dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et ceux portant sur les mises à disposition et le handicap.

En outre, il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité (ou le service) concernée. Il est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

I. Contenu

Les données intégrées dans le rapport concernent notamment :

- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- les parcours professionnels ;

- les recrutements ;
- la formation ;
- les avancements et la promotion interne ;
- la mobilité ;
- la mise à disposition ;
- la rémunération ;
- la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la diversité ;
- la lutte contre les discriminations ;
- le handicap ;
- l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Il sert de support au débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.

Les informations contenues dans ce rapport permettent d'établir les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité.

II. Outil

Toutes ces données seront saisies dans une base de données, qui pourra être consultée par les membres de comités sociaux.

Dans la fonction publique territoriale, comme c'est déjà le cas actuellement pour les bilans sociaux, les centres de gestion mettront à disposition de l'ensemble des collectivités une plateforme numérique permettant la collecte de ces données.

Cette disposition entrera en vigueur lors de la parution d'**un décret en Conseil d'Etat**, qui viendra préciser le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les collectivités territoriales et leurs établissements.

Toutefois, ce dispositif entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 dans les administrations de l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales, dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret en Conseil d'État mentionné à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Toilettage légistique :

Le code général des collectivités territoriales et la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 font l'objet de modifications, afin de substituer le comité social territorial au comité technique, et la formation spécialisée ou le comité social territorial au CHSCT.

III. La réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP)

Article 10 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 28 de la loi 84-53

Concernant les commissions administratives paritaires, la loi de transformation de la fonction publique :

- Repense leur architecture : le découpage des commissions par catégorie hiérarchique de fonctionnaires (A, B et C), qui est déjà en vigueur dans la fonction publique territoriale, est généralisé aux autres versants de la fonction publique.
- Ouvre la possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories, en cas d'insuffisance d'effectifs.
- Recentre leurs attributions, en supprimant, notamment, l'avis préalable de cette instance respectivement sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale et sur les questions liées à l'avancement et la promotion dans les trois versants.

Cette disposition entrera en vigueur **dès 2021** en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises.

Par dérogation :

- Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités² ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1^{er} janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale ;
- Entrée en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de la possibilité de créer une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'effectifs insuffisants.

A. Précision sur la création des CAP

Une commission administrative paritaire pour chaque catégorie hiérarchique A, B et C est créée :

- dans chaque collectivité ou établissement non affilié au centre de gestion ;
- auprès du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés obligatoirement, dont les offices publics de l'habitat lorsqu'ils emploient des fonctionnaires territoriaux, et pour les collectivités et établissements affiliés volontairement, qui n'ont pas conservé le fonctionnement des CAP.

Les collectivités ou établissements publics non affiliés obligatoirement au centre de gestion peuvent créer une CAP commune avec des communes membres ou une partie d'entre elles et des établissements publics (ex. : CCAS, CIAS, caisse des écoles) qui leur sont rattachés. Ces collectivités et établissements doivent être eux-mêmes non affiliés au Centre de Gestion.

La décision de création est prise par délibérations concordantes des organes délibérants concernés.

B. Possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories en cas d'insuffisance d'effectifs

Une commission administrative paritaire est créée pour chaque catégorie A, B et C.

Toutefois, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques.

² Mutations internes, détachements, intégrations directes, mises à disposition

C. Suppression des groupes hiérarchiques

Il est mis fin aux groupes hiérarchiques, ce qui permet aux fonctionnaires d'une catégorie d'examiner les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

Lorsque siège une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories de fonctionnaires, la parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée lors de la tenue des réunions.

Au besoin, un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission est effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie.

D. Recentrage des attributions des CAP

Ces instances restent compétentes pour les décisions individuelles affectant la carrière des fonctionnaires prises par les collectivités et établissements publics.

Toutefois, l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est totalement réécrit, afin de tenir compte des nouvelles attributions des CAP.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les attributions des CAP ne sont pas modifiées, sauf pour les décisions relatives aux mutations et aux mobilités qui cessent de relever de leurs compétences au 1^{er} janvier 2020.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les CAP resteront compétentes dans les domaines mentionnés à l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 :

- Le licenciement du fonctionnaire stagiaire en cours de stage (Article 46 de la loi n°84- 53 du 26 janvier 1984) ;
- Le refus opposé à une demande de temps partiel ou les litiges relatifs à l'exercice du temps partiel (Article 60 de la loi n°84-53) ;
- La disponibilité et le licenciement en cas de refus de trois postes successifs pour le fonctionnaire en vue de sa réintégration (Article 72 de la loi n°84-53) ;
- Les comptes rendus d'entretien professionnel annuel des fonctionnaires : les CAP examinent les demandes de révision formulées par les agents (Article 76 de la loi n°84-53) ;
- La discipline : en formation disciplinaire (conseil de discipline) pour les sanctions à partir du deuxième groupe (Article 89 de la loi n°84-53) ;
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle (Article 93 de la loi n°84-53) : observation de la procédure prévue en matière disciplinaire ;
- Le refus opposé à une demande de démission (Article 96 de la loi n°84-53).

Un décret en Conseil d'État est attendu pour préciser les compétences des CAP. Cette liste n'est donc pas complète : se pose notamment la question de la présentation en CAP des dossiers de refus de titularisation qui devrait être prévus par le décret à venir.

A contrario, les CAP ne seront plus consultées dans les domaines suivants :

- Le refus d'exercice d'une activité accessoire, le refus d'exercice d'une activité privée (articles 25 septies et 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) ;
- La promotion interne (article 39 de la loi n°84-53) ;
- La mutation (article 52 de la loi n°84-53) ;

- La mise à disposition (articles 61 et 62 de la loi n°84-53) ;
- Le détachement (articles 64 et 67 de la loi n°84-53) ;
- L'intégration directe (article 27 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986)
- L'avancement à l'échelon spécial (article 78-1 de la loi n°84-53) ;
- L'avancement de grade (article 80 de la loi n°84-53) ;
- Les modalités de reclassement pour inaptitude médicale (articles 82 à 84 de la loi n°84-53) ;
- La suppression d'emploi (article 97 de la loi n°84-53).

L'article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifié, ne prévoit plus l'obligation de porter le compte rendu de l'entretien professionnel annuel à la connaissance des CAP.

Afin de tenir compte de ces évolutions, le code général des collectivités territoriales (CGCT) est également modifié.

Ainsi, les CAP n'interviendront plus dans les cas suivants :

- Restitution d'une compétence par un établissement public de coopération intercommunale aux communes membres (article L. 5211-4-1) ;
- Mise en place d'un service commun entre un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs communes membres (article L. 5211-4-2) ;
- Dissolution de syndicats de communes (article L. 5212-33), de communautés de communes (article L. 5214-28), de communautés d'agglomération (article L. 5216-9) ;
- Création d'un service commun pour l'exercice des missions fonctionnelles dans le cadre de la métropole du Grand Paris (article L. 5219-12).

A noter : Etablissement des listes d'aptitude dans le cadre de la promotion interne

Lorsque le président du centre de gestion établit les listes d'aptitude au titre de la promotion interne, il n'a plus à requérir l'avis préalable des CAP.

Toutefois, dans ce domaine, il pourra se faire assister du collège des représentants des collectivités affiliées de la CAP.

E. Recours des agents et accompagnement

En contrepartie de l'évolution des attributions des CAP, est créée la **possibilité pour un agent de se faire accompagner par un représentant syndical** désigné par une organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables dans les matières suivantes :

- La promotion interne (article 39 de la loi n°84-53) : décisions prises à compter de l'année 2021.
- La mutation interne (article 52 de la loi n°84-53) : décisions prises à compter de l'année 2020.
- L'accès à l'échelon spécial (article 78-1 de la loi n°84-53) : décisions prises à compter de l'année 2021.
- L'avancement de grade (article 79 de la loi n°84-53) : décisions prises à compter de l'année 2021.

A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle et aux lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

IV. Création d'une commission consultative paritaire unique

Article 12 de la loi n°2019-828

Modifie l'article 136 de la loi n°84-53

Les commissions consultatives paritaires ne sont plus organisées par catégorie hiérarchique, afin de simplifier le fonctionnement de ces instances.

Ainsi, une seule commission consultative paritaire est créée 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.

Les représentants du personnel de cette commission examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie hiérarchique.

Cette disposition entre en vigueur lors du **prochain renouvellement** général des instances dans la fonction publique, prévu pour 2022.

V. Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics

Article 13 de la loi n°2019-828

Crée l'article 33-2-2 au sein de la loi n°84-53

En cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics, de nouvelles élections sont organisées pour désigner les représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public (CAP, CST, CCP), au plus tard à l'issue d'un délai d'un an à compter de sa création, sauf si des élections générales sont organisées dans ce délai.

Dans l'attente de ces élections anticipées :

- Les CAP, CCP et CST compétents pour les agents de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des instances représentatives des anciennes collectivités territoriales ou anciens établissements publics existant à la date de la fusion. Elles siègent, respectivement, en formation commune.
- Lorsque les agents d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public fusionné dépendent de commissions administratives paritaires et de commissions consultatives paritaires rattachées à des centres de gestion, celles-ci demeurent compétentes à leur égard. À défaut d'un comité social territorial rattaché à une des collectivités territoriales ou un des établissements publics fusionnés, celui du centre de gestion demeure compétent pour la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de la fusion.
- Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.

En revanche, les élections anticipées ne sont pas organisées lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- La fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les comités

sociaux territoriaux, les commissions administratives paritaires et, le cas échéant, les commissions consultatives paritaires sont placées auprès du même centre de gestion ;

- La collectivité territoriale ou l'établissement public issu de cette fusion voit ses mêmes instances dépendre du même centre de gestion.

Cette disposition entre en vigueur lors du **prochain renouvellement** général des instances dans la fonction publique, prévu pour 2022.

VI. Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique

Article 14 de la loi n°2019-828

Disposition autonome

Le Gouvernement est habilité à prendre par voie d'ordonnances, **dans un délai de 15 mois** à compter de la publication de la loi de transformation de la fonction publique, des dispositions législatives en matière de négociation dans la fonction publique.

L'objectif est de développer la pratique de la négociation, aux niveaux national et local.

Les ordonnances devront :

- Préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales et les domaines de négociation ;
- Faire évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation, et prévoir les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- Définir les critères de reconnaissance de la validité des accords, les modalités d'approbation, en déterminer la portée juridique et leurs conditions de conclusion et de résiliation.

Un projet de loi de ratification devra être déposé devant le Parlement dans un **délai de 3 mois** à compter de la publication de chaque ordonnance.