



Statut général et dialogue social  
Statuts particuliers  
Recrutement et formation  
Carrières et parcours professionnels  
Rémunérations, temps de travail et retraite  
Politiques sociales  
Encadrement supérieur  
Agents contractuels de droit public  
Légistique et procédure contentieuse  
Transformation publique

# VIGIE

Septembre 2019  
n° 904

 Rechercher

 Archives



L'ACTUALITÉ JURIDIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR LA DGAFP

## EDITO

### Publication de la loi de transformation de la fonction publique



Présentée au Conseil des ministres le 27 mars 2019, la loi de transformation de la fonction publique a été préparée, sous le pilotage d'Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, par la DGAFP en lien étroit avec l'ensemble des ministères et de concert avec la direction générale des collectivités locales, pour le versant territorial de la fonction publique, et la direction générale de l'offre de soin, pour le versant hospitalier. Cette loi est aussi le fruit de plus d'un an de concertation avec les employeurs publics et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Aux termes d'une discussion parlementaire particulièrement nourrie, la commission mixte paritaire a trouvé un accord sur le texte le 4 juillet.

Définitivement adoptée par le Parlement le 23 juillet, la loi de transformation de la fonction publique a fait l'objet d'un recours devant le Conseil Constitutionnel par soixante députés. Dans sa décision n° 2019-790 du 1er août 2019, le Conseil a jugé conforme à la Constitution l'ensemble de ses

dispositions.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel le 7 août 2019, pose ainsi les fondements d'une rénovation en profondeur du cadre de gestion des ressources humaines de plus de 5,5 millions d'agents publics.

Forte de 95 articles regroupés en cinq titres, la loi du 6 août 2019 se structure autour de cinq orientations fondamentales, qui sont interdépendantes : simplifier et moderniser le cadre et les pratiques du dialogue social pour promouvoir un dialogue social plus stratégique ; redonner des marges de manœuvre aux employeurs et aux managers de proximité pour recruter et reconnaître l'investissement professionnel de leurs collaborateurs ; mieux accompagner les agents dans leurs transitions professionnelles ; renforcer l'exemplarité de l'Etat, des collectivités territoriales et des employeurs hospitaliers en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, d'égal déroulement de carrière des travailleurs en situation de handicap, ainsi qu'en matière de déontologie ; simplifier et harmoniser le cadre de gestion RH dans la fonction publique ainsi qu'avec le secteur privé.

La loi vous est présentée dans ce numéro spécial de Vigie en douze points thématiques pour en faciliter la lecture et permettre ainsi d'intéresser chacun des versants de la fonction publique.

Désormais, une nouvelle étape de mise en œuvre de la loi nous attend. Plus de cinquante décrets, sept projets d'ordonnances devront être rédigés, concertés et adoptés tout au long de l'année à venir.

Et, bien évidemment, Vigie ne manquera pas de vous tenir informé.

Thierry Le Goff



■ [Loi de transformation de la fonction publique publiée au Journal officiel n° 0182 du 7 août 2019](#)

## SOMMAIRE

◆ I. – La réorganisation du dialogue social (art. 1er à 14, 25, 30 et 50) ◆ II. – Le recrutement des agents contractuels (art. 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24 et 71) ◆ III. – La déontologie des agents publics (art. 34 à 36) ◆ IV. – Harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires et suppression des instances supérieures de recours en matière disciplinaire (art. 31 et 32) ◆ V. – Les mesures en faveur de la mobilité et de l'avancement (art. 25, 30, 39, 53, 58, 66 et 70) ◆ VI. – Les mesures en faveur de l'évaluation et de la rémunération (art. 27 à 29, 37, 38 et 95) ◆ VII. – Dispositif d'accompagnement au changement (art. 72, 75, 76 et 78) ◆ VIII. – Conditions et temps de travail (art. 21, 40, 45, 46, 47, 48 et 56) ◆ IX. – Adaptation des concours et de la formation professionnelle (art. 59, 64, 61, 62, 65, 87, 89) ◆ X. – Mesures en faveur de l'égalité professionnelle (art. 80, 81, 82, 83, 84, 85) ◆ XI. – Mesures en faveur des agents publics en situation de handicap (art. 90 à 93) ◆ XII. – Codification (art. 55)

## I. – La réorganisation du dialogue social (art. 1er à 14, 25, 30 et 50)

**Participation réaffirmée des organisations syndicales au dialogue social.** – L'article 1er modifie l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui consacre le principe de participation des agents publics au fonctionnement de l'administration. Compte tenu des nouvelles modalités du dialogue social adoptées par la loi, cet article 9 précise désormais que les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux, en sus de l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines telles que déterminées par les lignes directrices de gestion (LDG) (cf. art. 30), ainsi qu'à l'examen de décisions individuelles.

La loi fait obligation aux LDG de fixer, d'une part, « *les orientations générales en matière de mobilité* » (mutation et mobilité) et, d'autre part, « *les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours* » (promotion et avancement). Ces LDG sont adoptées par chaque administration et permettront ainsi de déterminer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**Élargissement du champ des attributions du Conseil commun de la fonction publique (CCFP).** – Afin de renforcer le dialogue social entre les instances représentatives de chacune des trois fonctions publiques et de favoriser l'émergence de positions unitaires pour l'ensemble de la fonction publique, un nouveau cas de saisine du CCFP a été institué. En principe, lors de l'examen d'un projet de texte, le CCFP est uniquement saisi des seules dispositions communes à deux au moins des fonctions publiques. L'article 2 prévoit que désormais les dispositions d'un projet de texte qui n'intéressent qu'un seul versant mais qui présentent un lien avec les dispositions communes soumises au CCFP puissent être confiées à son examen, si le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) accepte de s'en dessaisir.

Par ailleurs, la composition du collège employeur du CSFPT est modifiée afin de tenir compte de la multiplication des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui emploient à ce jour près de 220 000 agents. Aux collèges des maires, des présidents de conseils départementaux, des présidents des conseils régionaux, s'ajoute désormais, pour la désignation des représentants du collège employeur au CSFPT, un collège des présidents des EPCI à fiscalité propre.

**Feuille de route de l'État présentée au CSFPT.** – Afin que les élus locaux aient connaissance d'éléments prévisionnels pour la gestion de leurs ressources humaines, l'article 3 fait obligation au ministre chargé de la fonction publique de présenter au CSFPT une feuille de route triennale indiquant les orientations de l'État en matière de rémunération des agents publics, de déroulement de carrière, de formation et de mobilité et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales.

**Réorganisation des instances de dialogue social.** – Les instances du dialogue social ont été profondément réorganisées sur le modèle de celles qui existent dans le secteur privé. Ainsi, pour garantir une meilleure cohérence dans l'exercice des attributions confiées respectivement aux comités techniques (CT) et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et pour renforcer le rôle des représentants du personnel dans la concertation sur les grandes orientations en matière de politiques de ressources humaines, l'article 4 organise la fusion de ces instances dans des comités sociaux d'administration pour la fonction publique de l'État, des comités sociaux territoriaux pour la fonction publique territoriale et des comités sociaux d'établissement pour la fonction publique hospitalière. Ceux-ci ont vocation à connaître de diverses questions dont celles relatives aux lignes directrices de gestion en matière de mutation, de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Dans les administrations et les établissements publics dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par décret en Conseil d'État (ou à 200 agents pour la fonction publique territoriale), il est organisé au sein des comités sociaux une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Une telle formation peut, en outre, être instituée lorsque des services sont soumis à un risque professionnel particulier. L'article 4 de la loi entre en vigueur au prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique prévu en 2022. Les articles 6 à 9 déclinent cette nouvelle organisation pour des entités spécifiques comme l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS), Voies navigables de France, les agences régionales de santé, l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité ou La Poste.

**Un rapport social unique** est présenté aux comités sociaux, élaboré par les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics et sur la base duquel s'établissent notamment les débats relatifs à l'évolution des politiques des ressources humaines. Ce rapport, prévu par l'article 5, rassemble les éléments et données dont l'article 9 bis B de la loi du 13 juillet 1983 fixe une liste non limitative. Ces données devront être renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux.

**Les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) sont recentrées essentiellement sur l'examen des décisions individuelles défavorables.** – Les attributions des CAP ont été profondément modifiées par l'article 10, et, pour les commissions paritaires d'établissements (CPE) par l'article 11, dans le but de recentrer ces instances sur les seules décisions individuelles dont l'examen par les CAP est susceptible d'apporter une véritable garantie pour les agents publics, afin d'en améliorer l'efficacité.

Les CAP sont constituées, à compter du renouvellement général des instances, par catégorie hiérarchique et non plus par corps et cadre d'emplois. Ainsi, les questions individuelles des fonctionnaires seront examinées par la CAP dont ils relèvent, sans distinction de corps et de grade. Par ailleurs, les agents contractuels de droit public recrutés par un même employeur territorial sont représentés au sein d'une commission consultative paritaire unique, sans distinction de la catégorie (article 12).

Ces LDG, qui rénovent la gestion individuelle des ressources humaines au profit d'une démarche plus qualitative et moins orientée vers une logique de corps, fondent désormais les décisions relatives aux mutations et mobilités à partir du 1er janvier 2020 (article 25) et de promotion interne (inscription sur la liste d'aptitude) et d'avancement de grade (article 30) à partir du 1er

janvier 2021.

Par conséquent, les attributions des CAP sont recentrées essentiellement sur les décisions individuelles défavorables les plus complexes. Les CAP sont notamment consultées avant le licenciement d'un fonctionnaire en disponibilité ayant refusé trois postes pour sa réintégration ou en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, de refus de révision de son entretien professionnel, lorsque l'autorité investie du pouvoir disciplinaire envisage d'infliger à un fonctionnaire une sanction autre que celles du premier groupe. Par ailleurs, un droit nouveau est attribué aux agents publics, qui peuvent se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

**L'article 10** s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles au titre de l'année 2021. Toutefois, la compétence des CAP en matière de mobilité et de mutation est supprimée à compter du 1er janvier 2020, date à laquelle les LDG détermineront les orientations générales en matière de mutation et de mobilité. S'agissant des agents contractuels territoriaux, la commission consultative paritaire unique pour les représenter est instituée lors du prochain renouvellement général des instances en 2022. Dans le même champ de la FPT, **l'article 13** met en place un dispositif transitoire pour le renouvellement des instances sociales en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics.

**L'article 14** habilite le Gouvernement à prendre, dans un délai de quinze mois, toutes dispositions relatives à la négociation dans la fonction publique, afin de favoriser la conclusion d'accords négociés. Les ordonnances à venir ont pour principal objectif de conférer des effets ou une valeur juridique aux accords majoritaires. Elles porteront par ailleurs notamment sur :

- Les autorités compétentes pour la négociation ;
- Les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions de conclusion d'accords locaux en l'absence d'accords nationaux ;
- Les conditions d'application des accords majoritaires, ainsi que leurs conditions de conclusion et de résiliation.

**Rationalisation des missions et de l'organisation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et des centres de gestion.** – Le CNFPT est un établissement public national qui n'est rattaché à aucune autorité de tutelle et n'est soumis qu'au seul contrôle de la Cour des comptes pour la certification de ses comptes et le contrôle de sa gestion. Afin de renforcer la transparence financière du CNFPT et de s'assurer de l'adéquation entre ses ressources et ses missions, le CNFPT devra remettre au Parlement un rapport annuel « portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources » (**article 50**). Une délégation du CNFPT est mise en place dans chaque région, son siège étant fixé par le conseil d'administration.

Les conditions dans lesquelles les centres de gestion exercent leurs missions sont rationalisées. Les centres limitrophes ou d'Outre-mer mais relevant de la même zone géographique ont désormais la faculté de fusionner pour constituer un centre interdépartemental unique. La mutualisation entre les centres de gestion est renforcée quantitativement et qualitativement. Les missions qu'ils sont tenus d'exercer à un niveau régional ou interrégional sont étendues. La coordination pour l'exercice de ces missions donne lieu à l'élaboration d'un schéma régional ou interrégional en remplacement des actuelles chartes de coopération. Le centre de gestion coordinateur conclut une convention avec le CNFPT (**article 50**).

## II. – Le recrutement des agents contractuels (art. 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24 et 71)

**L'élargissement du recours au contrat.** En vue de permettre aux administrations de bénéficier des expériences professionnelles acquises dans le secteur privé, le recours au contrat est sensiblement élargi :

- **Le contrat s'ouvre aux emplois de direction dans les trois versants de la fonction publique**, sous réserve des garanties adéquates, notamment en matière déontologique (**article 16**) ;
- **Le contrat de projet est créé.** L'article 17 crée, dans chacun des trois versants, un nouveau contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique défini autour d'un objet ou d'un besoin de l'administration déterminé. Lorsqu'un employeur n'est pas en mesure d'évaluer la durée pendant laquelle un besoin temporaire est susceptible de perdurer, **ce contrat de projet** permet le recrutement d'un agent pour une mission ponctuelle et déterminée mais pour une durée modulable. Ce contrat, qui ne peut être d'une durée inférieure à un an, peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de six années et, en tout état de cause, prend fin à la réalisation de la mission.

**L'article 18** prévoit l'élargissement des cas autorisant le recrutement d'agents contractuels dans la fonction publique de l'Etat sur les emplois permanents. L'article 18 modifie l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat afin d'ouvrir de manière indifférenciée au fonctionnaire et au contractuel les emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis. Il élargit la possibilité de recruter des agents contractuels dans la fonction publique de l'Etat sur la majorité des emplois permanents.

Trois cas de figure sont désormais possibles pour recruter un agent contractuel :

- **Le premier cas**, qui préexistait et n'a pas été modifié, permet le recrutement lorsqu'il n'existe pas de corps de

fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

- **Le deuxième cas** permet le recrutement sur des emplois permanents pour toutes catégories (A, B et C) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences spécialisées techniques ou nouvelles ou lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
- **Le troisième cas** permet le recrutement sur des emplois qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.

Par ailleurs, la loi énonce clairement que les agents peuvent, dans un certain nombre de cas de figure, être recrutés directement sur un contrat à durée indéterminée.

**Les articles 19, 21 et 22 élargissent le recours au contrat dans la FPT et dans la FPH.** – Les cas pouvant justifier le recrutement d'un agent contractuel sont également élargis dans la FPH (article 19) et la FPT (**article 21**), au sein de laquelle il n'est plus fait aucune distinction selon la catégorie d'emplois. En outre, les centres de gestion peuvent mettre à disposition des collectivités territoriales des agents contractuels pour les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

**Contrat pour pourvoir un besoin temporaire.** – Dans la FPE et la FPT, un agent contractuel peut désormais être recruté pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel indisponible en raison d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (**article 22**).

**Une procédure de recrutement mieux encadrée.** – Tout en conférant une latitude d'action aux administrations procédant au recrutement d'agents contractuels, la loi impose que cette procédure soit assortie des garanties propres à satisfaire le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics (**article 15**). Toutefois, en sont exclus les agents contractuels recrutés sur des emplois à la décision du Gouvernement ou pour répondre à des besoins temporaires. Outre la publicité des vacances dont le caractère obligatoire est rappelé, un décret en Conseil d'État viendra préciser les modalités des procédures de recrutement, notamment pour objectiver les critères d'appréciation des mérites des candidats.

**Des garanties renforcées pour les agents contractuels.** – Le recours croissant au contrat implique une protection accrue pour les agents contractuels dont la situation est la plus précaire. En s'inspirant de la prime de fin de contrat, la loi crée dans les trois versants, une indemnité de fin de contrat au bénéfice des agents recrutés pour une durée égale ou inférieure d'un an et lorsque la rémunération brute globale de l'agent est inférieure à un plafond fixée par décret en Conseil d'État (**article 23**). Due au titre des contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, cette indemnité sera égale à 10 % de cette rémunération brute globale. En seront néanmoins exclus certaines catégories d'agents contractuels, dont ceux recrutés sur des emplois de direction ou par le biais d'un contrat de projet.

Les critères pour déterminer la rémunération des agents contractuels sont désormais fixés par la loi, indépendamment de la nature du contrat et de l'employeur public. Cette harmonisation entre les trois versants accompagne ainsi l'élargissement du recours au contrat. Outre les trois critères (non exclusifs) de la nature des fonctions exercées, de la qualification requise et de l'expérience professionnelle des agents, leur rémunération peut également « *tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service* » (**article 23**).

**Suppression de l'obligation faite aux employeurs territoriaux de nommer en qualité de fonctionnaire stagiaire un agent contractuel lauréat d'un concours.** – L'**article 24** abroge les dispositions faisant obligation à tout employeur territorial de conserver dans ses effectifs, en tant que fonctionnaire, un agent contractuel lauréat d'un concours dont il aurait éventuellement prévu de se défaire.

**Portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) entre les trois versants de la fonction publique.** – Afin de leur permettre de construire un parcours professionnel dans le secteur public les agents contractuels recrutés à durée indéterminée peuvent désormais conclure un contrat de même nature auprès d'un employeur relevant d'une fonction publique autre que celle où ils ont été initialement recrutés. La portabilité du CDI est seulement conditionnée par le fait d'être recruté sur un emploi permanent, pour y exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (**article 71**).

### III. – La déontologie des agents publics (art. 34 à 36)

Le destinataire de la déclaration d'intérêts. Dans le droit actuel, la déclaration d'intérêts est d'abord transmise à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui la transmet ensuite à l'autorité hiérarchique en charge de procéder à l'analyse du contenu de la déclaration.

L'autorité investie du pouvoir de nomination peut parfois être directement le Président de la République ou le Premier ministre, ce qui augmente le temps de traitement de la déclaration.

Afin d'assurer la bonne gestion de ces déclarations d'intérêts, le 1° du I de l'article 34 prévoit désormais que le destinataire initial peut être, selon le cas, soit l'autorité investie du pouvoir de nomination soit l'autorité hiérarchique de l'agent. Les modalités de transmission des déclarations entre ces deux autorités seront prévues par décret.



Une modification identique est apportée par le IV de l'article 34 aux dispositions du code de la défense prévoyant l'obligation de transmettre une déclaration d'intérêts pour certains militaires.

La fusion de la CDFP et de la HATVP. Les députés et les sénateurs ont souhaité que la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) reprenne les différentes missions exercées par la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) afin de renforcer l'indépendance des contrôles déontologiques.

**L'article 35** de la loi modifie la composition de la HATVP pour prendre en compte ses nouvelles missions. Il augmente le nombre de personnalités qualifiées au sein du collège : deux seront désormais nommées par chacune des assemblées au lieu d'une seule actuellement et deux seront nommées par le gouvernement.

Il prévoit aussi la possibilité pour le référent déontologue de l'administration à laquelle appartient l'agent dont la demande est examinée d'assister à la séance de la HATVP mais sans avoir voix délibérative.

L'évolution du cadre déontologique des agents publics. La loi permet une plus grande fluidité du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé en confiant une plus grande responsabilité aux administrations dans l'application des règles déontologiques.

Aujourd'hui, les demandes d'autorisation de passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou de départ vers le secteur privé sont effectuées par l'agent public auprès de l'autorité hiérarchique dont il relève. Cette dernière effectue une première appréciation de la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent et transmet la demande pour avis à la Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP), quelles que soient les fonctions exercées par l'agent. En fonction de l'avis rendu par la CDFP, l'administration se prononce sur la demande de l'agent.

**L'article 34** de la loi prévoit désormais que ne seront transmises automatiquement à la HATVP que les demandes des agents publics occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient et dont la liste sera établie par décret en Conseil d'Etat.

Pour les autres agents, le processus d'approbation de leur demande est accéléré et simplifié, l'autorité dont ils relèvent étant désormais la seule à se prononcer. Néanmoins, en cas de doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée, l'autorité hiérarchique de l'agent a la possibilité de soumettre la demande à l'avis de son référent déontologue. Et, si ce dernier ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation, l'autorité hiérarchique peut saisir, en dernier recours, la HATVP.

La loi renforce et rend plus efficace le contrôle déontologique pour les agents les plus exposés aux risques déontologiques occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient.

**L'article 34** crée un contrôle déontologique spécifique pour les personnes, fonctionnaires ou agents contractuels, ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années qui souhaitent revenir dans la fonction publique ou y accéder sur ces postes exposés. Pour certains emplois de direction prévus par la loi, ce contrôle est effectué directement par la HATVP sur saisine de l'autorité hiérarchique. Pour les autres emplois ou fonctions listées par décret, le contrôle est effectué par l'administration qui peut saisir son référent déontologue en cas de doute sérieux, et si ce dernier n'est pas en mesure d'apprécier la situation, la HATVP.

Cet article instaure également un suivi des réserves des avis rendus par la HATVP. Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou la nomination dans l'un des emplois publics qui sera déterminé par décret, la HATVP pourra effectuer des contrôles inopinés et demander à l'agent de lui fournir toute explication ou document justifiant du respect de l'avis rendu. Si l'agent ne fournit pas les informations demandées ou s'il ne respecte pas l'avis, la HATVP informe l'autorité hiérarchique dont relève l'agent. Elle a également la possibilité de rendre public le résultat du contrôle.

La loi renforce le dispositif de sanctions en étendant les sanctions existantes applicables en cas de non-respect des avis rendus par la HATVP aux cas où l'agent n'a pas effectué la saisine préalable de son autorité hiérarchique lors d'un départ vers le secteur privé. Il est également créé une nouvelle sanction interdisant à une administration de procéder, pendant trois ans, au recrutement d'un agent contractuel n'ayant pas respecté les obligations déontologiques prévues par l'article 25 *octies* de la loi de 1983.

Le contrôle du cumul d'activités de certains agents contractuels (art. 36)

L'article 36 étend les dispositions de l'article 25 *septies* relatif au cumul d'activités aux agents contractuels de droit public et de droit privé des autorités administratives indépendantes, des autorités publiques indépendantes et des établissements publics, organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique.

## **IV. – Harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires et suppression des instances supérieures de recours en matière disciplinaire (art. 31 et 32)**

**Un pouvoir disciplinaire mieux adapté pour servir une gestion de proximité.** – Afin de rendre l'action disciplinaire plus efficace dans ses effets dissuasifs, plus opérationnelle dans la conduite de la procédure, la loi harmonise les sanctions disciplinaires entre les trois versants (**article 31**). Il s'agit d'effacer des différences qui n'ont aucune justification et de permettre à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire de disposer d'une échelle de sanctions mieux appropriées à la diversité des

comportements fautifs susceptibles d'être sanctionnés. C'est ainsi qu'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions a été créée, pour chacun des versants, dans les trois premiers groupes de sanctions en proportionnant sa sévérité, c'est-à-dire respectivement jusqu'à trois jours, de 4 à 15 jours, puis de 16 jours à 2 ans. Par ailleurs, les sanctions d'abaissement d'échelon et de rétrogradation ont été précisées, de sorte qu'elles interviennent nécessairement à l'échelon ou au grade immédiatement inférieur à celui détenu par l'intéressé et suivant des modalités qui garantissent une incidence proportionnée sur la rémunération des intéressés. Enfin, l'harmonisation des sanctions conduit à créer dans la FPT une sanction de radiation du tableau d'avancement. Une seule sanction spécifique à l'un seulement des trois versants demeure: le déplacement d'office pour la FPE.

**L'effet dans le temps des sanctions disciplinaires est mieux encadré.** – Les lois statutaires prévoient déjà que les sanctions du premier groupe sont automatiquement effacées du dossier individuel au terme d'une période de trois ans n'ayant donné lieu à aucune autre sanction. Dorénavant, l'administration est dans l'obligation de retirer du dossier individuel toute mention d'une sanction disciplinaire du deuxième ou troisième groupe lorsque, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction, l'intéressé ne s'est vu infliger aucune autre sanction (**article 31**).

**Une procédure disciplinaire rationalisée et renforcée dans ses garanties.** – En vue d'adapter la composition du conseil de discipline aux CAP qui seront constituées par catégories hiérarchiques et non plus par corps et par grade, un tel conseil pourra désormais comprendre en son sein des fonctionnaires d'un grade inférieur au fonctionnaire qui comparaît (**article 31**). Les fonctionnaires victimes d'une discrimination ou d'un harcèlement moral ou sexuel peuvent être assistés d'une tierce personne de leur choix lorsqu'elles comparaissent devant le conseil de discipline en qualité de témoin cité (**article 31**).

**Suppression des instances supérieures de recours en matière disciplinaire.** – Les instances supérieures de recours en matière disciplinaire sont supprimées. La saisine du juge administratif par un agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire ne sera ainsi plus retardée permettant ainsi le règlement final du litige plus rapidement. L'évolution du contrôle du juge administratif en la matière apporte désormais toutes les garanties pour les intéressés, notamment en ce qui concerne la sévérité de la sanction mise en cause (**article 32**).

## **V. – Les mesures en faveur de la mobilité et de l'avancement (art. 25, 30, 39, 53, 58, 66 et 70)**

**Une procédure de mutation allégée pour une mobilité renforcée.** – Le formalisme de la procédure de mutation a été profondément simplifié par la suppression de l'avis préalable des CAP. Par ailleurs, une nouvelle priorité légale a été instituée au profit des fonctionnaires qui sollicitent une mutation en leur qualité de proche aidant et, dans la FPE seulement, au profit des fonctionnaires privés d'emploi à la suite d'une restructuration de service. Plus encore, les employeurs publics disposent désormais des moyens juridiques pour structurer la politique de mobilité qu'ils estiment la mieux correspondre au besoin du service public. Sans déroger aux priorités légales, ils peuvent édicter des LDG pour ériger des critères subsidiaires afin de départager des candidatures à la mutation, notamment pour « *conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement* ». En outre, l'autorité compétente peut définir, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État, des durées minimales et maximales d'occupations de certains emplois afin de mettre en œuvre une gestion dynamique des ressources humaines (**article 25**).

**Une réforme analogue en matière d'avancement et de promotion.** – Avec la suppression de l'avis des CAP en cette matière, la promotion et l'avancement reposeront sur des critères mieux susceptibles de prendre en compte les mérites individuels des fonctionnaires, tout en garantissant une comparaison objective de leurs mérites respectifs. Ces critères donneront lieu à la consultation des comités sociaux d'administration en amont de leur édicition (**article 30**).

**L'accès aux fonctions de direction des AAI et API encadré.** – Les présidents des AAI et API ne peuvent être âgés de plus de 69 ans, à la date de leur nomination ou de leur renouvellement, afin de garantir l'adéquation des compétences à l'évolution des missions de ces autorités (**article 39**).

**La portabilité des droits acquis au titre du CPF en cas de mobilité externe.** – L'**article 58** établit une correspondance entre les crédits du compte personnel de formation (CPF) du secteur public et du secteur privé, en permettant une convertibilité réciproque des droits acquis, compte tenu notamment de l'unité de compte de chacun (exprimés en euros pour le salarié et en heures pour l'agent public). Par ailleurs, la détermination des modalités de fonctionnement du CPF sont renvoyées au domaine réglementaire pour en permettre l'ajustement. Ainsi, un décret en Conseil d'État doit notamment fixer le nombre d'heures acquises chaque année et les plafonds applicables au CPF.

**La minoration de la contribution due par les employeurs territoriaux et hospitaliers au CAS pension en cas de mobilité d'un fonctionnaire de l'État vers l'un des deux autres versants.**

Afin de favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les deux autres versants, l'**article 66** neutralise l'écart de taux entre la contribution due par les employeurs territoriaux et hospitaliers à la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et celle de l'État au CAS pension, soit un différentiel de près de 2,5 points.

Pour les fonctionnaires de l'État mis à disposition auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement hospitalier, il est dérogé au principe du remboursement de la mise à disposition par la minoration du taux de cotisation employeur au CAS

Pensions. Par ailleurs, le détachement auprès de ces mêmes employeurs peut donner lieu à une minoration de la contribution au CAS Pensions dont ils sont redevables. Cette mesure vise à permettre une plus grande mobilité entre les différents versants de la fonction publique.

**L'encadrement des durées d'affectation en PNA.** – Afin de favoriser la mobilité des fonctionnaires d'État auprès des administrations de l'État et de ses établissements publics, le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 a institué pour les fonctionnaires d'État la position normale d'activité (PNA). Toutefois, ses modalités ne confèrent à l'intéressé aucune garantie de pouvoir revenir dans son administration d'origine, sauf à présenter une demande de mutation en ce sens. C'est pourquoi, **l'article 68** encadre la durée d'affectation d'un fonctionnaire d'État en PNA (c'est-à-dire une affectation auprès d'une autre administration d'État que son administration d'origine). Au terme de cette durée que doit déterminer un décret simple, l'intéressé est réintégré dans son administration d'origine, au besoin en surnombre, à moins qu'il ne soit renouvelé dans son affectation en PNA.

**Création des emplois supérieurs dans la FPH et suppression des arrêtés indiciaires.** – Dans le but notamment de déterminer précisément les emplois de direction ouverts au recrutement par voie de contrat, **l'article 53** crée la notion d'emplois supérieurs hospitaliers dont la liste sera fixée par décret en Conseil d'État. En outre, il supprime les arrêtés indiciaires afin de simplifier la procédure de modification de la grille indiciaire de personnels de la FPH qui impliquait jusqu'alors deux textes réglementaires.

**Double détachement sur un emploi fonctionnel et pour accomplissement d'un stage dans la FPT.** – **L'article 70** pallie les difficultés résultant de la promotion interne d'un fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois dont la titularisation est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, alors que l'intéressé est détaché sur un emploi fonctionnel. En dérogeant au principe d'interdiction du double détachement, cet article permet ainsi qu'un fonctionnaire lauréat puisse effectuer son stage préalable à la titularisation dans l'emploi fonctionnel au titre duquel il était détaché.



## **VI. – Les mesures en faveur de l'évaluation et de la rémunération (art. 27 à 29, 37, 38 et 95)**

**Remplacement de la notation par la généralisation de l'évaluation professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.** – Afin que la valeur professionnelle de chaque fonctionnaire soit appréciée au cas par cas en fonction de ses compétences personnelles, la notation a été progressivement abandonnée dans la FPE et la FPT mais pas dans la FPH. Celle-ci avait été critiquée car elle encourageait la comparaison des agents entre eux au lieu de s'inscrire dans le suivi d'un parcours professionnel individualisé. **L'article 27** généralise ainsi aux trois versants l'évaluation de la valeur professionnelle qui est appréciée annuellement sur le fondement d'une évaluation individuelle conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'intéressé et donnant lieu à un compte rendu qui lui est communiqué.. Désormais, le principe d'une telle évaluation est consacré à l'article 17 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les lois statutaires propres à chaque versant prévoient la faculté d'y déroger dans les statuts particuliers. Afin de permettre aux employeurs hospitaliers de se préparer aux bouleversements qu'implique la substitution de l'évaluation à la notation, l'application de l'article 27 est différée au 1er janvier 2021, au titre des entretiens professionnels conduits pendant l'année 2020.

**Relance de la prime de l'intéressement collectif dans la FPH.** – La prime d'intéressement collectif instituée dans la FPH n'a jamais été mise en place, faute de décret d'application. Si **l'article 28** n'y remédie pas, il précise néanmoins l'autorité susceptible de fixer le montant de cette prime (le directeur d'établissement) et élargit le champ des bénéficiaires (regroupant tant le personnel hospitalier que le personnel médical).

**Permettre l'individualisation des rémunérations des fonctionnaires en fonction des résultats collectifs et individuels.** – L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 permet déjà de prendre en compte, pour la rémunération des fonctionnaires, les résultats collectifs du service auquel ils appartiennent. Cette individualisation de la rémunération, par son indexation aux résultats professionnels, est déclinée dans la FPH afin de soutenir des projets visant à renforcer la qualité du service rendu au public par une valorisation de l'atteinte d'objectifs, au niveau d'une équipe. **L'article 28** encourage les employeurs hospitaliers à recourir à ce dispositif d'intéressement collectif, en reconnaissant aux directeurs d'établissements un rôle managérial renforcé.

**L'article 29** poursuit le même objectif en encourageant le déploiement de primes dans la FPT. À cet effet, il tend à améliorer le RIFSEEP qui permet une individualisation de la rémunération en fonction des mérites propres à chaque agent, tout en permettant aux collectivités territoriales de valoriser les résultats collectifs du service.

**Encadrement et transparence des rémunérations dans certains emplois de la haute-fonction publique.** – Dans le but de renforcer la transparence et l'équité dans les hautes rémunérations de la fonction publique, les départements ministériels ainsi que les collectivités territoriales les plus importantes devront rendre publiques sur leur site internet les dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre. Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport annuel sur ces dix plus hautes rémunérations en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. En ce sens, **l'article 37** contribue à la transparence de la vie publique tout en permettant de mieux appréhender les différentiels existants avec les rémunérations pratiquées dans le secteur privé pour les postes comparables d'encadrement supérieur et de direction. Outre les informations concernant la somme des dix rémunérations les plus élevées versées par les employeurs publics de grande taille, ce rapport précisera le montant moyen et le montant médian des rémunérations du dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés.

Le Gouvernement remettra au Parlement, dans les mêmes conditions, un rapport sur les rémunérations des membres du Conseil constitutionnel, des autorités publiques et administratives indépendantes (API et AAI) et des opérateurs de l'État (**article 95**).

Enfin, les rémunérations des présidents des API et AAI sont encadrés. Les modalités de leur rémunération seront déterminées par décret en Conseil d'État, tandis que leur rémunération sera écartée lorsque les intéressés perçoivent une pension de retraite (**article 38**).

**Supprimer les modalités de versement du supplément familial de traitement en cas de pluralité d'agents publics assumant la charge d'un ou plusieurs enfants (article 41).**

La disposition prévoit, en cas de résidence alternée de l'enfant dont les deux parents sont agents publics la possibilité de partager la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement.

Le décret en Conseil des ministres n°1985-1148 nécessite en conséquence des ajustements pour prendre en compte ce nouveau droit et en préciser les modalités d'applications.

## VII. – Dispositif d’accompagnement au changement (art. 72, 75, 76 et 78)

**Rupture conventionnelle dans le secteur public et extension de l’allocation chômage aux agents démissionnaires.** – Afin d’accompagner la reconversion professionnelle des agents publics volontaires et de favoriser ainsi la fluidité des carrières entre les secteurs public et privé, une rupture conventionnelle expérimentale est mise en place pour les fonctionnaires des trois versants, pendant une période de six ans du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025. En sont exclus les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires en détachement sur contrat et les fonctionnaires en situation de jouir immédiatement d’une retraite à taux plein. Pour les agents contractuels sous contrat à durée indéterminée, un dispositif analogue est prévu par décret. Cette rupture conventionnelle entraînera une radiation des cadres ou une fin de contrat, pour les contractuels, et donnera lieu au versement d’une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à un montant fixé par décret simple. Elle devra toutefois être remboursée en cas de retour dans l’emploi public dans les six ans suivant cette rupture. Cette indemnité ainsi que les modalités de la rupture conventionnelle donneront lieu à la signature d’une convention entre les parties (**article 72**).

Les agents publics (fonctionnaires et agents contractuels recrutés à durée indéterminée) peuvent bénéficier de l’assurance chômage lorsque leur relation d’emploi prend fin avec leur consentement : Disposeront ainsi de droits à chômage les agents publics qui ont démissionné dans le cadre d’une restructuration de service et bénéficié de l’indemnité de départ volontaire, ainsi que ceux qui ont signé une rupture conventionnelle. Un décret en Conseil d’État doit fixer les conditions dans lesquelles cette allocation sera versée (**article 72**).

**Dispositif de réaffectation d’un fonctionnaire de la FPE et de la FPH privé d’emploi dans le cadre d’une restructuration de service.** – L’**article 75** vise à doter les administrations d’État des dispositifs statutaires et des moyens de gestion en ressources humaines pour accompagner les agents qui s’engagent dans une transition professionnelle à la suite d’une restructuration de service. Les fonctionnaires de la FPE et la FPH affectés dans un service restructuré identifié dans un périmètre et pour une durée déterminée par décret en Conseil d’État, disposeront d’un accompagnement personnalisé et d’un accès prioritaire à des actions de formation ainsi que, avec l’accord de leur employeur, d’un congé de transition professionnelle d’une durée maximum d’un an. En outre, ils bénéficieront d’une priorité de mutation ou de détachement sur tout emploi vacant sur l’ensemble du territoire national et relevant du même département ministériel dont ils relèvent. S’ils ne parviennent pas à retrouver une nouvelle affectation au moyen de cette priorité, ils pourront prétendre à une priorité d’affectation élargie à tout emploi vacant dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l’État et situé dans le département ou, à défaut, dans la région de leur résidence administrative. Ils pourront autrement être mis à disposition, pendant une durée maximale d’un an, auprès d’un organisme ou d’une entreprise en vue de favoriser leur reconversion professionnelle. Enfin, il leur sera possible de démissionner en bénéficiant d’une indemnité de départ volontaire ainsi que des droits à l’assurance chômage.

**Dispositif de détachement d’office en cas d’externalisation (article 76).** – La loi n° 83-634 est complétée par un nouvel article 15 qui prévoit qu’en cas de transfert d’une activité d’une personne morale de droit public à un établissement public gérant un service industriel et commercial ou à une personne morale de droit privé, les fonctionnaires pourront être détachés d’office, sur un contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat garantira une rémunération au moins égale à la rémunération antérieure, et les droits à avancement du fonctionnaire seront maintenus.

**Encadrement du dispositif de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d’emploi (FMPE).** – L’**article 78** de la loi encadre le dispositif de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d’emploi (FMPE).

Afin de favoriser le retour à l’emploi, l’article 78 renforce le dispositif d’accompagnement du FMPE dès sa prise en charge par le centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale. Il accroît la dégressivité de sa rémunération, par une rémunération à 100% pendant une durée d’un an, au lieu de deux actuellement, et une rémunération dégressive de 10% par an, au lieu de 5% actuellement.

Le fonctionnaire ne respectant pas ses obligations de suivi ou de reclassement pourra désormais être licencié par la collectivité, au lieu d’être placé en disponibilité d’office.

Au terme de sa période de prise en charge financière, le fonctionnaire pourra être licencié ou, lorsqu’il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein radié des cadres d’office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

## VIII. – Conditions et temps de travail (art. 21, 40, 45, 46, 47, 48 et 56)

**Assouplissement des conditions de mise à disposition d’agents par les centres de gestion auprès des collectivités territoriales et recrutement contractuel et emplois à temps non-complet dans la FPT (article 21)**

Dorénavant, en cas de vacance d’un emploi, les centres de gestion pourront mettre à disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements des contractuels pour les affecter à des missions permanentes à temps complet ou à temps non complet. Jusqu’ici seuls les fonctionnaires pouvaient être mis à disposition.

La loi aligne le régime des emplois d’une quotité inférieure à 17h30 sur ceux de 17h30 et plus et élargit le recours aux emplois contractuels à temps non complet, cette seconde disposition étant d’application directe. Désormais, les emplois à temps non complet, dont la quotité de travail est inférieure à 50 % de la durée légale, pourront être occupés tant par des fonctionnaires

titulaires que par des contractuels, dans l'ensemble des collectivités, quelle que soit leur taille. La possibilité de créer des emplois de fonctionnaires à temps non complet sera ouverte à l'ensemble des collectivités et cadres d'emplois.

### **Modernisation par ordonnances, dans un délai de douze à quinze mois à compter de la publication de la loi, de la protection sociale des agents publics et leur sécurité (art. 40)**

L'article 40 de la loi autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances :

#### **Dans un délai de douze mois à compter de la publication de la loi :**

- Des mesures visant à simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- Des mesures visant à étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ;
- Des mesures visant à clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant.

#### **Dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la loi :**

- Des mesures visant à redéfinir la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire ;
- Des mesures visant à faciliter la prise en charge des personnels des employeurs mentionnés au même article 2 en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, et en rationalisant leurs moyens d'action.

### **Un entretien de carrière pour prévenir les risques d'usure professionnelle (Art. 40)**

Les agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficieront désormais d'un entretien de carrière, dans des conditions définies par un décret en Conseil d'Etat.

### **Création du congé de proche aidant dans la fonction publique (art. 40)**

Le congé de proche aidant est créé dans la fonction publique. Ce congé est accordé par période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, lorsqu'un proche (défini par l'article L. 3142-16 du code du travail) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant la durée du congé, l'agent n'est pas rémunéré. En revanche, cette période est assimilée à une période de service effectif pour l'avancement et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. Un décret précisera les conditions d'attribution et de gestion du congé ainsi que son extension aux agents publics contractuels.

### **Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains événements familiaux (art. 45)**

Afin d'harmoniser les règles de gestion des employeurs publics et de mettre fin à l'hétérogénéité des situations, l'article 45 de la loi prévoit que dans les trois versants de la fonction publique, les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absences liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence, qui n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels, seront réglementées par un décret en Conseil d'Etat qui en déterminera la liste, les conditions d'octroi et celles qui seront accordées de droit.

### **Aménagement d'horaires pour allaitement (art. 46)**

Afin de créer un droit similaire à celui existant pour les salariées du secteur privé, l'article 46 de la loi permet aux femmes fonctionnaires allaitant un enfant de bénéficier, pendant une année à compter du jour de la naissance, d'un aménagement d'horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités qui seront définies par décret en Conseil d'Etat. Ce même décret étendra la mesure aux agents publics contractuels.

### **Harmonisation du temps de travail dans les trois versants de la fonction publique : suppression des régimes dérogatoires en vigueur dans la FPT et alignement de la durée de travail des agents territoriaux sur celle fixée par l'article L. 3121-27 du code du travail (art. 47)**

L'article 47 de la loi a pour objet de contribuer à l'harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale grâce à la suppression des régimes dérogatoires antérieurs à 2001. Les collectivités concernées par l'abrogation d'un régime dérogatoire disposent, pour définir les nouvelles règles relatives au temps de travail de leurs agents, d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal et en mars 2022 pour les départements et les régions. Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics doivent être fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités

ou établissements.

### **Fixation de la durée légale de travail hebdomadaire dans la FPE (art. 48)**

A l'instar des dispositions applicables aux salariés du secteur privé et sans préjudice des dispositions statutaires fixant les obligations de service pour les personnels enseignants et de la recherche, la durée de travail effectif des agents de l'Etat est désormais celle fixée à l'article L. 3121-27 du code du travail soit trente-cinq heures. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'Etat précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents.

**Encadrement du droit de grève dans la FPT.** – À l'instar de la FPE et de la FPH, l'exercice du droit de grève est désormais encadré (**article 56**).

Les dispositions de l'article 7-2 introduites dans la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale par l'**article 56** ont pour objet d'inscrire **dans un cadre négocié** avec les organisations syndicales représentatives l'encadrement du droit de grève que les collectivités territoriales et leurs établissements sont d'ores et déjà en droit d'apporter par voie unilatérale pour assurer le respect des exigences constitutionnelles de continuité du service public et de sauvegarde de l'ordre public.

Ces dispositions organisent la continuité de certains services publics locaux désignés par l'autorité territoriale parmi les services limitativement énumérés que sont la collecte et le traitement des déchets des ménages, le transport public de personnes, l'aide aux personnes âgées et handicapées, l'accueil des enfants de moins de trois ans, l'accueil périscolaire, la restauration collective et scolaire.

Cette organisation est négociée entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les comités sociaux territoriaux, compétents en matière d'organisation et de fonctionnement des services. L'accord porte principalement sur la définition des prestations minimales du ou des services concernés nécessaires à la satisfaction des besoins essentiels des usagers et à la préservation de l'ordre public. A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, l'assemblée délibérante détermine par délibération quels services, fonctions et nombre d'agents sont indispensables afin de garantir la continuité du service public.

Lorsqu'un préavis de grève est déposé, les agents territoriaux exerçant leurs fonctions dans les services indispensables doivent déclarer au plus tard quarante-huit heures avant leur intention de participer à la grève et peuvent y renoncer au plus tard vingt-quatre heures avant. Lorsqu'ils y participent mais qu'ils renoncent à la poursuivre jusqu'à son terme, ils le déclarent auprès de l'autorité territoriale vingt-quatre heures avant la reprise de leur service.

Les informations issues de ces déclarations individuelles sont couvertes par le secret professionnel et exclusivement utilisées pour l'organisation du service durant la grève.

En outre, les dispositions du III de l'article 56 de la loi permettent à l'autorité territoriale d'imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève qu'ils exercent ce droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme. L'agent peut rejoindre la grève ultérieurement à condition de le faire au début d'une période de travail et pour toute la durée de cette période. Le législateur a ainsi entendu mettre fin aux possibilités de grève perlée, qui constitue un usage abusif du droit de grève. Il subordonne cette limitation au risque de « désordre manifeste » dans l'exécution du service.

Enfin, les sanctions disciplinaires se limitent aux trois cas que sont celui d'un agent qui n'a pas déclaré son intention de participer à la grève ; celui de l'agent qui, de façon répétée, a omis d'informer son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service ; et celui de l'agent interrompant sa participation au service en cours d'exécution dans le cas prévu au III du même article.

Ces dispositions sont d'application directe mais sont conditionnées par l'engagement de négociations préalables en vue de la signature d'un accord. Par ailleurs, elles ne s'appliquent pas à la Ville de Paris.

## **IX. – Adaptation des concours et de la formation professionnelle (art. 59, 64, 61, 62, 65, 87, 89)**

**Réforme par ordonnances, dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la loi, des modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires (art. 59)**

L'**article 59** de la loi autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances, **dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la loi** :

- Des mesures visant à organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics ;
- Des mesures visant à garantir le principe d'égal accès aux emplois publics, fondé notamment sur les capacités et le mérite, et dans le respect des spécificités des fonctions juridictionnelles, à réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue afin d'accroître leur culture commune de l'action

publique, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé. L'ordonnance prévue sur ce point sera élaborée en tenant compte des conclusions de la mission de Monsieur Frédéric Thiriez attendues à l'automne ;

- Des mesures visant à renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

#### **Formation des agents publics destinés à exercer des fonctions d'encadrement (art. 64)**

Afin d'améliorer et de professionnaliser le management des agents publics, l'article 64 de la loi prévoit que les fonctionnaires bénéficieront désormais systématiquement de formations au management lorsqu'ils accéderont pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

#### **Développement de l'apprentissage dans la FPH (art. 61)**

La voie de l'apprentissage permet à l'étudiant de développer un lien privilégié avec le milieu professionnel et de bénéficier d'un soutien financier. Elle constitue pour les métiers de la santé une voie de recrutement à renforcer et présente un intérêt pour les structures d'accueil en diversifiant les profils recrutés et en favorisant la fidélisation des jeunes sur le territoire. La mise en œuvre de l'apprentissage a cependant suscité des difficultés pour des professions de santé réglementées pour lesquelles une clarification est apparue nécessaire afin de sécuriser le statut de l'apprenti pendant sa formation en stage et éviter qu'il ne soit exposé à un risque d'exercice illégal de la profession.

#### **Contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans la FPT (art. 62)**

Le CNFPT est compétent en matière de formation des apprentis dans la fonction publique territoriale. Afin de renforcer cette mission et développer l'apprentissage, le CNFPT versera aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50% des frais de formation des apprentis employés par des collectivités territoriales ou des établissements. Les 50% restant sont à la charge de l'employeur. Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020.

#### **Rapport du Gouvernement sur les freins au développement de l'apprentissage dans la FP (art. 65)**

Dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi de transformation de la fonction publique, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics. Ce rapport identifie les mesures envisageables pour lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis au sein de la fonction publique.

#### **Dispositions relatives à l'organisation des concours dans la FPE (art. 87)**

L'article 87 apporte des précisions sur l'organisation des concours de la fonction publique de l'Etat. **Au niveau national**, les concours peuvent être organisés en vue de pourvoir des emplois offerts soit sur l'ensemble du territoire national, soit au titre d'une ou plusieurs circonscriptions administratives déterminées dans des conditions et selon des critères qui seront définis par décret en Conseil d'Etat. Leur organisation pourra être déléguée au représentant de l'Etat dans la région, le département, la collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie. D'autres concours peuvent toujours être organisés **au niveau déconcentré**.

#### **Dispositions relatives à l'organisation des concours dans la FPT (art. 89)**

Le recrutement par concours sur titres, qui actuellement n'est possible que pour les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, est désormais ouvert à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. L'évolution des concours sur épreuves vers des concours sur titres interviendra par décret.

Afin de mettre un terme aux multi-inscriptions, les candidats ne pourront plus se présenter à des concours organisés par les centres de gestion dont les épreuves ont lieu simultanément s'il s'agit de concours donnant accès à un emploi d'un même grade.

## **X. – Mesures en faveur de l'égalité professionnelle (art. 80, 81, 82, 83, 84, 85)**

#### **Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 80)**

L'article 80 transpose dans la loi les mesures contenues dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018. Ces mesures introduisent de nouvelles obligations pour les employeurs publics des trois versants de la fonction publique afin de structurer leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle et d'organiser la prévention et le traitement des discriminations et des violences sexuelles et sexistes.

L'Etat et ses établissements publics administratifs, les établissements publics de santé hospitaliers, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Les employeurs publics sont également tenus de mettre en place, selon des modalités qui seront fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Les centres de gestion devront mettre en place ce dispositif de signalement pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

#### **État de grossesse rangé parmi les critères de discrimination (art. 81)**

A l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, l'état de grossesse est ajouté aux critères de discrimination ne permettant aucune



distinction entre les agents publics : opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, origine, orientation sexuelle ou identité de genre, âge, patronyme, situation de famille, état de santé, apparence physique, handicap, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

### **Extension et renforcement de l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique (art. 82)**

L'article 82 de la loi vise à étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées conformément aux orientations définies lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 reprises par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018. Il modifie l'article 6 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 qui prévoyait déjà un dispositif de nominations équilibrées dans les emplois de direction.

Au moins 40 % de personnes de chaque sexe doivent être nommées dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants actuellement) et du Centre national de la fonction publique territoriale (nouvellement inclus) ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière. Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction ne sont pas assujettis à cette obligation.

D'autres dispositions particulières sont introduites **dans la fonction publique territoriale** : il est tenu compte de la situation spécifique créée par la fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale ; il est également procédé à l'abaissement à quatre (contre cinq actuellement) du nombre de nominations à partir duquel cette obligation de nominations équilibrées est appréciée, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année ou à l'issue d'un cycle pluriannuel.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution financière est due dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire.

Un décret en Conseil d'Etat modifiera le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

### **Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement des règles de présidence alternée (art. 83)**

L'article 83 a pour but de donner davantage de clarté et de visibilité au principe de représentation équilibrée des membres de jurys, en fusionnant les dispositions éparpillées le régissant sans les modifier sur le fond. Il améliore également l'application et la portée du principe d'alternance à la présidence des jurys. Le champ d'application de ce principe est harmonisé entre les trois versants de la fonction publique. Une périodicité maximale de quatre sessions consécutives est fixée pour l'application de cette alternance dans le but de concilier la promotion d'une représentation équilibrée des deux sexes dans ces fonctions avec le souci d'assurer une continuité dans la transmission de la culture professionnelle des corps, cadres d'emplois et grades concernés au sein des jurys qu'une alternance à chaque nouvelle session de concours ou d'examen compromettrait.

### **Inapplication du délai de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse (art. 84)**

Le délai de carence ne s'applique plus dans le cas où une femme employée dans le secteur public est en congé maladie lorsque ce congé intervient entre la date de la déclaration de grossesse et le début du congé pour maternité.

### **Maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant (art. 85)**

En application de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, l'article 85 vise à réduire les inégalités de traitement entre les agents publics en maintenant les droits à l'avancement de l'agent lors d'un congé parental ainsi que lors d'une disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans. Pour chacune de ces positions, le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière de l'agent. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

### **Précisions sur la part femme/homme promuable et promu dans les tableaux d'avancement (art. 85)**

En application de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, l'article 85 crée un dispositif visant à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix dans les trois versants de la fonction publique. La situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois ou grades concernés lors de l'élaboration du tableau d'avancement sera prise en compte. Pour cela, les lignes directrices de gestion qui guideront les administrations dans la sélection des bénéficiaires d'un tableau d'avancement au choix seront établies en veillant à ce que les critères retenus visent à assurer le respect de cette égalité. La part respective des femmes et des hommes sera précisée dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits au tableau d'avancement.

## **XI. – Mesures en faveur des agents publics en situation de handicap (art. 90 à 93)**

### **Clarification et modernisation du droit du handicap dans la FP (art. 90)**

L'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique crée un nouveau chapitre V dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce chapitre, qui comporte les articles 33 à 40, est intitulé « De l'obligation

d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés » reprend les dispositions des articles L.323-2 à L.323-8-8 du code du travail relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.

Ces dispositions ne modifient pas le contenu de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Elles précisent en revanche les missions du comité national du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et modifient sa composition. Ainsi, le FIPHFP est destiné à favoriser l'accueil et l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des agents en situation de handicap, mais aussi à conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre d'actions en leur faveur. Le comité national du FIPHFP sera composé, outre des représentants des employeurs publics, des personnels et des personnes handicapées, de représentants du service public de l'emploi. S'agissant du FIPHFP, sa structuration en sections, une par versant de la fonction publique, est abrogée. Enfin, le FIPHFP devra publier les objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics des trois versants dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé.

### **Expérimentation ouvrant la possibilité aux personnes handicapées bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public d'être titularisées dans la fonction publique (art. 91)**

A titre expérimental, pour une durée de cinq ans, les personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage pourront être titularisées dans un corps ou un cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient, sous réserve de la vérification de leur aptitude professionnelle réalisée par une commission de titularisation.

### **Parcours professionnel des agents en situation de handicap et aménagement des concours administratifs (art. 92)**

Afin de faciliter le parcours professionnel des agents en situation de handicap, **l'article 92** de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les employeurs publics devront prendre les mesures appropriées visant à permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes de responsabilité. Par ailleurs, **des référents handicap** devront être mis en place par les employeurs publics des trois versants. Ces référents seront chargés d'accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

**L'article 92** clarifie également le champ des bénéficiaires des dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en y incluant toutes les personnes en situation de handicap physique ou psychique, y compris celles qui ne sont pas titulaires de la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé, sans préjudice de l'examen ultérieur de la compatibilité de leur handicap avec les fonctions postulées par les autorités médicales compétentes compte tenu des possibilités de compensation de ce handicap.

### **Expérimentation d'un cas de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires handicapés (art. 93)**

A compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, **l'article 93** crée au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap une voie dérogatoire de promotion interne leur permettant ainsi d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics dont la durée sera fixée par décret en Conseil d'Etat. Une commission appréciera l'aptitude professionnelle des candidats à être détachés puis, le cas échéant, intégrés dans ces corps ou cadres d'emplois. Cette expérimentation fera l'objet d'un rapport d'évaluation présenté par le Gouvernement au Parlement.

## **XII. – Codification (art. 55)**

Afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit de la fonction publique, la loi de transformation de la fonction publique autorise le Gouvernement, dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la publication de la loi, à procéder par ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique.

Cette codification devra être réalisée à droit constant, à l'exception des dispositions relatives à la déconcentration des actes de recrutement et de gestion des agents publics au sein des fonctions publiques d'Etat et hospitalière.



Retrouvez plus d'un millier  
d'articles publiés depuis avril  
2015, grâce au moteur de  
recherche



Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

Directeur de la publication : Thierry LE GOFF

Rédactrice en chef : Caroline LEMASSON-GERNER

Rédactrice en chef adjointe : Sophie ZABOROWSKI

Equipe de rédaction : Caroline LEMASSON-GERNER, Sophie ZABOROWSKI, Marion FOREST-TAILLEFER, Fabienne CATALOSI, Clemmy FRIEDRICH

Conception et rédaction : Bureau du statut général, de la diffusion du droit  
et du dialogue social

N° ISSN : 2650-0345

Contact : [contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr](mailto:contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr)

ABONNEMENT - MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT

RECHERCHE - ARCHIVES - RSS - DESABONNEMENT

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au règlement général sur la protection des données (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui vous concernent. Ce droit peut être exercé par courriel à l'adresse suivante ([contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr](mailto:contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr)) ou par courrier postal adressé à la DGAFP - 139 rue de Bercy - 75012 Paris. Les actualités et informations publiées ne constituent en aucun cas un avis juridique. Il appartient ainsi au lecteur de faire les vérifications utiles avant d'en faire usage.