Version entrée en vigueur au 1 mars 2022

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

Chapitre II : Garanties

Article 9 bis A

LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 5 (V)

I. - Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'**article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée**, à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'**article 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée**, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Les éléments et données mentionnés au premier alinéa du présent I sont notamment relatifs :

1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
2° Aux parcours professionnels ;
3° Aux recrutements ;
4° A la formation ;
5° Aux avancements et à la promotion interne ;
6° A la mobilité ;
7° A la mise à disposition ;
8° A la rémunération ;
9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
11° A la diversité ;
12° A la lutte contre les discriminations ;
13° Au handicap ;
14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la présente loi.

II. - Les données mentionnées au premier alinéa du I du présent article sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux mentionnés à l'**article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée**, à l'**article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée**, aux articles **L. 6144-3** et **L. 6144-3-1** du code de la santé publique et à l'**article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles**.
Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'**article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée** un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

III. - Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par décret en Conseil d'Etat.

NOTA :
Conformément au VII de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les présentes dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2021 dans les administrations de l'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales, dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret en Conseil d'Etat mentionné à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Conformément à l'article 11 de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021, ces dispositions sont abrogées à compter du 1er mars 2022.
Toutefois, aux termes du 2° de l'article 8 les deuxième à seizième alinéas et deuxième à quatrième phrases du dernier alinéa du I de l'article 9 bis A sont

abrogés à compter de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires correspondantes du code général de la fonction publique.

Article 9 bis

Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 47 (V)

I. - Peuvent se présenter aux élections professionnelles :

1° Les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
2° Les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplit les conditions mentionnées au 1°.

Pour l'application du 2°, ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres.
Toute organisation syndicale ou union de syndicats de fonctionnaires créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté mentionnée au 1° est présumée remplir elle-même cette condition.
Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection.
Les contestations sur la recevabilité des candidatures déposées sont portées devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures. Le tribunal administratif statue dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête. L'appel n'est pas suspensif.

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'Etat fixe les conditions d'application du présent II.

NOTA :
Conformément à l'article 47 II de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, les présentes dispositions entrent en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique.

Conformément à l'article 11 de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021, ces dispositions sont abrogées à compter du 1er mars 2022. Toutefois, aux termes du 2° de l'article 8, le dernier alinéa du I de l'article 9 bis est abrogé à compter de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires correspondantes du code général de la fonction publique.

Chapitre IV : Des obligations et de la déontologie

Article 30

Modifié par LOI n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 10

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.

Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions. S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judicaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis. A défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations. L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire. La commission administrative paritaire de chaque catégorie compétente pour le corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire est également tenue informée de ces mesures.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au deuxième alinéa. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.

NOTA :
Conformément aux dispositions du IV de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, l'article 10 de ladite loi s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par dérogation au premier alinéa dudit IV, aux termes du 1° dudit article 94, les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Aux termes du 2° du même article, les dispositions de l'article 30, dans sa rédaction résultant du I de l'article 10 de la même loi, entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances.

Conformément à l'article 11 de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021, ces dispositions sont abrogées à compter du 1er mars 2022. Toutefois, aux termes du 2° de l'article 8, la deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 30 est abrogée à compter de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires correspondantes du code général de la fonction publique.

Article 31

A modifié les dispositions suivantes
Modifie **Ordonnance n°58-1100 du 17 novembre 1958 - art. 8 (M)**