ANALYSE

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

AMF ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ
le cnfpt
FNCDG

AVANT-PROPOS

Composée de 95 articles, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique publiée au Journal officiel du 7 août 2019 concerne de nombreux domaines du statut de la fonction publique territoriale : réforme des instances de dialogue social, du cadre déontologique, élargissement du recours aux contractuels, harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires, mesures facilitant la mobilité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap...

La gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales va rapidement être impactée par ces nouvelles mesures législatives, notamment au niveau des procédures de recrutement, de la mobilité professionnelle et du dialogue social.

L'Association des Maires de France et des présidents d'intercommunalité (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ont décidé de s'associer pour que vous puissiez vous saisir très tôt de ces évolutions législatives sans attendre la publication des décrets d'application et des ordonnances prévues par la loi et qui doivent intervenir dans les prochains mois.

À ce titre, nos trois institutions ont décidé :

- d'organiser, à partir de septembre sur l'ensemble du territoire national, des journées d'actualité ayant pour objet de vous présenter les principales dispositions de ce texte et leurs implications quant à vos politiques de ressources humaines. Ces journées d'actualité s'adressent aux élus en tant qu'employeurs territoriaux, aux directeurs généraux de services, aux directeurs et responsables des ressources humaines ;
- de publier une analyse synthétique de la loi, article par article. Tel est l'objet de la présente publication.

Espérant que ce dispositif répondra pleinement à vos attentes.

François BAROIN
président de l'AMF

François DELUGA
président du CNFPT
vice-président de l'AMF

Michel HIRIART
président de la FNCDG

INTRODUCTION

La loi de transformation de la fonction publique constitue un temps fort car elle vient réguler le cadre d'action de 5,5 millions d'agents publics qui font vivre, chaque jour, le service public. Ces agents publics représentent ainsi un cinquième des personnes salariées en France. À la lecture du texte dans son ensemble, quelques grands enseignements peuvent être mis en avant :

● Une loi dans un domaine que le législateur aborde rarement dans le cadre d'un texte spécifique

La fonction publique constitue un domaine où le Parlement intervient, dans le cadre d'une loi spécifique, de façon limitée. Au cours d'une législature, en règle générale, une seule loi est dédiée spécifiquement à la fonction publique. Au cours de la législature précédente, une seule loi spécifique à la fonction publique avait été adoptée. Il s'agissait de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Durant la législature 2007-2012, deux lois spécifiques à la fonction publique avaient été adoptées : la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. À la fin de la législature précédente, deux textes d'importance, les lois des 2 et 19 février 2007 ont considérablement modifié le statut mais également les institutions de la FPT. La loi n°2007-148 du 2 février 2007 a apporté plusieurs changements aux règles applicables aux agents des trois Fonctions Publiques en matière de formation, de déontologie ainsi qu'en matière de mise à disposition.

De manière plus particulière, la loi n°2007-209 du 19 février 2007 a modifié en profondeur le versant territorial, en s'intéressant d'une part à son organisation institutionnelle mais d'autre part aux règles relatives à la formation et au recrutement. »

● Une loi qui affiche 5 objectifs

L'exposé des motifs du projet de loi adopté en conseil des ministres fin mars 2019 assignait 5 objectifs à cette réforme, chacun de ces objectifs donnant lieu à un « titre » au sein du projet de loi :

- **promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;**
- **transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;**
- **simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;**
- **favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics.** Avec cet objectif, le Gouvernement entendait, à la lecture de l'étude d'impact, fluidifier les parcours professionnels des agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, dans le cadre d'une mobilité entre les trois versants de la fonction publique ou d'un départ vers le secteur privé. Il entendait aussi être exemplaire dans l'accompagnement qui sera offert aux agents lors des prochaines transformations publiques et mobiliser à leur profit un ensemble de leviers permettant de sécuriser ces transitions professionnelles ;
- **renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.** Ce titre contient, en particulier, un ensemble de mesures concertées et négociées avec les partenaires sociaux et incluses dans le protocole d'accord majoritaire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Une loi qui a fait l'objet d'une réflexion et d'une démarche de concertation dès février 2018

L'avant-projet de loi, présenté aux représentants du personnel et des employeurs, par Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la Fonction publique, le 13 février 2019, s'inspirait des conclusions des quatre chantiers ouverts par le gouvernement le 1er février 2018 sur le dialogue social, le recours aux contractuels, l'évolution professionnelle… et reprend également les problématiques de l'accord égalité professionnelle femmes/hommes adopté fin novembre 2018.

Une loi adoptée dans le calendrier fixé par le Gouvernement

Le Gouvernement aura tenu son pari de faire adopter définitivement son projet de loi avant la fin de l'été dans le cadre de la procédure parlementaire accélérée. Entre la présentation du projet de loi en Conseil des ministres et la publication au Journal officiel, 4 mois se sont écoulés.

Une loi qui a fortement évolué au cours des débats parlementaires

Lors de son dépôt devant le Parlement, le projet de loi comprenait 36 articles. La loi définitivement adoptée en contient 95. Au cours des débats, ont été déposés devant l'Assemblée nationale 882 amendements en commission des lois et 1 151 amendements en séance publique. Lors de l'examen au Sénat, 430 amendements ont été déposés en commission des lois et 600 amendements en séance publique.

Une loi qui impacte fortement la fonction publique territoriale

65 des 95 articles de la loi de transformation de la fonction publique impactent directement la fonction publique territoriale et ses employeurs. Chacune de ces dispositions fait l'objet d'un commentaire dans le présent document.

Certaines de ces dispositions auront un impact financier non négligeable. On peut citer l'introduction de la prime de précarité sous conditions ou l'indemnité de fin de contrat de projet en cas de rupture anticipée, ou encore l'instauration à titre expérimental de la rupture conventionnelle prévoyant une indemnité de rupture spécifique. Il en va de même du financement de l'apprentissage qui revient, avec cette loi, à 50 % au CNFPT et à 50 % aux collectivités territoriales elles-mêmes.

Une loi qui s'inscrit dans une démarche de continuité

Dans de nombreux domaines, la loi de transformation de la fonction publique s'inscrit dans la stricte continuité des lois précédentes. C'est notamment le cas en matière de développement du recrutement de contractuels où elle poursuit la politique engagée depuis la loi de 2005 qui avait introduit le contrat à durée indéterminée (CDI) dans la fonction publique. Elle poursuit également le travail engagé pour harmoniser le cadre légal entre les 3 versants de la fonction publique. Enfin, elle continue le travail d'harmonisation avec le droit applicable aux salariés du secteur privé. La création à titre expérimental de la rupture conventionnelle, l'évolution en matière de télétravail, ou encore la reconnaissance du droit à l'allaitement sur le lieu de travail s'inspirent directement de dispositions inscrites dans le code du travail.

Une loi qui n'a pas retenu certaines évolutions

En amont et tout au long de la procédure parlementaire, différentes propositions de réforme ont fait l'objet de débats, voire de controverses. Elles ont été, le plus généralement, écartées au niveau du texte final élaboré par la commission mixte paritaire. Quelques-unes peuvent être citées.

- **Pas de valeur législative conférée à l'obligation de réserve.**
- **Pas de précisions sur les missions des directeurs généraux de services (DGS).**
- **Pas de reconnaissance légale de la catégorie A+.**
- **Pas de reconnaissance du droit à la déconnexion inscrite dans le statut.**

Une loi qui n'est qu'une première étape

Un nombre très important de dispositions figurant dans ce texte doivent, pour être effectivement opérationnelles, faire l'objet de décrets d'application. En outre, en sus des réformes déjà contenues dans la loi, le Gouvernement a reçu du Parlement l'autorisation de légiférer, par ordonnances, dans des domaines importants : les modalités de recrutement au sein des corps et cadres d'emplois de catégorie A, la formation des agents publics, les règles de négociation dans la fonction publique, la protection sociale, la santé au travail, la gestion de l'inaptitude, etc. Ce n'est qu'une fois l'ensemble de ces textes adoptés, qu'il sera possible de mesurer l'étendue réelle de la réforme engagée en matière de fonction publique par le Gouvernement. À cela s'ajoutera la délicate réforme des régimes spéciaux de retraite qui impactera également les fonctionnaires.

Une loi déclarée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel

La loi de transformation de la fonction publique a fait l'objet d'un recours devant le Conseil Constitutionnel par 60 députés. Ces derniers estimaient que cette loi était manifestement contraire à plusieurs principes à valeur constitutionnelle notamment le principe de participation consacré par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946, le principe d'égalité devant la loi pour l'accès aux emplois publics consacré par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen, le droit de grève proclamé par l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution de 1946 et le Principe fondamental reconnu par les lois de la République d'indépendance des professeurs d'Université. Les députés requérants contestaient la conformité à la Constitution de certaines dispositions des articles 1er, 4, 10, 16, 18, 21, 25, 30, 33 et 76 et les articles 19 et 56. Dans sa décision n° 2019- 790 du 1er août 2019, le Conseil constitutionnel a écarté tous les arguments d'inconstitutionnalités soulevés par les députés et ne s'est pas auto saisi des autres dispositions. La loi a par conséquent été promulguée telle qu'élaborée et adoptée par le Parlement, le 7 août 2019.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS. 3

INTRODUCTION 4

PARTIE 1 – PRÉSENTATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 8

TITRE Ier – Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics 8

TITRE II – Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines 18

TITRE III – Simplifier le cadre de gestion des agents publics 28

TITRE IV – Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics 45

TITRE V – Renforcer l'égalité professionnelle 56

TITRE VI – Dispositions relatives à l'entrée en vigueur. 68

PARTIE 2 - TEST DE CONNAISSANCES. 71

PARTIE 3 - BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE 74

I – Les travaux préparatoires à la loi de transformation de la fonction publique (rapport Savatier/de Belenet ; mission Thiriez) 74

II – Le projet de loi et les débats parlementaires 75

III – Les éléments du projet de loi et les enjeux 80

IV – Les réactions 84

INDICATIONS MÉTHODOLOGIQUES

- Seuls les articles de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui concernent la fonction publique territoriale font l'objet d'un commentaire dans le présent document.
- Les titres donnés à chaque article de la loi ont été réalisés par les auteurs du document.
- Pour chaque article, il est fait mention des modifications apportées à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ou à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
- Pour chaque article, après le commentaire, est reproduite uniquement la partie de l'article qui concerne la fonction publique territoriale.

Ce logo signifie que cet article de loi nécessite l'intervention d'un décret d'application.

Ce logo signifie que cet article de loi prévoit l'intervention d'une ordonnance.

PARTIE 1
PRÉSENTATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

TITRE Ier
PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS

Le titre 1er, consacré au dialogue social, entend modifier en profondeur l'architecture des instances de dialogue social dans les collectivités et leurs groupements.

L'article 94 de la présente loi prévoit que les dispositions du titre 1er s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 1er. Représentation réaffirmée des organisations syndicales dans le dialogue social

Modifie le premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

L'article 1er étend l'application du principe de participation des fonctionnaires à la définition des orientations relatives à la gestion des ressources humaines, en lien avec la réforme des instances consultatives au sein des trois versants. Le même article 1er entend restreindre la liste des décisions individuelles qui devront être examinées par les commissions administratives paritaires (CAP) et par les commissions consultatives paritaires (CCP). Cette liste sera fixée par décret en Conseil d'État.

Le premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

« Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'État. »

ARTICLE 2. Substitution du Conseil commun de la fonction publique sur les projets de texte relevant du CSFPT après accord de son président - Modification de la composition du collège employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

Modifie l'article 9 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Désormais, lorsqu'un « projet de texte comportera des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) pourra également être consulté sur ces dispositions, après accord 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, dès lors qu'elles présenteront un lien avec les dispositions communes ». Dans ce cas, cet avis se substituera à celui des conseils supérieurs précités. On notera que le Conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE), présidé comme le conseil commun par le Ministre chargé de la fonction publique, n'est pas concerné par cette mesure.

Par ailleurs, après les élections municipales de 2020 (article 94 de la présente loi), les représentants des collectivités au CSFPT seront non seulement « respectivement élus par des collèges de maires, de présidents de conseil départemental et de présidents de conseil régional », mais également de « présidents d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ».

I. – L'article 9 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le projet de texte comporte, en outre, des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le conseil commun peut également être consulté sur ces dispositions, après accord du président du

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière selon la fonction publique concernée, dès lors qu'elles présentent un lien avec les dispositions communes. » ;

2° Au quatrième alinéa, après le mot : « obligatoire », sont insérés les mots : « ou lorsqu'elle intervient en application du troisième alinéa du présent article. »

II. – À la première phrase du quatrième alinéa de l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, après le mot : « maires, », sont ajoutés les mots : « de présidents d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. »

ARTICLE 3. Présentation au CSFPT d'une feuille de route du Gouvernement tous les 3 ans

Crée un article 2-1 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Tous les trois ans, le ministre en charge de la fonction publique devra présenter au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et leurs groupements. Cette feuille de route sera rendue publique et assortie des observations du CSFPT.

Après l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est inséré un article 2-1 ainsi rédigé :

« Art. 2-1. – Tous les trois ans, le ministre en charge de la fonction publique présente au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale 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 territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2.

« La feuille de route est rendue publique, assortie des observations du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. »

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 4. Création du Comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique et du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Modifie les articles 7-1, 12, 23, 32, 33, 49, 57, 88, 97, 100-1 et 120 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et crée les articles 32-1 et 33-1 au sein de la même loi

L'article 4 institue, dans les trois versants de la fonction publique, une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif – le comité social d'administration, territorial ou d'établissement – en lieu et place des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels. Selon un recensement effectué par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), on dénombre actuellement, dans la fonction publique territoriale, 4 572 CT et environ 4 800 CHSCT.

Cette disposition s'appliquera à partir des élections professionnelles de 2022 (article 94 de la présente loi). Le projet crée, à l'instar de ce qui a été accompli dans le secteur privé par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans les entreprises et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, une instance unique, dénommée, « comité social territorial » dans la fonction publique territoriale, qui se substitue aux actuels CT et CHSCT, tout en permettant, dans certaines circonstances, d'instituer au sein du comité une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT).

Un comité social territorial sera créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Toutefois, il pourra être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Il pourra être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine, de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements qui lui leur sont rattachés, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdits collectivités et établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

En outre, un comité social territorial peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Les comités sociaux territoriaux seront présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sera obligatoire à partir d'un seuil de 200 agents employés par la collectivité ou l'établissement. En dessous de ce seuil, cette formation pourra être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

La formation spécialisée est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

Cette formation exercera les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social. Par exception, les questions de réorganisation de service et les questions propres à la formation spécialisée doivent être traitées directement au sein du comité social.

La formation spécialisée ou, à défaut, le comité 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.

L'article 4 définit les compétences du CST. Les comités sociaux territoriaux connaîtront des 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 de 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 à la lutte contre les discriminations ;
- aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et 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 au respect des prescriptions légales y afférentes ;
- aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'État.

À compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances en décembre 2022 :

1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;

2° Les comités techniques et les CHSCT 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 CHSCT ;

3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion mentionnées à l'article 14 et du plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 29.

...

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'intitulé de la section IV du chapitre II est ainsi rédigé : « Commissions administratives paritaires et comités sociaux territoriaux » ;

2° La sous-section II de la même section IV est ainsi rédigée :

« Sous-section II

« Comités sociaux territoriaux

« Art. 32. – Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents. Il en est de même pour les centres de gestion mentionnés aux articles 17 et 18. Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes

des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

« Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'un établissement public de coopération intercommunale, de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents de ces collectivités et établissements publics lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents. Le présent alinéa s'applique à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.

« Les agents employés par les centres de gestion relèvent des comités sociaux territoriaux créés dans ces centres.

« En outre, un comité social territorial peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

« Les comités sociaux territoriaux sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

« Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

« Art. 32-1. – I. – Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial.

« En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

« Cette formation est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

« II. – Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée, par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements mentionnés à l'article 2, en complément de celle prévue au I du présent article, pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

« Cette formation exerce alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 5° de l'article 33 pour le périmètre du site du ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité social territorial au titre du 1° du même article 33.

« Art. 33. – Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

« 1° À l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;

« 2° À l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;

« 4° 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 ;

« 5° bis Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;

« 6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;

« 7° 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 ;

« 8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'État.

« Le rapport présenté pour avis au comité social territorial, en application de l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.

« Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

« Art. 33-1. – I. – La formation spécialisée prévue à l'article 32-1 est chargée d'exercer les attributions énoncées au 5° de l'article 33, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés par le comité social territorial au titre du 1° du même article 33.

« La formation spécialisée ou, à défaut, le comité, 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.

« II. – Les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales membre du comité social territorial ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité social territorial dont ces collectivités et établissements publics relèvent.

« III. – Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

« Art. 33-2. – I. – Les comités sociaux territoriaux mentionnés à l'article 32 ainsi que les formations spécialisées mentionnées à l'article 32-1 comprennent des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel. 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.

« II. – 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 précitée.

« III. – Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée prévue au I de l'article 32-1 de la présente loi sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial. Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial.

« IV. – Les représentants du personnel siégeant au sein des formations spécialisées prévues au II de l'article 32-1 sont désignés 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 ;

3° Au dernier alinéa de l'article 7-1, à la fin de la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article 49, au deuxième alinéa de l'article 88, à la première phrase et, deux fois, à la deuxième phrase du premier alinéa du I de l'article 97 ainsi qu'au premier alinéa et à la première phrase du second alinéa du 1° du I de l'article 100-1, le mot : « technique » est remplacé par les mots : « social territorial » ;

4° À la première phrase du troisième alinéa de l'article 8, au cinquième alinéa de l'article 12, à la fin de la dernière phrase du I et au 10° du II de l'article 23, à la dernière phrase du 2° du I de l'article 100-1 et au troisième alinéa du VI de l'article 120, le mot : « techniques » est remplacé par les mots : « sociaux territoriaux » ;

5° Au 11° du II de l'article 23, la référence : « III bis » est remplacée par la référence : « II » ;

6° À la fin de la première phrase du 7° bis de l'article 57, les mots : « de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail mentionnée au I de l'article 33-1 » sont remplacés par les mots : « de la formation spécialisée mentionnée aux I et II de l'article 32-1 ou, lorsque celle-ci n'a pas été créée, du comité social territorial mentionné à l'article 32. »

III. – A. – À la première phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 3651-3 et à la fin de la première phrase du II de l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales, le mot : « technique » est remplacé par les mots : « social territorial ».

B. – À la première phrase du troisième alinéa du II de l'article L. 3641-4, à l'avant-dernier alinéa du I et au III de l'article L. 5111-1-1, à la dernière phrase du troisième alinéa du I, à la première phrase du premier alinéa du IV et à la deuxième phrase du premier alinéa du 2° du IV bis de l'article L. 5211-4-1, à la troisième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 5211-4-2, à la première phrase du onzième alinéa du IV et à la première phrase du troisième alinéa du V de l'article L. 5217-2 ainsi qu'à la première phrase du troisième alinéa des I et II et à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 5219-12 du code général des collectivités territoriales, le mot : « techniques » est remplacé par les mots : « sociaux territoriaux. »

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 5. Création du rapport social unique

Crée les articles 9 bis A et 9 bis B dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et crée l'article 33-2-1 au sein de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

L'ensemble des administrations a l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale et établissement public. Ces éléments et données sont notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi

qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail. Ces éléments devront être renseignés à partir d'une base de données sociales accessible aux membres des instances de dialogue social, cette base de données étant mise à disposition des collectivités par les centres de gestion.

L'autorité territoriale devra présenter au comité social territorial le rapport social unique de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel ce comité a été créé. Ce rapport devra indiquer les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. La présentation de ce rapport devra donner lieu à un débat. Le rapport social unique devra être présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial. Ce dispositif se substitue au Rec (rapport sur l'état de la collectivité). Ces dispositions, qui nécessitent un décret d'application concernant le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport et de la base de données, devront entrer en vigueur au 1er janvier 2021.

I. – Après l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 9 bis A et 9 bis B ainsi rédigés :

« Art. 9 bis A. – 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° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;

« 2° Aux parcours professionnels ;

« 3° Aux recrutements ;

« 4° À la formation ;

« 5° Aux avancements et à la promotion interne ;

« 6° À la mobilité ;

« 7° À la mise à disposition ;

« 8° À la rémunération ;

« 9° À la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;

« 10° À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

« 11° À la diversité ;

« 12° À la lutte contre les discriminations ;

« 13° Au handicap ;

« 14° À 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'État. 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'État.

« Art. 9 bis B. – Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux mentionnés au II de l'article 9 bis A. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public. »

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° La sous-section II de la section IV du chapitre II, telle qu'elle résulte de l'article 3 de la présente loi, est complétée par un article 33-3 ainsi rédigé :

« Art. 33-3 – Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial ;

2° Les articles 35 bis et 62 sont abrogés ;

3° À la troisième phrase du deuxième alinéa du I de l'article 97, les mots : « et 62 » sont remplacés par les mots : « à 61-2 » ;

4° À la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 97 bis, les mots : « à l'article 61 ou à l'article 62 » sont remplacés par les mots : « aux articles 61 à 61-2 ».

(…)

VII. – Le présent article entre en vigueur le 1er 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.

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 10. Réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP)

Modifie le quatrième alinéa de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 28, 30 et 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article traite des questions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP) et réforme les modalités d'organisation et le champ de compétences de ces instances.

Il met fin aux groupes hiérarchiques dans la fonction publique territoriale en permettant que les fonctionnaires d'une même catégorie puissent, sans distinction de corps, de cadres d'emplois, d'emploi et de grade, se prononcer sur la situation individuelle (y compris en matière disciplinaire) des fonctionnaires relevant de la même catégorie. Lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il pourra être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques.

La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel devra être assurée lorsque siège une commission administrative paritaire commune à plusieurs catégories de fonctionnaires.

Au besoin, un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission sera 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.

L'article 10 modifie l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984 pour préciser le champ de la mutualisation possible des CAP au sein d'un EPCI. Celle-ci sera possible pour la partie des communes membres qui ne sont pas obligatoirement affiliées à un centre de gestion et non pour l'ensemble des communes de l'EPCI.

En outre, l'article 10 supprime l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à l'avancement et la promotion interne.

Cette évolution s'articule avec la création des comités sociaux territoriaux qui formuleront un avis sur les lignes directrices de gestion prévues par l'article 30 de la loi dont l'objet est de fixer les critères à l'aune desquels les autorités territoriales prendront les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion.

Pour l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne le président du centre de gestion pourra se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

L'avis préalable de la CAP est supprimé également en cas de mutation et de transferts d'agents entre collectivités.

L'avis préalable des CAP restera requis en ce qui concerne les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'État ainsi qu'en matière de licenciement d'un fonctionnaire en cours de stage, de refus de temps partiel, de licenciement d'un fonctionnaire en fin de disponibilité qui aura

refusé trois emplois, de contestation d'une évaluation d'un compte-rendu d'entretien professionnel, en matière disciplinaire, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle et de refus de la démission d'un fonctionnaire.

Les fonctionnaires pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises en matières d'avancement, de promotion, de mutation. À leur demande, des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

I. – Au début de la seconde phrase du quatrième alinéa de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « La commission administrative paritaire du » sont remplacés par les mots : « La commission administrative paritaire de chaque catégorie compétente pour le ».

....

III. – La sous-section I de la section IV du chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 28 est ainsi modifié :

a) Après le premier alinéa, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation au premier alinéa du présent article, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques.

« Les fonctionnaires d'une catégorie examinent 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.

« La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée lorsque siège une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories de fonctionnaires. 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. » ;

b) À la fin de la première phrase du troisième alinéa, les mots : « de ses communes membres et de leurs établissements publics » sont remplacés par les mots : « des communes membres ou d'une partie d'entre elles, et des établissements publics qui leur sont rattachés » ;

2° L'article 30 est ainsi rédigé :

« Art. 30. – La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles mentionnées aux articles 46, 60, 72, 76, 89, 93 et 96 ainsi que celles déterminées par décret en Conseil d'État.

« Pour l'établissement des listes d'aptitudes prévues à l'article 39, le président du centre de gestion peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

« Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre des articles 39, 52, 78-1 et 79. À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués. » ;

3° L'article 52 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « ; seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires » sont supprimés ;

b) Le second alinéa est supprimé.

IV. – Le titre I^{er} du livre II de la cinquième partie du code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° Le IV bis de l'article L. 5211-4-1 est ainsi modifié :

a) Aux deuxième et dernier alinéas du 1°, les mots : « , après avis de la commission administrative paritaire compétente, » sont supprimés ;

b) À la fin de la dernière phrase du premier alinéa du 2°, les mots : « , après avis, selon le cas, des commissions consultatives paritaires ou des commissions administratives paritaires compétentes » sont supprimés ;

2° À la première phrase du quatrième alinéa de l'article L. 5211-4-2, les mots : « , après avis, selon le cas, des commissions consultatives paritaires ou des commissions administratives paritaires compétentes, » sont supprimés ;

3° Les deux premières phrases du dernier alinéa des articles L. 5212-33 et L. 5214-28 et du second alinéa de l'article L. 5216-9 sont remplacées par une phrase ainsi rédigée : « La répartition des personnels concernés entre les communes membres ne peut donner lieu à un dégagement des cadres. » ;

4° Au troisième alinéa du III de l'article L. 5219-12, les mots : « , après avis, selon le cas, de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente, » sont supprimés.

ARTICLE 12. Mise en place d'une commission paritaire unique

Modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

À peine constituées, les commissions consultatives paritaires (CCP) sont simplifiées (modification de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984). Cet article vise à ne créer qu'une seule CCP par collectivité ou établissement, et non plus une par catégorie comme c'est le cas actuellement. La loi est muette sur l'entrée en vigueur de cette disposition.

L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Après le dixième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents contractuels examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie. » ;

2° Au début de la première phrase du onzième alinéa, les mots : « Elles sont créées » sont remplacés par les mots : « Une commission consultative paritaire est créée ».

ARTICLE 13. Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics locaux

Crée l'article 33-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Aucune disposition n'existait, dans la loi statutaire du 26 janvier 1984, sur le sort des instances de consultation du personnel (CT, CAP, CCP) en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics entre le moment de la fusion et l'élection des nouvelles instances suite à cette fusion.

Le nouvel article 33-4 de la loi du 26 janvier 1984 définit la procédure applicable en cas de fusion.

Cet article précise qu'il est procédé à de nouvelles élections, au plus tard à l'issue d'un délai d'un an à compter de la création d'une nouvelle collectivité territoriale ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion, sauf si des élections générales sont organisées, dans ce délai, pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public.

Les élections 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.**

Le même article précise que pendant ce délai, les CAP, les CCP, les comités sociaux territoriaux en place siègent pour chacune des compétences qui les concernent en formation commune. En outre, les droits syndicaux constatés sont maintenus. L'article 94 de la présente loi indique que ces dispositions entreront en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (prévues en décembre 2022).

La sous-section III de la section IV du chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigée :

« Sous-section III

« Dispositions en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics

« Art. 33-4. – Il est procédé à de nouvelles élections, au plus tard à l'issue d'un délai d'un an à compter de la création d'une nouvelle collectivité territoriale ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion, sauf si des élections générales sont organisées dans ce délai pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public.

« Les élections prévues au premier alinéa ne sont pas organisées lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

« a) 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 ;

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

« Dans l'attente des élections anticipées prévues au même premier alinéa :

« 1° Les commissions administratives paritaires compétentes pour les fonctionnaires de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des commissions administratives paritaires des anciennes collectivités territoriales ou anciens établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions siègent en formation commune ;

« 2° Les commissions consultatives paritaires compétentes pour les agents contractuels de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des commissions consultatives paritaires des anciennes collectivités territoriales ou anciens établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions siègent en formation commune ;

« 3° Le comité social territorial compétent pour la nouvelle collectivité territoriale ou le nouvel établissement public est composé du comité social territorial des collectivités territoriales et anciens établissements publics existant à la date de la fusion ; il siège en formation commune ;

« 4° 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 ;

« 5° Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus. »

ORDONNANCE

GOUVERNEMENT

ARTICLE 14. Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique

Disposition autonome

Cet article habilite le Gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de 15 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation dans la fonction publique, tant au niveau local que national. Ces ordonnances devront définir : d'une part, les autorités compétentes pour négocier, et d'autre part, les domaines de négociation. Elles fixeront les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que la portée de ces accords.

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la présente loi, toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique :

1° En définissant les autorités compétentes pour négocier mentionnées au II de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et les domaines de négociation ;

2° En fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;

3° En définissant les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique ;

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

TITRE II
TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le titre II du projet de loi entend « développer les leviers managériaux » en élargissant le recours aux contractuels de droit public.

CHAPITRE Ier

DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANŒUVRE AUX ENCADRANTS DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

> SECTION 1 : ÉLARGIR LE RECOURS AU CONTRAT

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 15. Procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent

Modifie l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Cet article modifie l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983, lequel définit les dispositions du statut applicables aux contractuels de droit public. S'agissant de la fonction publique territoriale, cet article encadre le recrutement de contractuels sur emploi permanent pour favoriser la transparence et garantir l'égal accès aux emplois publics ; ces recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'État. L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et la création de ces emplois.

Cette procédure est exclue dans le cas du recrutement sur certains emplois fonctionnels (DGS et DGA des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, ainsi que les DGST recrutés dans ces mêmes communes et EPCI).

Les modalités de cette procédure pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat de l'agent.

Le I de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé : « À l'exception des emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, des emplois de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et des emplois relevant des 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique, le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. Un décret en Conseil d'État prévoit les modalités de cette procédure, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat. L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois. »

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 16. Ouverture par la voie contractuelle des emplois fonctionnels des communes de plus de 40 000 habitants

Modifie l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition modifie l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, afin d'abaisser le seuil de recrutement de contractuels sur des emplois fonctionnels dans les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, au lieu de 80 000 habitants jusque-là. Cette mesure, après de longs débats, avait été adoptée par le Parlement dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Toutefois, cette disposition avait été censurée par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018, car elle ne présentait pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet de loi déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale. Le Conseil constitutionnel y avait vu un « cavalier législatif ».

La commission des lois de l'Assemblée nationale avait précisé que le nombre d'emplois fonctionnels ainsi ouverts aux contractuels s'élèverait ainsi à 2 700 (contre 1522 actuellement), et concernerait au moins 125 communes et 154 EPCI.

Les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application de cet article sont fixées par décret en Conseil d'État.

Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

En outre, contre l'avis du Gouvernement, l'Assemblée nationale avait adopté un amendement qui prévoyait que les fonctions exercées par les directeurs généraux des services dans la fonction publique territoriale seraient définies par décret en Conseil d'État, dans un objectif de reconnaissance et de clarification du rôle qu'occupent ces derniers au sein des collectivités. Cette disposition a été supprimée par les sénateurs et non réintroduite en CMP.

Par ailleurs, ce nouvel article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée. L'accès au CDI avait pourtant été admise par le Conseil d'État dès le premier contrat (CE, 30 septembre 2015, requête n° 375730).

Le 5e alinéa du nouvel article 47 reprend les dispositions nouvelles de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 (cf. article 15 ci-dessus). Ainsi, hors le cas de recrutement des DGS des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, une procédure de recrutement devra être mise en œuvre pour la sélection des emplois fonctionnels, à l'instar de ce qui est prévu pour le recrutement de contractuels sur emploi permanent.

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la présente loi (voir ci-dessus).

(…)

II. – L'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 47. – Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :

« 1° Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;

« 2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

« 3° Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'État.

« Les conditions d'application du présent article, notamment les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent article, sont fixées par décret en Conseil d'État. Ce décret détermine également les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2°, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

« Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

« L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée. »

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 17. Création du contrat de projet au sein des trois versants de la fonction publique pour les catégories A, B et C

Modifie les articles 3 et 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, « le contrat de projet ». Ce nouveau contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (y compris en catégorie C). Il s'agit d'emplois non permanents, ceux-ci ne pouvant être occupés par des fonctionnaires en activité. Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération.

Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a

été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement. Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI.

L'agent pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

(…)

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 3 est ainsi modifié :

a) Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II. – Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent également, pour mener à bien un projet ou une opération identifié, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

« Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

« Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

« Les modalités d'application du présent II, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont prévues par décret en Conseil d'État. » ;

2° La première phrase du deuxième alinéa du II de l'article 3-4 est complétée par les mots : « , à l'exception de ceux qui le sont au titre du II de l'article 3. »

(…)

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 21. Elargissement du recours au contrat sur emplois permanents aux agents de catégorie B et C dans la FPT et modification des conditions de recrutement sur emploi à temps non complet

Modifie les articles 3-3, 25, 97 et 104 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition élargit les cas de recours au contrat dans la fonction publique territoriale, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. D'une part, il sera possible de recruter par contrat sur les emplois de catégories B et C, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, dans les mêmes conditions que pour celles applicables aux emplois de catégorie A.

D'autre part, des emplois permanents pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail ;
- pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années consécutives à leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail ;
- pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

En outre, les missions des centres de gestion en matière d'aide à l'emploi sont élargies. Ils peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet. Parmi les missions

facultatives des CDG mentionnées à l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 figure, depuis la loi du 20 avril 2016, la mission de conseil en organisation. L'article 10 prévoit que le conseil s'exerce notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, en application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, relatif à la prise en charge des fonctionnaires par un centre de gestion ou par le CNFPT (notamment en cas de suppression d'emploi) il est prévu que : « Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement autre que la collectivité ou l'établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement est exonéré du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant une période de deux ans. Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité ou l'établissement d'origine ». Toutefois, désormais, cette disposition ne s'applique pas lorsque l'emploi a été supprimé en raison d'une décision qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ».

Enfin, les contractuels recrutés sur la base des dispositions de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (recrutements sur emplois permanents à temps complet ou non complet) bénéficieront, désormais, d'une formation d'intégration et de professionnalisation, à l'instar des fonctionnaires territoriaux, sauf lorsque leur contrat est conclu pour une durée inférieure à un an (modification de l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale).

Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de la présente loi (voir ci-dessus).

I. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 3-3 est ainsi modifié :

a) Au début du 2°, les mots : « Pour les emplois du niveau de la catégorie A » sont supprimés ;

b) Les 3° et 4° sont remplacés par des 3°, 3° bis et 4° ainsi rédigés :

« 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;

« 3° bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ;

« 4° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;

2° Au premier alinéa de l'article 25, après le mot : « organisation », sont insérés les mots : « , notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, » ;

3° Le deuxième alinéa du même article 25 est ainsi rédigé :

« Ils peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet. » ;

4° Le troisième alinéa du II de l'article 97 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Le présent alinéa ne s'applique pas lorsque l'emploi a été supprimé en raison d'une décision qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public. » ;

5° L'article 104 est ainsi rédigé :

« Art. 104. – Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

« Le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi ainsi transformé, d'une prise en charge ou d'une indemnité compte tenu de son âge, de son ancienneté et du nombre d'heures de service hebdomadaire accomplies par lui.

« Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article, notamment les dérogations à la présente loi rendues nécessaires par la nature de ces emplois. »

II. – L'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Il en va de même des agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an. » ;

2° (nouveau) À la première phrase du second alinéa, après la référence : « 2-1 », sont insérés les mots : « de la présente loi ».

ARTICLE 22. Élargissement des recrutements de contractuels en remplacement d'agents momentanément absents pour une courte durée

Modifie l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition redéfinit les cas dans lesquels un agent contractuel peut être recruté pour remplacer un fonctionnaire ou un contractuel momentanément indisponible ou à temps partiel dans les suivants :

- détachement de courte durée (nouveau) ;
- disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales (nouveau) ;
- détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois (nouveau) ;
- congé régulièrement octroyé (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et tous les congés prévus aux articles 57, 60 sexies et 75 de la loi du 26 janvier 1984 (maladie, maternité, présence parentale, parental, ...).

Ces dispositions sont d'application immédiate.

(...)

II. – Au premier alinéa de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison » sont remplacés par les mots : « d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, des articles 57, 60 sexies et 75 de la présente loi ou ».

ARTICLE 23. Instauration d'une indemnité de précarité à compter du 1er janvier 2021

Modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Dans le cadre de l'extension du recours au contrat prévu par la loi, cette disposition vise à poser le principe d'une indemnité de fin de contrat permettant de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public.

Cette disposition s'inspire de l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243 8 du code du travail pour les salariés du secteur privé. La disposition adoptée prévoit de limiter le droit à cette indemnité aux contrats conclus pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé par décret. Sont exclus les contrats conclus pour faire face à un besoin saisonnier d'activité ainsi que les contrats de projet prévus par la présente loi. Ce champ couvrirait plus de 70 % des contrats à durée déterminée dans la fonction publique.

Cette mesure s'appliquera aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, afin de favoriser l'appropriation du dispositif par les employeurs et s'assurer de son bon déploiement, sur les plans juridique, budgétaire et technique, dans les trois versants de la fonction publique.

Cette prime de précarité ne s'applique pas lorsqu'au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, ou qu'ils bénéficient du renouvellement de leur contrat (mais, si la durée totale d'engagement reste inférieure à un an à l'issue

du renouvellement, la prime sera due à l'échéance de ce dernier) ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

(…)

II. – Après la deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, sont insérées deux phrases ainsi rédigées : « Il prévoit, pour les contrats conclus en application du 1° du I de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3, les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond qu'il fixe. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale. »

(…)

IV. – Le présent article s'applique aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

ARTICLE 24. Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours

Modifie l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

L'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyait une obligation de nommer fonctionnaire stagiaire un agent contractuel lauréat d'un concours au plus tard au terme de son contrat, lorsque celui-ci avait été recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 (recrutement sur emploi permanent) ; et dès lors que ses missions exercées en qualité de contractuel correspondaient au grade du concours. Désormais, cette obligation ne s'impose plus à l'autorité territoriale. En revanche, si elle nomme l'agent fonctionnaire stagiaire, elle est déliée de l'obligation préalable posée par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 (publicité de la vacance d'emploi au centre de gestion). Ces dispositions sont d'application immédiate.

Après le mot : « occupe, », la fin du I de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigée : « il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article 41 n'est pas applicable. »

> SECTION 2 : MUTATIONS

ARTICLE 25. Simplifier les procédures de mutation des « proches aidants »

Modifie l'article 54 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition inscrit la prise en compte de la qualité de proche aidant dans les règles de priorité qui régissent les mobilités entre collectivités.

Ainsi les fonctionnaires, ayant la qualité de proche aidant au sens du code du travail, font partie des catégories d'agents dont les demandes de mutations sont examinées en priorité, ou dont les demandes de changement de position administrative sont examinées en priorité par l'autorité territoriale.

L'article 94 de la présente loi prévoit que ces dispositions s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

(…)

II. – Les premier et second alinéas de l'article 54 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée sont complétés par les mots : « ainsi que les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre IV de la troisième partie du code du travail ».

(…)

CHAPITRE II

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 26. Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel

Modifie les articles 6, 6 bis, 6ter A, 6 ter, 6 quinquies, 17 et 23 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 76 et 125 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition substitue, au sein de la loi du 26 janvier 1984, l'expression « Appréciation de la valeur professionnelle » au mot « Évaluation ».

Elle précise, s'agissant de la fonction publique territoriale, que lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires doivent recevoir une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte personnel de formation. L'article 76 de la loi du 26 janvier 1984, modifié, ne prévoit plus l'obligation de porter le compte rendu de l'entretien à la connaissance des CAP. Toutefois, le fonctionnaire pourra saisir la CAP pour qu'elle demande la révision du compte rendu de l'entretien auprès de l'autorité territoriale. Cette disposition entrera en vigueur le 1er janvier 2021 et sera applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020 (article 94 de la présente loi).

L'article 94 de la présente loi prévoit que ces dispositions s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Au cinquième alinéa des articles 6 et 6 bis, au premier alinéa de l'article 6 ter A, au quatrième alinéa de l'article 6 ter et au deuxième alinéa de l'article 6 quinquies, les mots : « l'évaluation, la notation » sont remplacés par les mots : « l'appréciation de la valeur professionnelle » ;

2° L'article 17 est ainsi rédigé :

« Art. 17. – La valeur professionnelle des fonctionnaires fait l'objet d'une appréciation qui se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui leur est communiqué. » ;

3° À la fin du second alinéa du IV de l'article 23 bis, les mots : « le maintien d'un système de notation » sont remplacés par les mots : « des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle. »

(…)

III. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Au début de l'intitulé du chapitre VI et à l'intitulé de la section I du même chapitre VI, le mot : « Évaluation » est remplacé par les mots : « Appréciation de la valeur professionnelle » ;

2° L'article 76 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées : « Ce compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte prévu à l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

b) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« À la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. » ;

3° Au second alinéa de l'article 125, les mots : « de notation » sont remplacés par les mots : « d'appréciation de la valeur professionnelle ».

(…)

ARTICLE 28. Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels

Modifie l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition modifie l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, relatif à la rémunération des contractuels et précise que celle-ci «est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. »

Pour rappel, l'article 1-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, relatif aux contractuels de la fonction publique territoriale et en dernier lieu modifié en 2016, précise déjà que :

« Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (…) fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1er-3 ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue ».

I. – Après le deuxième alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. »

II. – Au deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « et deuxième » sont remplacés par les mots : « à troisième ».

(…)

ARTICLE 29. Précisions relatives au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale

Modifie l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition modifie l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 relatif au régime indemnitaire des agents territoriaux. Elle indique qu'il peut être tenu compte des résultats collectifs du service. Par ailleurs, les agents placés en congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire durant ces périodes, tout en tenant compte de leur engagement professionnel et des résultats collectifs du service.

I. – Le premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

« Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

« Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

« Ces régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service. »

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 30. Suppression de l'avis préalable des commissions administratives paritaires (CAP) en matière d'avancement et de promotion interne - Création des lignes directrices de gestion

Crée l'article 33-3 et modifie les articles 39, 78-1 et 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article prévoit que dans chaque collectivité et établissement public de plus de 50 agents, des lignes directrices de gestion seront arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de GPEEC. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation pour l'établissement de la liste d'aptitude de promotion interne, l'autorité territoriale ou le Président du CDG tient compte des lignes directrices de gestion et peut être assisté par le collège des représentants des employeurs. De même, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade.

L'ensemble de ces dispositions s'appliquera en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 (article 94 de la présente loi).

L'article 94 de la présente loi prévoit que ces dispositions s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

(…)

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Après le chapitre II, il est inséré un chapitre II bis ainsi rédigé :

« Chapitre II bis

« Lignes directrices de gestion

« Art. 33-5. – Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

« S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion. Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application du présent alinéa. » ;

2° Le 2° de l'article 39 est ainsi modifié :

a) Les mots : « après avis de la commission administrative paritaire compétente, » sont supprimés ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5. » ;

3° Au dernier alinéa de l'article 78-1, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire, » sont supprimés ;

4° L'article 79 est ainsi modifié :

a) Le 1° est ainsi modifié :

– les mots : « après avis de la commission administrative paritaire, » sont supprimés ;

– est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5 ; »

b) Au 2°, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire, » sont supprimés.

(…)

CHAPITRE III

DISCIPLINE

ARTICLE 31. Harmonisation de l'échelle des sanctions au sein des trois versants de la fonction publique

Modifie l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 89,90 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

En premier lieu, cette disposition prévoit que toute personne ayant la qualité de témoin et qui s'estime victime d'agissements constitutifs de discrimination ou de harcèlement de la part d'un fonctionnaire convoqué devant une instance disciplinaire peut demander à être assistée, devant celle-ci, d'une personne de son choix.

En outre, cette disposition vise à harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires dans les trois versants de la fonction publique. Elle introduit, d'une part, dans le premier groupe de l'échelle des sanctions pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. D'autre part, elle aligne les durées des exclusions temporaires de fonctions prévues aux deuxième et troisième groupes des sanctions dans les trois versants de la fonction publique. De plus, elle introduit, dans le deuxième groupe de l'échelle des sanctions de la fonction publique territoriale, la sanction de radiation du tableau

d'avancement. Enfin, elle précise pour les trois fonctions publiques, les modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradation figurant respectivement dans les deuxième et troisième groupes de l'échelle des sanctions.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à la condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Les règles d'application du sursis sont modifiées. L'intervention d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou d'une sanction disciplinaire des deuxième et troisième groupes pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre qu'un blâme ou un avertissement, n'a été prononcée durant cette même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

S'agissant du fonctionnement des conseils de discipline, est réintroduite la parité des représentants des employeurs et des représentants du personnel, parité supprimée dans le projet de loi initial. Les fonctionnaires de grade inférieur à celui de l'agent mis en cause pourront siéger. Cette disposition entrera en vigueur après le prochain renouvellement général des instances, soit après les élections professionnelles de décembre 2022 (article 94 de la présente loi).

Enfin, s'agissant de la procédure disciplinaire relative aux contractuels, la parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel devra être assurée au sein de la commission consultative paritaire (CCP) siégeant en conseil de discipline. En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

I. – L'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements mentionnés aux articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies ou 6 sexies de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix. »

(…)

III. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 89 est ainsi modifié :

a) Après le sixième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« la radiation du tableau d'avancement ; »

b) Le septième alinéa est complété par les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » ;

c) Le dixième alinéa est complété par les mots : « au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » ;

d) Après le quinzième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

« La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes. » ;

e) Le seizième alinéa est ainsi modifié :

– à la troisième phrase, après le mot : « intervention », sont insérés les mots : « d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou » ;

– à la dernière phrase, les mots : « celles prévues dans le cadre du premier groupe » sont remplacés par les mots : « l'avertissement ou le blâme » ;

f) (nouveau) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° L'article 90 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Après la seconde occurrence du mot : « commission », la fin du deuxième alinéa est supprimée ;

3° Après le treizième alinéa de l'article 136, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline. En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux. »

(…)

ARTICLE 32. Suppression des conseils de discipline de recours

Modifie les articles 14, 23 et 136 et supprime les articles 90 bis et 91 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition supprime la procédure disciplinaire d'appel, y compris s'agissant des sanctions infligées aux contractuels. Les agents contestant une sanction pourront toujours saisir le tribunal administratif territorialement compétent.

Cette disposition n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire régis par les dispositions abrogées ou supprimées par ce même article 32. À cet effet, la validité des dispositions règlementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue (article 94 de la présente loi).

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Le 5° de l'article 14 est abrogé ;

2° Le 8° du II de l'article 23 est abrogé ;

3° Les articles 90 bis et 91 sont abrogés ;

4° L'avant-dernier alinéa de l'article 136 est supprimé.

TITRE III
SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 34. Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique

Modifie les articles 14 bis, 25 ter, 25 septies, et 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Cet article a pour objet de redéfinir certaines des règles déontologiques applicables aux agents publics, introduites préalablement par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

- **Suppression de la Commission de déontologie de la fonction publique, ses missions étant dévolues à la HATVP**. Est ainsi modifié l'article 14 bis du titre I du statut : « hormis les cas où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, une administration peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique » (HATVP) et non plus d'un avis rendu de la Commission de déontologie.
- **Précisions sur le rôle de l'autorité hiérarchique en matière de déclaration d'intérêts**. L'autorité investie du pouvoir de nomination n'a plus à transmette la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions au moment de sa nomination. Il devra, le cas échéant la lui transmettre, lors de sa nomination « dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État ».

- **Possibilité pour un agent de bénéficier d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre une activité privée lucrative est portée de deux à trois ans renouvelable pour une durée d'un an.** Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève, à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative (article 25 septies du titre I). L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans (contre deux actuellement), renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.
- **Rôle de la HATVP en matière de compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation.** Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur cette compatibilité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique doit saisir la HATVP (article 25 septies du titre I). Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, l'autorité hiérarchique doit soumettre sa demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. À défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité.
- **Redéfinition des missions de la HATVP consécutivement à la suppression de la Commission de la déontologie de la fonction publique.** L'article 25 octies du titre I est modifié de façon à redéfinir les missions de la HATVP, compte tenu de la dévolution de celles qui incombaient antérieurement à la Commission de déontologie à cette autorité administrative indépendante. À ce titre, la Haute Autorité est chargée :

  1° De rendre un avis, lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs aux articles 6 ter A (protection des lanceurs d'alerte), 25 bis à 25 nonies (obligations déontologiques) et 28 bis (référent déontologue) ainsi qu'au dernier alinéa de l'article 25 (principes déontologiques applicables aux agents) du titre I de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et d'émettre des recommandations de portée générale sur l'application de ces mêmes dispositions. Ces avis et ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics selon des modalités déterminées par la Haute Autorité ;

  2° De formuler des recommandations, lorsque l'administration la saisit (en cas de départ vers le secteur public ou de retour d'un fonctionnaire du secteur privé) ;

  3° D'émettre un avis sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire sur le fondement du III de l'article 25 septies avec les fonctions qu'il exerce ;

  4° D'émettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative;

  5° D'émettre un avis en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel.
- **Déontologie et départ de fonctionnaires vers le secteur privé.** Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. Est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé. Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité. Lorsque le fonctionnaire, souhaite cesser définitivement ou temporairement ses fonctions pour aller travailler dans le secteur privé et qu'il occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, l'autorité hiérarchique doit soumettre sa demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. À défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité.
- **Déontologie et recrutement de fonctionnaires ou de contractuels venant du secteur privé.** Lorsque l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient (fixés sur une liste établie par décret en Conseil d'État) a un doute

sérieux sur la compatibilité de ces fonctions avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant l'entrée en fonction par la personne dont la nomination est envisagée, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.

Toutefois, la Haute Autorité est obligatoirement saisie et rend son avis dans un délai fixé par le décret en Conseil d'État, lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à un emploi de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. La Haute Autorité est saisie par l'autorité hiérarchique ou, à défaut, par la personne concernée.

La HATVP est également saisie préalablement au recrutement d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel, lorsque cet agent exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative.

- **Conséquences du non-respect des avis de la HATVP**. Lorsque l'avis rendu par la Haute Autorité n'est pas respecté :
  - le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
  - le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;
  - l'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité ;
  - il est mis fin au contrat qui lie l'agent à l'administration à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Ces sanctions s'appliquent également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou sa nomination à un emploi public, l'agent qui a fait l'objet d'un avis rendu par la HATVP fournit, à la demande de celle-ci, toute explication ou tout document justifiant qu'il respecte cet avis.

En l'absence de réponse, la Haute autorité met en demeure l'agent de répondre dans un délai de 2 mois.

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité informe l'autorité dont relève l'agent dans son cadre d'emplois d'origine pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires. Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné, dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration (règles relatives à la communication des documents administratifs).

- **Dispositions transitoires**. Ces dispositions entreront vigueur le 1er février 2020.

La Commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes effectuées auprès d'elle, jusqu'au 31 janvier 2020, sur le fondement du chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (articles 25 et s.) dans sa rédaction antérieure à la présente loi. L'absence d'avis de la Commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité. Ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.

Les demandes présentées à compter du 1er février 2020 seront examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la présente loi (article 94 de la loi).

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Après les mots : « par la », la fin de la première phrase du premier alinéa de l'article 14 bis est ainsi rédigée : « Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. » ;

2° Le I de l'article 25 ter est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par les mots : « ou à l'autorité hiérarchique dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État. » ;

b) Le second alinéa est supprimé ;

3° L'article 25 septies est ainsi modifié :

a) Au 1° du I, la référence : « L. 133-6-8 » est remplacée par la référence : « L. 613-7 » ;

b) Le III est ainsi modifié :

– au deuxième alinéa, le mot : « deux » est remplacé par le mot : « trois » ;

– le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, qui se prononce dans les conditions prévues à l'article 25 octies. » ;

– il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, l'autorité hiérarchique soumet sa demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. À défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité. » ;

4° L'article 25 octies est ainsi modifié :

a) Les I à III sont ainsi rédigés :

« I. – La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

« II. – À ce titre, la Haute Autorité est chargée :

« 1° De rendre un avis, lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs aux articles 6 ter A, 25 bis à 25 nonies et 28 bis ainsi qu'au dernier alinéa de l'article 25 et d'émettre des recommandations de portée générale sur l'application de ces mêmes dispositions. Ces avis et ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration, sont rendus publics selon des modalités déterminées par la Haute Autorité ;

« 2° De formuler des recommandations, lorsque l'administration la saisit, sur l'application des articles 6 ter A, 25 bis, 25 septies, 25 nonies et 28 bis à des situations individuelles autres que celles mentionnées au III de l'article 25 septies et aux III à V du présent article ;

« 3° D'émettre un avis sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire sur le fondement du III de l'article 25 septies avec les fonctions qu'il exerce ;

« 4° D'émettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative dans les conditions prévues aux III et IV du présent article ;

« 5° D'émettre un avis en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel sur le fondement du V.

« III. – Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

« Pour l'application du premier alinéa du présent III, est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé.

« Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité. » ;

b) Le VIII est abrogé ;

c) Les IV, V et VI deviennent, respectivement, les VIII, IX et X ;

d) Les IV à VI sont ainsi rétablis :

« IV. – Lorsque la demande prévue au premier alinéa du III émane d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la Haute Autorité. À défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité.

« V. – La Haute Autorité est saisie et rend son avis dans un délai fixé par le décret en Conseil d'État prévu au XII lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à un emploi relevant de l'une des catégories suivantes :

« 1° Les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'État dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres ;

« 2° Les emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

« 3° Les emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.

« La Haute Autorité est saisie par l'autorité hiérarchique ou, à défaut, par la personne concernée.

« Pour les autres emplois mentionnés au IV du présent article, lorsque l'autorité hiérarchique dont relève l'un des emplois a un doute sérieux sur la compatibilité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant l'entrée en fonction par la personne dont la nomination est envisagée, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.

« VI. – Dans l'exercice de ses attributions mentionnées aux 3° à 5° du II, la Haute Autorité examine si l'activité qu'exerce le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles 432-12 ou 432-13 du code pénal. » ;

e) Le VII est ainsi rédigé :

« VII. – Dans les cas prévus aux 3° à 5° du II du présent article, la Haute Autorité peut se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

« 1° De la création ou de la reprise par un fonctionnaire d'une entreprise ou du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé ;

« 2° Du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité. » ;

f) Le VIII, tel qu'il résulte du c du présent 4°, est ainsi modifié :

– au premier alinéa, les deux occurrences du mot : « commission » sont remplacées par les mots : « Haute Autorité » et le mot : « explication » est remplacé par le mot : « information » ;

– à la première phrase du deuxième alinéa, le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

– le troisième alinéa est supprimé ;

– au dernier alinéa, le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

g) Le IX, tel qu'il résulte du c du présent 4°, est ainsi modifié :

– au premier alinéa, les références : « II ou III » sont remplacées par les références : « 3° à 5° du II » et le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

– au même premier alinéa, les mots : « , dans un délai de deux mois à compter de sa saisine, » sont supprimés ;

– le 2° est ainsi rédigé :

« 2° De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de trois ans ; »

– après le 3°, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« La Haute Autorité peut rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires. » ;

– à l'avant-dernier alinéa, le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

– il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'elle se prononce en application des 3° et 4° du II, la Haute Autorité rend un avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. L'absence d'avis dans ce délai vaut avis de compatibilité. » ;

h) Le X, tel qu'il résulte du c du présent 4°, est ainsi modifié :

– le premier alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« X. – Les avis rendus au titre des 2° et 3° du IX lient l'administration et s'imposent à l'agent. Ils sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

« Lorsqu'elle est saisie en application des 3° à 5° du II, la Haute Autorité peut rendre publics les avis rendus, après avoir recueilli les observations de l'agent concerné.

« Les avis de la Haute Autorité sont publiés dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration. » ;

– aux première et seconde phrases du deuxième alinéa, le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

– les trois derniers alinéas sont supprimés ;

i) Sont ajoutés des XI, XII et XIII ainsi rédigés :

« XI. – Lorsque l'avis rendu par la Haute Autorité en application des 2° et 3° du IX n'est pas respecté :

« 1° Le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;

« 2° Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;

« 3° L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité ;

« 4° Il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

« Les 1° à 4° du présent XI s'appliquent également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

« XII. – Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou la nomination à un emploi public, l'agent qui a fait l'objet d'un avis rendu en application des 3° à 5° du II fournit, à la demande de la Haute Autorité, toute explication ou tout document pour justifier qu'il respecte cet avis.

« En l'absence de réponse, la Haute Autorité met en demeure l'agent de répondre dans un délai de deux mois.

« Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité informe l'autorité dont relève l'agent dans son corps ou cadre d'emplois d'origine pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires. Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné, dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.

« XIII. – Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

(…)

ARTICLE 35. Conséquences de la suppression de la commission de déontologie au profit de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

Modifie la section 4 du chapitre I^er^ de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique

La composition de la HATVP est modifiée pour tenir compte de l'accroissement de ses missions.

À noter que la Haute Autorité devra publier un rapport comprenant un suivi statistique annuel des saisines reçues au titre des 3° à 5° du II de l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (mobilités des agents publics entre l'administration et le secteur privé et inversement). Ces dispositions entreront en vigueur le 1er février 2020.

I. – La section 4 du chapitre I^er^ de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique est ainsi modifiée :

1° Le II de l'article 19 est ainsi rédigé :

« II. – Le président de la Haute Autorité est nommé par décret du président de la République.

« Outre son président, la Haute Autorité comprend :

« 1° Deux conseillers d'État, dont au moins un en activité au moment de sa nomination, élus par l'assemblée générale du Conseil d'État ;

« 2° Deux conseillers à la Cour de cassation, dont au moins un en activité au moment de sa nomination, élus par l'ensemble des magistrats du siège hors hiérarchie de la cour ;

« 3° Deux conseillers-maîtres à la Cour des comptes, dont au moins un en activité au moment de sa nomination, élus par la chambre du conseil ;

« 4° Deux personnalités qualifiées n'ayant pas exercé de fonctions de membre du Gouvernement, de mandat parlementaire ou de fonctions énumérées au I de l'article 11 depuis au moins trois ans, nommées par le Président de l'Assemblée nationale, après avis conforme de la commission permanente de l'Assemblée nationale chargée des lois constitutionnelles, rendu à la majorité des trois cinquièmes des suffrages exprimés ;

« 5° Deux personnalités qualifiées n'ayant pas exercé de fonctions de membre du Gouvernement, de mandat parlementaire ou de fonctions énumérées au même I depuis au moins trois ans, nommées par le Président du Sénat, après avis conforme de la commission permanente du Sénat chargée des lois constitutionnelles, rendu à la majorité des trois cinquièmes des suffrages exprimés ;

« 6° Deux personnalités qualifiées n'ayant pas exercé de fonctions de membre du Gouvernement, de mandat parlementaire ou de fonctions énumérées au I de l'article 11 depuis au moins trois ans, nommées par décret.

« Les modalités d'élection ou de désignation des membres mentionnés aux 1° à 6° du présent II assurent l'égale représentation des hommes et des femmes.

« Lorsque la Haute Autorité émet un avis en application des 3° à 5° du II de l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le référent déontologue de l'administration dont relève l'intéressé peut assister aux séances de la Haute Autorité, sans voix délibérative. » ;

2° Après le 3° du V du même article 19, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le Président de la Haute Autorité peut également faire appel à des rapporteurs choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A, à l'exclusion de ceux exerçant les fonctions de référent déontologue. » ;

3° L'article 20 est ainsi modifié :

a) Après le 6° du I, il est inséré un 7° ainsi rédigé :

« 7° Elle apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique, dans les conditions prévues par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

b) Après la première phrase du dernier alinéa du même I, est insérée une phrase ainsi rédigée : « Ce rapport comprend un suivi statistique annuel des saisines reçues par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique au titre des 3° à 5° du II de l'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

c) Le dernier alinéa du II est supprimé ;

4° La seconde phrase du premier alinéa du I de l'article 23 est supprimée.

II. – Les mandats des membres de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique nommés en application des 1° à 5° du II de l'article 19 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, se poursuivent jusqu'à leur terme.

III. – Le présent article est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie Française et dans les îles Wallis et Futuna.

ARTICLE 37. Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique – Informations sur le remboursement de la « pantoufle »

Disposition autonome

Cet article prévoit que les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants publient chaque année, sur leur site Internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Cet article prévoit également que Gouvernement remet au Parlement en annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique, avant le 1er novembre de chaque année, un état des hautes rémunérations dans la fonction publique. Pour chacune des trois fonctions publiques, cette annexe précise le montant moyen et le montant médian des rémunérations au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés. Cette annexe devra également comprendre des informations sur le remboursement de la « pantoufle », obligation de remboursement des sommes versées lors de la scolarité dans les écoles de la fonction publique de l'État, en cas de non-respect de l'obligation de servir pendant une durée minimale dans la fonction publique.

Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site Internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Le Gouvernement remet au Parlement, en annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique, avant le 1er novembre de chaque année, un état des hautes rémunérations dans la fonction publique. Pour chacune des trois fonctions publiques, cette annexe précise le montant moyen et le montant médian des rémunérations au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés.

Cette annexe comprend également les informations mentionnées au premier alinéa.

Elle précise la situation des élèves et des membres des corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration, de l'École Polytechnique, de l'École nationale supérieure des mines, de l'École nationale de la magistrature et des élèves et des anciens élèves des écoles normales supérieures

au regard de l'engagement de servir pendant une durée minimale en indiquant le nombre d'agents soumis à l'obligation de remboursement des sommes fixées par la réglementation applicable en conséquence de la rupture de cet engagement ainsi que le nombre d'agents n'ayant pas respecté ou ayant été dispensés de cette obligation.

ORDONNANCE

GOUVERNEMENT

ARTICLE 40. Habilitation à légiférer par ordonnances afin de simplifier et de moderniser diverses dispositions relatives à la santé et à la protection sociale des agents publics

Modifie les articles 26-1, 57, 85-1, 108-2 et création de l'article 108-3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° Redéfinir la participation des employeurs 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 ;

2° Faciliter la prise en charge des personnels des employeurs en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, y compris les services de médecine de prévention et de médecine préventive, et en rationalisant leurs moyens d'action ;

3° 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 ;

4° 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 ;

5° 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.

Les ordonnances prévues aux 1° et 2° sont prises dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la loi ; les trois dernières dans un délai de douze mois.

Nouveau rôle des centres de gestion dans le domaine de la médecine agréée et de contrôle. L'article 40 de la loi ouvre également la possibilité de développement de la mission de médecine statutaire et de contrôle, dans l'ensemble des centres de gestion.

Est également modifié l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'intégrer la possibilité pour les CDG d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'État, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics.

Création du congé de « proche aidant ». Cet article instaure également un congé de proche aidant d'une durée de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension (article 57 du titre III).

Préparation au reclassement. Ce même article complète l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la période de préparation au reclassement. Durant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission de remplacement.

Création d'un entretien de carrière à l'attention des agents présentant des risques d'usure professionnelle. Enfin, cet article crée un nouvel article 108-3-1 au sein de la loi du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions qui seront fixées par décret en Conseil d'État.

I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° 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 ;

2° 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 ;

3° 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 ;

4° 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 ;

5° 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.

II. – Les ordonnances prévues aux 3°, 4° et 5° du I sont prises dans un délai de douze mois à compter de la publication de la présente loi.

Les ordonnances prévues aux 1° et 2° du même I sont prises dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la présente loi.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

III. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 26-1 est ainsi modifié :

a) Les mots : « ou des services » sont remplacés par les mots : « , de médecine agréée et de contrôle ou » ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Ces services peuvent également être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique. » ;

2° Après le 10° de l'article 57, il est inséré un 10° bis ainsi rédigé :

« 10° bis À un congé de proche aidant d'une durée de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension ; »

3° L'article 85-1 est ainsi modifié :

a) Le début de la première phase est ainsi rédigé : « Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit… (le reste sans changement). » ;

b) Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées : « Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi. » ;

4° Le premier alinéa de l'article 108-2 est ainsi modifié :

a) À la première phrase, la seconde occurrence du mot : « collectivités » est remplacée par les mots : « employeurs publics » ;

b) À la deuxième phrase, les mots : « collectivités et établissements » sont remplacés par les mots : « employeurs publics » ;

c) À la dernière phrase, les mots : « l'autorité territoriale » sont remplacés par les mots : « l'employeur public » ;

5° Après l'article 108-3, il est inséré un article 108-3-1 ainsi rédigé :

« Art. 108-3-1. – Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

(…)

ARTICLE 41. Répartition du supplément familial de traitement en cas de séparation des parents

Modifie l'article 20 de la loi de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Cet article vient modifier les conditions de versement du supplément familial de traitement. Pour mémoire, le supplément familial de traitement (SFT) est versé à tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Son montant dépend du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent. Cet article prévoit donc qu'en cas de résidence alternée d'un enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Après la deuxième phrase du dernier alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, est insérée une phrase ainsi rédigée : « En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire. »

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 44. Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux

Modifie l'article L. 412-55 du code des communes et crée un article L. 412-56 du code des communes.

Cet article vise à aligner les règles d'avancement exceptionnel applicables aux agents de police municipale en cas de blessure grave ou de décès en service sur celles des agents de la police nationale.

Ainsi, cette disposition modifie, en premier lieu, l'article L. 412-55 du code des communes de manière à élargir les promotions susceptibles d'être attribuées, à titre posthume, à un fonctionnaire de police municipale décédé en service, en prévoyant que celui-ci puisse désormais être promu au cadre d'emplois supérieur. Ainsi, un agent de police municipale (catégorie C) pourrait être nommé au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale (catégorie B) et un chef de service de police municipale à celui de directeur (catégorie A).

En second lieu, cet article introduit un nouvel article L 412-56 au sein du code des communes afin de fixer les règles d'avancement applicables aux fonctionnaires de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions. À l'instar des agents de la police nationale, il est prévu que ceux-ci puissent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur. En outre, s'ils ont été grièvement blessés lors de l'accomplissement de cet acte de bravoure, ils peuvent être nommés dans un cadre d'emplois supérieur.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois ou un nouveau grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une obligation de formation, selon les dispositions du statut particulier concerné. Il s'agit, ainsi, de garantir que tout avancement à titre exceptionnel, accordé à la suite d'un acte de bravoure, s'accompagne d'une montée en compétence professionnelle adéquate des agents concernés.

Il est prévu que les fonctionnaires stagiaires au sein de la police municipale, décédés dans l'exercice de leurs fonctions, puissent être titularisés dans leur grade.

Un décret en Conseil d'État définira les modalités d'application de ces nouvelles dispositions, qui devront être déclinées dans chaque statut particulier des cadres d'emplois de la police municipale.

La sous-section 1 de la section 5 du chapitre II du titre I[er] du livre IV du code des communes est ainsi modifiée :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 412-55, les mots : « au grade ou, à défaut, à l'échelon immédiatement supérieur » sont remplacés par les mots : « au cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur ou, à défaut, au grade ou à un échelon supérieur » ;

2° Il est ajouté un article L. 412-56 ainsi rédigé :

« Art. L. 412-56. – I. – À titre exceptionnel, les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale :

« 1° Peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement

supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions ; ils peuvent en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances ;

« 2° Peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

« L'accès à un nouveau cadre d'emplois ou à un nouveau grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une obligation de formation, dans des conditions définies par les statuts particuliers.

« II. – À titre exceptionnel, les fonctionnaires stagiaires dans l'un des cadres d'emplois de la police municipale mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions peuvent, à titre posthume, être titularisés dans leur cadre d'emplois.

« III. – Les promotions prononcées en application du présent article conduisent, en tout état de cause, à attribuer aux intéressés un indice supérieur à celui qui était le leur avant cette promotion.

« IV. – Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'État. »

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 45. Harmonisation des autorisations d'absence pour raisons familiales

Modifie les articles 21, 32 et 136 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Jusqu'à l'adoption de la présente loi, les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux étaient fixées par le chef de service dans la fonction publique de l'État, par les organes exécutifs des collectivités territoriales dans la fonction publique territoriale et par le chef d'établissement dans la fonction publique hospitalière.

Il en résultait donc une grande hétérogénéité des situations même si certaines de ces autorisations spéciales d'absence faisaient l'objet d'un cadrage par circulaire, notamment les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité.

À travers cet article, les parlementaires ont éprouvé la nécessité d'harmoniser ces autorisations spéciales d'absence en posant le principe général, inscrit à l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983, selon lequel « les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux », « ces autorisations spéciales d'absence n'entr[a]nt pas en compte dans le calcul des congés annuels ».

Un décret en Conseil d'État précisera la liste et les modalités d'octroi de ces autorisations ainsi que celles de droit ou soumises aux nécessités de service.

En cohérence avec ces nouvelles dispositions, le 4° de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 qui n'avait jusqu'alors pas donné lieu à une déclinaison réglementaire est abrogé.

I. – L'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

« Un décret en Conseil d'État détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit. »

II. – Au II de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, après la référence : « le chapitre II, », est insérée la référence : « les deux derniers alinéas de l'article 21, ».

III. – Au deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les références : « 20, premier et deuxième alinéas, », sont insérées les références : « 21, avant-dernier et dernier alinéas, ».

IV. – Le 4° de l'article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et le 6° de l'article 45 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont abrogés.

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 46. Création d'autorisations spéciales d'absence pour allaitement

Disposition autonome

Une circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État mentionne expressément qu'« il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. À l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées

bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois ». Il ressortait de ces dispositions que la possibilité pour les femmes travaillant dans la fonction publique de poursuivre l'allaitement de leur enfant était restreinte et, dans les faits, appliquée de façon très inégale selon les administrations. Cette situation a d'ailleurs été soulignée par le Défenseur des droits, dans son rapport 2018 intitulé « de la naissance à 6 ans : au commencement des droits ». Cet article vise donc à modifier cette situation et prévoit que, pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant dispose à cet effet d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités de service et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Grâce à cette mesure, on procède à un alignement avec le secteur privé car ces dispositions sont déjà octroyées par le code du travail (articles L. 1225-30 à L. 1225-33 et R. 1225-5 à R. 1225-7) aux mères salariées.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

ARTICLE 47. Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale (1 607 heures)

Disposition autonome – modifie les articles 7-1 et 136 de la loi du 26 janvier 1984

Jusqu'à l'intervention de la présente loi, la durée hebdomadaire de travail était fixée à 35 heures soit 1 607 heures annuelles dans la fonction publique. Toutefois, par dérogation aux règles de droit commun, l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents, c'est-à-dire inférieurs à la durée légale, à la double condition qu'ils aient été mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, et que cette dérogation ait été formalisée par une décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité, après avis du comité technique. Il résulte de ce cadre juridique que, combinée à l'existence de cycles particuliers justifiés par des sujétions spéciales (travail de nuit, le dimanche et en horaires décalés, travaux pénibles ou dangereux, etc.), le temps de travail effectif moyen, dans la fonction publique territoriale, est inférieur aux 1 607 h annuelles :

- 1 578 h (soit - 1,8 % par rapport aux 1 607 h) selon le rapport du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale rendu en mai 2016 ;
- 1 562 h (soit - 2,8 % par rapport aux 1 607 h) selon le rapport de la Cour des comptes d'octobre 2016.

Le présent article supprime ces régimes dérogatoires à la durée légale du travail. Toutefois, ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.), ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

L'abrogation des régimes dérogatoires imposera donc aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération et dans le respect du dialogue social local, de nouveaux cycles de travail. Elles disposeront pour ce faire 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, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions. Ces nouvelles règles entreront en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition soit au plus tard le 1er janvier 2022 pour le bloc communal et le 1er janvier 2023 pour les départements et les régions.

I. – Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition.

Le délai mentionné au premier alinéa du présent article commence à courir :

1° En ce qui concerne les collectivités territoriales d'une même catégorie, leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés, à la date du prochain renouvellement général des

assemblées délibérantes des collectivités territoriales de cette catégorie ;

2° En ce qui concerne les autres établissements publics, à la date du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.

II. – Le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est abrogé à la date mentionnée à la dernière phrase du premier alinéa du I du présent article.

III. – Au deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les références : « 9, 10 » sont remplacées par les références : « 7-1, 9, 10 ».

ARTICLE 49. Introduction du télétravail ponctuel

Modifie l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Le télétravail dans la fonction publique est encadré par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. L'article 2 du décret du 11 février 2016 dispose que : « le télétravail désigne toute forme d'organisation dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation ».

Faute de précision dans la loi, le décret précité a restreint les possibilités de télétravail à une organisation régulière et durable. Or, les employeurs publics reçoivent une demande grandissante de télétravail ponctuel à laquelle ils seraient potentiellement favorables dans l'intérêt du service.

Pour répondre à ces demandes, cet article ouvre à l'employeur territorial la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail. Cette évolution de la législation permet ainsi un alignement de la fonction publique sur le code du travail qui, depuis 2017, ne précise plus que le télétravail doit être effectué de manière régulière.

Le dernier alinéa de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est complété par les mots : « ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail ».

ARTICLE 50. Rapport annuel et organisation territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) – Compétences et organisation des centres de gestion

Modifie les articles 12, 12-4 et 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et crée un article 18-3 à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article contient plusieurs dispositions relatives à l'organisation du CNFPT et des centres de gestion :

- **Organisation régionale du CNFPT.** Cet article modifie les modalités d'organisation du CNFPT en prévoyant qu'une délégation du Centre est établie dans chaque région. Son siège est fixé par le conseil d'administration.
- **Rapport au Parlement sur l'activité du CNFPT.** Cet article prévoit que, chaque année, avant le 30 septembre, le Centre national de la fonction publique territoriale remet au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. Ce rapport présente, notamment, les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie.
- **Possibilité de centres interdépartementaux de gestion renforcée.** Cet article prévoit que des CDG limitrophes ou d'Outre-Mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique. Les agents des centres de gestion qui décident de constituer un centre interdépartemental unique relèvent de celui-ci, de plein droit, à la date de sa création, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les articles L 5111-7 et L 5111-8 du code général des collectivités territoriales leur sont applicables. Les agents contractuels conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat.
- **Création d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional.** Cet article instaure une obligation pour les centres de gestion d'élaborer un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

L'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs centres pour le compte de tous.

Les CDG exerceront en commun, à un niveau au moins régional, six nouvelles missions :

- publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie C ;
- mission générale d'information sur l'emploi pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial ;
- publicité des listes d'aptitude ;
- aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue ;
- assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Cette disposition entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux prévu en mars 2020 (article 34 de la présente loi).

- **Coordination CDG/CNFPT au niveau régional.** Cet article crée une nouvelle obligation pour le centre de gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le CNFPT : conventionner afin d'articuler leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention devra être établi et présenté à la conférence régionale organisée par le CDG coordonnateur.

Le chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° L'article 12 est ainsi modifié :

a) Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Au dernier alinéa, le mot : « article » est remplacé par la référence : « I » ;

c) Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II. – Une délégation du Centre national de la fonction publique territoriale est établie dans chaque région. Son siège est fixé par le conseil d'administration. » ;

2° Après le premier alinéa de l'article 12-4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Chaque année, avant le 30 septembre, le Centre national de la fonction publique territoriale remet au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. Ce rapport présente, notamment, les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie. » ;

3° L'article 14 est ainsi modifié :

a) À la fin de la première phrase du deuxième alinéa, la référence : « et 18-2 » est remplacée par les références : « , 18-2 et 18-3 » ;

b) Les trois dernières phrases du quatrième alinéa sont remplacées par quatre phrases ainsi rédigées : « Ils élaborent un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination. À défaut, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. L'exercice d'une mission peut être confié par ce schéma à un ou plusieurs centres pour le compte de tous. » ;

c) À la fin du cinquième alinéa, les mots : « la charte » sont remplacés par les mots : « le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation » ;

d) Après le même cinquième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale, visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention est établi et présenté à la conférence mentionnée à l'article 27. » ;

e) À la fin du 2°, les mots : « et B » sont remplacés par les mots : « , B et C » ;

f) Après le 6°, sont insérés des 7° à 11° ainsi rédigés :

« 7° La mission définie au I de l'article 23 ;

« 8° La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44 ;

« 9° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;

« 10° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

« 11° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite. » ;

g) Au début du quatorzième alinéa, les mots : « La charte est transmise » sont remplacés par les mots : « Le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation est transmis » ;

4° Après l'article 18-2, il est inséré un article 18-3 ainsi rédigé :

« Art. 18-3. – Des centres de gestion de départements limitrophes ou de collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution situées dans la même zone géographique peuvent décider, par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration et après avis de leurs comités sociaux territoriaux, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur le territoire des centres de gestion auxquels il se substitue. Les communes des départements concernés et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la présente loi et remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont alors affiliés obligatoirement au centre interdépartemental de gestion. Les départements concernés, les communes situées dans ces départements et leurs établissements publics mentionnés à l'article 2 dont l'affiliation n'est pas obligatoire peuvent s'affilier volontairement au centre interdépartemental de gestion, dans les conditions mentionnées à l'article 15. Les délibérations mentionnent le siège du centre interdépartemental et, pour les centres relevant de régions différentes, le centre de gestion chargé d'assurer la coordination au niveau régional ou interrégional.

« Les agents des centres de gestion qui décident de constituer un centre interdépartemental unique en application du premier alinéa du présent article relèvent de celui-ci, de plein droit, à la date de sa création, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du code général des collectivités territoriales leur sont applicables. Les agents contractuels conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. » ;

ARTICLE 51. Délégation de pouvoirs au sein des centres de gestion

Modifie l'article 13 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article offre désormais la possibilité à chaque président de CDG de déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration. Pour mémoire, les centres de gestion sont dirigés par un conseil d'administration composé de 17 à 30 représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés et d'un collège spécifique représentant les membres adhérents à un socle minimum de prestations.

Avant le dernier alinéa de l'article 13 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le président peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration. »

ARTICLE 52. Délégation de pouvoirs au sein du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Modifie l'article 12 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cet article permet désormais au président du CNFPT de déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un vice-président ou à un membre du conseil d'administration. Pour mémoire, le conseil d'administration du CNFPT est composé du président, de deux vice-présidents, et de 31 autres membres représentant de manière paritaire les collectivités territoriales et organisations syndicales de la fonction publique territoriale.

Après le sixième alinéa de l'article 12 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le président peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un vice-président ou à un membre du conseil d'administration. »

ORDONNANCE

GOUVERNEMENT

ARTICLE 55. Habilitation donnée au Gouvernement afin de créer, par ordonnance, un code général de la fonction publique

Disposition autonome

L'article 55 autorise le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

L'objectif est d'opérer ainsi une simplification et une rationalisation du droit de la fonction publique.

L'ordonnance devra être prise dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la promulgation de la loi.

On rappellera qu'il s'agit là de la 6e autorisation législative donnée à un exécutif pour qu'il puisse enfin ériger un code général de la fonction publique :

- article 84 de la loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit (JO du 10 décembre 2004) ;
- article 56 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique (JO du 6 février 2007) ;
- article 43 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO du 6 juillet 2010) ;
- article 114 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO du 13 mars 2012) ;
- article 86 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (JO du 21 avril 2016).

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

Les dispositions codifiées sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous réserve des modifications rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes, l'harmonisation de l'état du droit et l'adaptation au droit de l'Union européenne ainsi qu'aux accords internationaux ratifiés, ou des modifications apportées en vue :

1° De remédier aux éventuelles erreurs matérielles ;

2° D'abroger les dispositions obsolètes ou devenues sans objet ;

3° D'adapter les renvois faits, respectivement, à l'arrêté, au décret ou au décret en Conseil d'État à la nature des mesures d'application nécessaires ;

4° D'étendre, dans le respect des règles de partage des compétences prévues par la loi organique, l'application des dispositions codifiées, selon le cas, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, à la Nouvelle-Calédonie, à la Polynésie Française, aux Terres australes et antarctiques françaises et aux îles Wallis et Futuna, avec les adaptations nécessaires, et de procéder si nécessaire à l'adaptation des dispositions déjà applicables à ces collectivités.

Par dérogation à la codification à droit constant, ces dispositions peuvent être modifiées ou abrogées en vue de procéder à la déconcentration des actes de recrutement et de gestion des agents publics au sein de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière.

L'ordonnance est prise dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la promulgation de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.

ARTICLE 56. Encadrement du droit de grève dans certains services publics locaux

Création d'un article 7-2 au sein de la loi du 26 janvier 1984

Cet article prévoit que l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP, futurs comités sociaux territoriaux) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics :

- de collecte et de traitement des déchets des ménages ;
- de transport public de personnes ;

- d'aide aux personnes âgées et handicapées ;
- d'accueil des enfants de moins de trois ans ;
- d'accueil périscolaire ;
- de restauration collective et scolaire ;

dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services. On notera que les sapeurs-pompiers et les policiers municipaux sont exclus de ce dispositif.

- **La recherche d'un accord afin de déterminer les conditions d'un service minimum**. Cet accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante.
- **À défaut d'accord, l'organe délibérant détermine les conditions du service minimum**. À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.
- **Les agents devront indiquer leur intention de participer à la grève au plus tard 48 heures avant le début de la cessation concertée du travail**. Dans le cas où un préavis de grève a été déposé et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des six secteurs précités devront informer, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal, pour atteinte au secret professionnel.
- **La posture de l'agent qui se déclare gréviste ou qui est gréviste, est très encadrée et susceptible de constituer une faute disciplinaire**. L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part doit en informer l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

Par ailleurs, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter. Ces obligations d'information ne sont pas requises lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

Encourt une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues ci-dessus. Une sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

Après l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 7-2 ainsi rédigé :
« Art. 7-2 – I. – Dans les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la présente loi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

« L'accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.

« À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

« II. – Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des services mentionnés au I du présent article informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

« L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

« L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.

« L'obligation d'information mentionnée aux deux alinéas précédents n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

« III. – Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

« IV. – Est passible d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues aux II et III du présent article. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service. »

TITRE IV
FAVORISER LA MOBILITÉ ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS

CHAPITRE Ier

FORMATION, MOBILITÉ

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 58. Garantie de la portabilité des droits liés au compte personnel de formation en cas de mobilité entre secteur public et secteur privé

Modifie l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet1984

Cette disposition supprime du domaine législatif la fixation des montants en heures des droits à formation et des plafonds pour l'alimentation des comptes personnels de formation (CPF), y compris les majorations applicables aux agents de catégorie C peu qualifiés, ou en cas de prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions. Ces montants seront désormais fixés par voie réglementaire.

En outre, cet article a pour objectif de rétablir la portabilité des droits acquis au titre du CPF par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics. En effet, les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail sont comptabilisés en euros depuis 2019.

Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Symétriquement, pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions règlementaires prises pour leur application et ce, au plus tard le 1er janvier 2020 (article 94 de la présente loi).

I. – L'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifié :

1° Les deux premiers alinéas du III sont ainsi rédigés :

« III. – L'alimentation de ce compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre d'heures maximal par année de travail et dans la limite d'un plafond.

« Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par voie réglementaire bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits à formation. » ;

2° Le IV est ainsi rédigé :

« IV. – Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond. » ;

3° Le V est ainsi rédigé :

« V. – Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du compte personnel de formation ouvert selon les conditions prévues à l'article L. 6323-1 du code du travail sont conservés et peuvent être convertis en heures. Ces droits sont utilisés dans les conditions définies au présent article. » ;

4° Le VII est ainsi rédigé :

« VII. – Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article, notamment le nombre d'heures acquises chaque année et les plafonds applicables au compte personnel de formation ainsi que les modalités d'utilisation du compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation. »

II. – L'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifié :

1° Les quatrième et cinquième alinéas sont ainsi rédigés :

« L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre d'heures maximal par année de travail et dans la limite d'un plafond.

« Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par voie réglementaire bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits à formation. » ;

2° Le dernier alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond.

« Les droits acquis au titre du compte personnel de formation ouvert selon les conditions prévues à l'article L. 6323-1 du code du travail sont conservés et peuvent être convertis en heures. Ces droits sont utilisés dans les conditions définies au présent article.

« Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article. »

III. – L'article L. 6323-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les droits acquis en heures, conformément à l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, sont conservés et convertis en euros au bénéfice de toute personne qui, au moment de sa demande, est autorisée, au titre d'une disposition du présent code, à utiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation. Les modalités d'application du présent alinéa sont fixées par décret en Conseil d'État. » ;

2° Au dernier alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième ».

ORDONNANCE

GOUVERNEMENT

ARTICLE 59. Habilitation à légiférer par ordonnances pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires

Disposition autonome

Le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° 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 ;

2° En garantissant 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, 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 ;

3° 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.

L'intention du Gouvernement était de « permettre une réforme ambitieuse de la formation des agents de la fonction publique, laquelle aura pour objectif d'atteindre une meilleure adéquation entre la formation initiale et continue dont ils bénéficient et les emplois qu'ils sont appelés à occuper ». L'avant-projet de loi présenté par le secrétariat d'État chargé de la Fonction publique, préconisait une ordonnance pour « faire évoluer le financement et l'organisation des établissements publics et des services de formation des agents publics. » Le projet de loi visait, quant à lui, à un « rapprochement des établissements et services qui concourent à la formation des agents publics » des trois versants de la fonction publique.

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° 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 ;

2° En garantissant 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, 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 ;

3° 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.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

ARTICLE 60. Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle

Modifie l'article L. 511-7 du code de sécurité intérieure

Cet article prévoit que, dans des conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation pourront être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. Sont notamment concernés les anciens gendarmes et policiers nationaux rejoignant la police municipale.

La section 5 du chapitre Ier du titre Ier du livre V du code de la sécurité intérieure est ainsi modifiée :

1° À la fin de l'intitulé, le mot : « continue » est supprimé ;

2° Il est ajouté un article L. 511-7 ainsi rédigé :

« Art. L. 511-7. – Dans des conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation en application du 1° de l'article 1er de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale peuvent être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. »

ARTICLE 62. Nouvelle clé de répartition du coût de la formation des apprentis dans la FPT

Modifie l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Alors que le financement était initialement prévu à hauteur de 75 % des frais de formation, le CNFPT prendra en charge, dès la conclusion des contrats d'apprentissage signés par les collectivités et leurs groupements après le 1er janvier 2020, le coût de ces frais à hauteur de 50 %. Le coût estimé de cette mesure est de 38 à 50 millions d'euros par an pour le CNFPT en fonction du nombre d'apprentis et des coûts des contrats d'apprentissage. Les 50 % restant sont à la charge de l'employeur.

I. – Le second alinéa du 5° du I de l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« Le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements mentionnés au même article 2. »

II. – Le I s'applique aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020.

ARTICLE 64. Formation systématique des agents publics accédant à des fonctions de manageurs

Modifie l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Cette disposition pose le principe selon lequel les fonctionnaires doivent bénéficier d'une formation au management lorsqu'ils accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement.

L'avant-dernier alinéa de l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management. »

ARTICLE 65. Rapport du Gouvernement sur les freins à l'apprentissage dans la fonction publique

Disposition autonome

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

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, 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'État, 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.

ARTICLE 66. Mesures visant à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier de la fonction publique

Modifie les articles 42 et 46 de loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Cet article vise à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier de la fonction publique en ramenant le coût de la contribution patronale au compte d'affectation spéciale institué pour la constitution des droits à pension des agents de l'État (CAS

pensions) à la charge de l'employeur d'accueil au niveau de celui que ce dernier supporterait en employant un fonctionnaire de son versant pour la constitution de droits similaires. Actuellement, le coût de prise en charge d'un fonctionnaire de l'État dans la fonction publique territoriale est de 74,28 % du traitement, ce qui constitue un frein à la mobilité des fonctionnaires de l'État.

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Le premier alinéa du II de l'article 42 est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« II. – La mise à disposition donne lieu à remboursement.

« Il est dérogé à cette règle, dans des conditions fixées par décret, dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné aux 2° ou 3° du I.

« Il peut être dérogé à cette même règle lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès : » ;

2° L'article 46 est ainsi modifié :

a) À la fin de la seconde phrase du deuxième alinéa, les mots : « en Conseil d'État » sont supprimés ;

b) Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où le fonctionnaire est détaché auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, le taux de la contribution prévue au deuxième alinéa du présent article peut être abaissé par décret. »

ARTICLE 70. Introduction du double détachement, dans la fonction publique territoriale, en vue d'accomplir un stage de formation

Modifie l'article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition entend régler la situation des agents détachés, notamment sur un emploi fonctionnel et qui, au titre d'une promotion interne, doivent accomplir un stage pour pouvoir être titularisés dans leur nouveau grade. Ainsi, cet article autorise le double détachement, notamment, sur un poste fonctionnel et sur une position de stage, le temps de procéder à la titularisation de l'agent concerné. Par exemple, un rédacteur qui est détaché sur un emploi de cabinet et qui bénéficie d'une nomination au grade d'attaché par la voie de la promotion interne, pourra continuer à être détaché sur l'emploi de cabinet et être, en même temps, détaché pour l'accomplissement du stage avant titularisation.

L'article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois. »

ARTICLE 71. Portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) entre les trois versants de la fonction publique

Modifie l'article 6 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et l'article 9-3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Depuis la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012, introduisant l'article 3-5 dans la loi du 26 janvier 1984, la portabilité du CDI permet à l'employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de la même catégorie hiérarchique. Cette disposition vise à étendre la portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) entre les trois versants de la fonction publique. Toutefois, il convient de souligner que la portabilité du CDI inter-versants, prévue par le présent article, constitue une possibilité et non une obligation. L'objectif de la mesure proposée n'est donc pas de créer de « droit au CDI », en cas de mobilité pour les agents qui disposent déjà d'un CDI. De même, le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent sera donc régi par les nouvelles conditions d'emploi applicables et négociées avec le nouvel employeur. Cette disposition est d'application immédiate.

(…)

II. – À l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « à une autre collectivité ou un autre établissement » sont remplacés par les mots : « à cette même collectivité ou ce même

établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'État ou de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ».

(…)

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 72. Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public – Extension du droit à l'allocation chômage aux bénéficiaires de la rupture conventionnelle et à certains agents démissionnaires

Disposition autonome

Cette disposition instaure la rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires. Toutefois, la rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

2° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

3°Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Cette disposition prévoit une période d'expérimentation : il est prévu d'appliquer le dispositif de rupture conventionnelle à titre expérimental pendant 5 ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Le fonctionnaire qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée, notamment l'organisation de la procédure, seront définies par décret en Conseil d'État.

La même disposition étend le bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi.

Sont concernés :

- les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ;
- les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle.

Un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'application de ce dispositif.

I. – L'administration et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, l'autorité territoriale et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée et les fonctionnaires de ces établissements peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. La rupture conventionnelle, exclusive des cas mentionnés à l'article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

2° Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;

3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'État est tenu de rembourser à l'État, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle. Il en va de même du fonctionnaire mentionné au même article 2 qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.

Le fonctionnaire des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle est tenu de rembourser à cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Les modalités d'application du présent I, notamment l'organisation de la procédure, sont définies par décret en Conseil d'État.

Le présent I est applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

II. – Une évaluation du dispositif mentionné au I, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, est présentée au Parlement un an avant son terme.

III. – Les modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public et aux personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, notamment l'organisation de la procédure, sont définies par décret en Conseil d'État.

IV. – L'article L. 5424-1 du code du travail s'applique aux personnels mentionnés aux 1°, 2°, 5° et 7° du même article L. 5424-1, à l'exception de ceux relevant de l'article L. 4123-7 du code de la défense, lorsque ces personnels sont privés de leur emploi :

1° Soit que la privation d'emploi soit involontaire ou assimilée à une privation involontaire ;

2° Soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle convenue en application du I du présent article ou, pour les agents employés en contrat à durée indéterminée de droit public et pour les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 précité, en application de conditions prévues par voie réglementaire ;

3° Soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ou en application du I de l'article 150 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 ;

Les agents publics dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage en application de l'article L. 5424-2 du code du travail ont droit à l'allocation dans les cas prévus au 1° du présent IV ainsi que, pour ceux qui sont employés en contrat à durée indéterminée de droit public, aux 2° et 3° du présent IV.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent IV, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation mentionnée au premier alinéa de l'article L. 5424-1 du code du travail.

V. – Le III de l'article 150 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 et l'article 244 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 sont abrogés.

ARTICLE 74. Ajustement des conditions de réintégration entre disponibilité pour suivre son conjoint et disponibilité pour raisons familiales au-delà d'un délai de 3 ans

Modifie l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition vise à distinguer le régime auquel sont soumis les fonctionnaires mis en disponibilité de droit « pour raisons familiales », selon que cette disponibilité leur a été accordée pour suivre leur conjoint ou leur partenaire pacsé ou pour un autre motif.

Un fonctionnaire mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé ne bénéficiera du régime de réintégration que la loi prévoit pour les fonctionnaires détachés ou mis en disponibilité d'office que si la durée de la disponibilité de droit n'a pas excédé trois ans. Au-delà de cette durée, il conservera la garantie de se voir proposer une des trois premières vacances dans sa collectivité ou son établissement d'origine.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2020. La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour son application.

I. – L'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° La seconde phrase du dernier alinéa est remplacée par deux phrases ainsi rédigées : « Toutefois, le fonctionnaire mis en disponibilité de droit, sur demande, pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité n'est réintégré dans les conditions prévues aux mêmes premier, deuxième et troisième alinéas de l'article 67, à l'expiration de sa période de disponibilité, que si celle-ci n'a pas excédé trois ans. Au-delà de cette durée, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire. » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les autres cas, si la durée de la disponibilité n'a pas excédé trois années, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire. »

II. – Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2020. La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour son application.

CHAPITRE II

SÉCURISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES EN CAS DE RESTRUCTURATION

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 76. Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés

Modifie l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Cette disposition prévoit que lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée (traitement, régime indemnitaire et, le cas échéant, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence et supplément familial de traitement) par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administration.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat à durée indéterminée dont bénéficie le fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte, soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

Lorsque, le fonctionnaire détaché et bénéficiaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié (quel que soit son motif) par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son administration, son établissement public ou sa collectivité d'origine.

À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité.

Un décret en Conseil d'État devra déterminer les conditions d'application de ces dispositions.

C'est le second cas de détachement d'office d'un fonctionnaire inscrit dans le statut. Le précédent, introduit par la loi du 20 avril 2016, relatif à la déontologie, modifiant l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, permet à une autorité territoriale de détacher un fonctionnaire suspendu qui fait l'objet de poursuites pénales.

« Art. 15. – I. – Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

« II. – Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

« Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent.

« III. – Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2.

« IV. – En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

« En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

« V. – Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

« Lorsque le fonctionnaire détaché en application du présent article et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

« VI. – À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée au V.

« VII. – En dehors des cas où ils sont mis à disposition, les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, peuvent être détachés d'office dans les conditions prévues au présent article auprès de cette personne morale de droit privé. Le présent VI bis ne s'applique pas aux fonctionnaires mentionnés à l'article L. 131-12 du code du sport.

« VIII. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article. »

ARTICLE 77. Garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel lorsqu'ils sont déchargés de fonctions

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

Cette disposition entend renforcer les obligations des autorités territoriales en cas de décharge de fonctions d'un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel. Pendant le délai de six mois, prévu à l'article 53 du titre III, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle

affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

Avant le dernier alinéa de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pendant le délai de six mois mentionné aux dixième et onzième alinéas, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité. »

ARTICLE 78. Encadrement de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Modifie l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition prévoit la possibilité d'un reclassement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) dans un des autres versants de la fonction publique (FPE, FPH). Il renforce en outre :

- le mécanisme de dégressivité de la rémunération du FMPE (10% à partir de la 2ème année contre 5% actuellement à partir de la 3ème année et suppression de la rémunération plancher de 50%) ;
- le dispositif d'accompagnement du FMPE dès sa prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, en ouvrant à ces agents les mêmes garanties qu'aux agents de l'État et hospitaliers s'agissant du financement d'actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou le secteur privé.

Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le CNFPT ou le centre de gestion élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre.

Cette même disposition entend sécuriser les modalités de rémunération des FMPE lorsqu'ils sont amenés à exercer des missions temporaires. Dans ce cas, les agents perçoivent pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade. Lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillé, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération dégressive.

Au terme de la période de prise en charge financière, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Ce nouveau dispositif de prise en charge des FMPE, à l'exception des modalités de rémunération des missions temporaires, s'appliquera aux agents pris en charge à compter du premier jour du deuxième mois suivant la promulgation de la loi.

- **Dispositions transitoires.** L'article 94 de la présente loi prévoit que ce dispositif est applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à la date de publication de la présente loi par le CNFPT ou un centre de gestion selon les modalités suivantes :

  1° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;

  2° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi ;

  3° Les fonctionnaires pris en charge à la date de publication de la présente loi, d'une part, et le centre de gestion compétent ou le CNFPT, d'autre part, disposent d'un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi ;

4° Sans préjudice des cas de licenciement prévus à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans, à la date de publication de la loi, du CNFPT ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date. Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

L'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le I est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après le mot : « activité », la fin de la septième phrase est ainsi rédigée : « sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique. » ;

b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

– à la première phrase, les mots : « les deux premières années » sont remplacés par les mots : « la première année » ;

– la deuxième phrase est ainsi rédigée : « Cette rémunération est ensuite réduite de 10 % chaque année. » ;

c) Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion, élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. À ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé. » ;

d) Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

– à la première phrase, les mots : « et 80 et de la dernière phrase de l'article 78 » sont remplacés par les références : « , 78 et 80 » ;

– sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées : « Par dérogation au deuxième alinéa du présent I, il perçoit pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette période est prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération en application du même deuxième alinéa ; lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application dudit deuxième alinéa. » ;

2° À la seconde phrase du dernier alinéa du II, les mots : « placé en disponibilité d'office » sont remplacés par le mot : « licencié » ;

3° Après le deuxième alinéa du III, il est inséré un IV ainsi rédigé :

« IV. – Au terme de la période de prise en charge financière prévue au deuxième alinéa du I, le fonctionnaire est 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. » ;

4° Au début du dernier alinéa, est insérée la mention : « V. – ».

ARTICLE 79. Admission à la retraite des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Modifie l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

En vertu de cette disposition, le fonctionnaire pris en charge par le CNFPT ou par un centre de gestion qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein est mis à la retraite d'office.

Les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de la loi (7 août 2019) et qui remplissent déjà ces conditions ou qui les remplissent dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de ladite loi (8 août 2019), sont mis à la retraite d'office six mois après cette entrée en vigueur (8 août 2019).

I. – Après le deuxième alinéa du II de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite. »

II. – Les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de la présente loi et qui remplissent déjà les conditions prévues au troisième alinéa du II de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant du I du présent article, ou qui les remplissent dans les six mois suivant la publication de la présente loi, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après cette même publication.

TITRE V
RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CHAPITRE Ier

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 80. 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 entre les femmes et les hommes

Crée les articles 6 quater et 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 26-2 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

- **Création d'un dispositif de signalement.** Cette disposition prévoit que les administrations devront instituer un dispositif de signalement qui aura pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permettra également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Les centres de gestion institueront, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en feront la demande, le dispositif de signalement prévu.

Un décret en Conseil d'État précisera les conditions d'application du dispositif de recueil des signalements, notamment celles dans lesquelles la démarche peut être mutualisée ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.

- **Adoption d'un plan d'action**. Dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants devront élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Ce plan d'action devra comporter au moins des mesures visant à :

  1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

  2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents pouvant bénéficier d'un avancement, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

  3° Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

  4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action devra être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, élaboré chaque année.

Les comités techniques, puis les comités sociaux territoriaux, seront consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement seront sanctionnés par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Un décret en Conseil d'État devra préciser le contenu du plan d'action et de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces plans d'action devront être élaborés au plus tard au 31 décembre 2020 (article 94 de la présente loi).

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Après l'article 6 ter, il est inséré un article 6 quater A ainsi rédigé :

« Art. 6 quater A. – Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

« Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

« Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif. » ;

2° Après l'article 6 sexies, il est inséré un article 6 septies ainsi rédigé :

« Art. 6 septies. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

« Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

« 1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

« 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

« 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

« 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

« Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la présente loi établi chaque année par les administrations mentionnées à l'article 2.

« Les comités prévus à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles, aux articles

L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article 25 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

« L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

« Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article. »

II. – Après l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 26-2 ainsi rédigé :

« Art. 26-2. – Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

III. – L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est abrogé.

ARTICLE 81. Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires

Modifie l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Cette disposition complète la liste, définie à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, relative aux discriminations prohibées afin d'y intégrer « l'état de grossesse ». Ainsi, aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Au deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, après le mot : « famille », sont insérés les mots : « ou de grossesse. »

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 82. Nominations équilibrées au sein des emplois de direction

Modifie l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet

Cette disposition prévoit qu'au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 habitants antérieurement à l'entrée en application de la présente loi) et du CNFPT (qui n'était pas mentionné dans la version antérieure de l'article 6 quater) doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle étant arrondi à l'unité inférieure.

En cas de non-respect de l'obligation une contribution est due. Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation multiplié par un montant unitaire.

Afin de prendre en compte les efforts fournis depuis l'entrée en vigueur du dispositif ainsi que les contingences de gestion, cette disposition prévoit la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe, de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations.

En vue de faciliter le contrôle de l'obligation de nominations équilibrées, le même article abaisse par ailleurs à quatre (contre cinq avant l'entrée en vigueur de cette disposition) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel. Sortent également du champ du dispositif les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction.

Enfin, cet article prévoit que, dans les six mois suivant une fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics en relevant, la nomination d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction dans l'une des entités fusionnées ne soit pas considérée comme une primo-nomination mais comme un renouvellement sur un même emploi.

Depuis la publication du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (modifié par le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014), le montant de la contribution par « unité manquante » est égal :

- à 30 000 euros, pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014 ;
- à 60 000 euros, pour les nominations prononcées au titre des années 2015 à 2016 ;
- à 90 000 euros, pour les nominations prononcées au titre des années 2017 et suivantes.

On notera que, contrairement au dispositif contributif prévu par la législation sur l'obligation d'emploi des personnes reconnues atteintes d'un handicap qui alimente le FIPHFP, cette contribution n'abonde aucun fonds spécifique destiné à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est prévu, dans le protocole égalité femme homme, la mise en place d'un fonds propre à chaque versant de la fonction publique.

À noter également que les dispositions de l'article 53-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, introduites par la loi du 12 mars 2012, prévoient qu'« un décret en Conseil d'État détermine le nombre maximal d'emplois de directeur général adjoint des services mentionnés aux articles 47 et 53 que

chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique ». Or, à ce jour (août 2019), ce décret n'a jamais été publié.

L'article 94 de la présente loi indique que pour les collectivités territoriales et les EPCI, cette disposition entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du CNFPT, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 6 quater. – I. – Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État 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 et du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'État, ses établissements publics et les agences régionales de santé, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et globalement pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation.

« En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

« Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue au même premier alinéa, cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

« II. – En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

« Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation prévue au I du présent article, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I multiplié par un montant unitaire.

« Par dérogation au deuxième alinéa du présent II, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation prévue au I relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu à l'article 6 septies.

« III. – Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus. »

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 83. Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée

Crée les articles 16 ter et 16 quater au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et modifie l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition prévoit que les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou des cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à cette proportion minimale de 40 %.

Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

Un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'application de cet article.

I. – Après l'article 16 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 16 ter et 16 quater ainsi rédigés :

« Art. 16 ter. – Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection mentionnés au premier alinéa, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

« À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au deuxième alinéa.

« Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

« Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article.

« Art. 16 quater. – La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

« Les recrutements et avancements de fonctionnaires mentionnés au premier alinéa sont ceux organisés sur le fondement :

« 1° De l'article 19, du 1° de l'article 26 et des 2° et 3° de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

« 2° De l'article 36, du 1° de l'article 39 et des 2° et 3° de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

« 3° De l'article 29, du 1° de l'article 35 et des 2° et 3° de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Des dérogations au présent article peuvent être prévues par décret en Conseil d'État. »

II. – Les articles 20 bis, 26 bis et 58 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont abrogés.

III. – Le dernier alinéa de l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est supprimé.

IV. – L'article 30 1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est abrogé et le dernier alinéa de l'article 35 de la même loi est supprimé.

V. – L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée est abrogé.

ARTICLE 84. Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse

Hormis le congé pathologique lié à la grossesse qui, par nature et comme précisé par la circulaire du 15 février 2018, relève du congé pour maternité et se trouve donc en dehors de l'application du délai de carence, aucune exception n'est prévue pour les congés de maladie des agents publics en situation de grossesse.

Cette disposition entend corriger cette situation et vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.

Le II de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est complété par un 5° ainsi rédigé :

« 5° Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité. »

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 85. Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit

Modifie les articles 72, 75, 79 et crée un article 75-1 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier1984

Cette disposition prévoit, au bénéfice de tout fonctionnaire territorial placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs. L'article 72 de la loi du 26 janvier1984, modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoyait déjà que lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Cette disposition a été complétée, pour sa pleine application, par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

Cette disposition oblige, par ailleurs, les employeurs territoriaux à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés pour les décisions d'avancement au choix, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues par la présente loi. Chaque tableau d'avancement de grade devra, en outre, préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus.

(…)

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° L'article 72 est ainsi modifié :

a) À la première phrase du deuxième alinéa, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

b) À la fin de la seconde phrase, le mot : « corps » est remplacé par les mots : « cadre d'emplois » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article 75 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. » ;

3° Après le même article 75, il est inséré un article 75-1 ainsi rédigé :

« Art. 75-1. – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 ou d'un congé parental en application de l'article 75, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. » ;

4° Le 1° de l'article 79 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-3. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

(…)

CHAPITRE II

ORGANISATION DES CONCOURS

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 89. Conditions d'organisation des concours dans la fonction publique territoriale

Modifie l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

En premier lieu, cette disposition ouvre la voie à la généralisation de la simplification des concours et examens de la fonction publique territoriale. En effet, désormais, dans toutes les filières, les concours et examens professionnels pourront être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires. Auparavant cette disposition n'était prévue qu'au bénéfice des cadres d'emplois des filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

En outre, lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues (externe, interne, 3e voie). Les modalités d'application de cette disposition seront précisées par décret. L'application de cette disposition va nécessiter la publication des listes d'admission à concourir sur un site unique permettant une telle vérification.

L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au début de la première phrase de l'avant-dernier alinéa, les mots : « Dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, » sont supprimés ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues aux 1° à 3° du présent article. Les modalités d'application du présent alinéa sont précisées par décret. »

CHAPITRE III

FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 90. Clarification et modernisation du droit applicable aux agents en situation de handicap

Crée les articles 33 à 40 au sein de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Cet article vise à rassembler l'ensemble des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés au sein du titre I du statut de la fonction publique ; antérieurement celles-ci figuraient essentiellement dans le code du travail.

Ainsi, l'article 90 ajoute à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un cinquième chapitre intitulé « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ».

Ce chapitre précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Le nombre d'unités manquantes pour respecter l'obligation d'emploi serait désormais arrondi à l'unité inférieure, non à l'unité supérieure.

L'article 90 de la présente loi tend également à introduire plusieurs mesures pour renouveler la gouvernance et le mode de fonctionnement du FIPHFP.

Afin de favoriser le partage d'expériences et les synergies entre le FIPHFP et le service public de l'emploi, des représentants de Pôle emploi et de Cap emploi siègeront au comité national du fonds, aujourd'hui composé de 23 membres représentant les employeurs publics, les personnels et les personnes handicapées.

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Le troisième alinéa de l'article 9 ter est supprimé ;

2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V

« De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

« Art. 33. – I. – L'État est assujetti à l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 du code du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 5212-7 et L. 5212-10 du même code.

« Lorsqu'ils comptent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, cette obligation s'applique également :

« 1° Aux établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux ;

« 2° Aux juridictions administratives et financières ;

« 3° Aux autorités publiques et administratives indépendantes ;

« 4° Aux groupements d'intérêt public ;

« 5° Aux groupements de coopération sanitaire lorsque ces derniers sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique ;

« 6° Aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux ;

« 7° Aux établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« II. – Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à l'obligation d'emploi visée au I du présent article que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues à l'article 34 de la présente loi, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

« III. – Tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 du code du travail.

« IV. – Les employeurs publics mentionnés au I du présent article qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

« Art. 34. – I. – Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail, l'effectif total pris en compte est constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'État.

« Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au cours de l'année écoulée.

« II. – Outre les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

« 1° Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

« 2° Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

« 3° Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

« Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

« III. – Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé au II du présent article par rapport à celui du I.

« Art. 35. – I. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un établissement public national ayant pour mission de :

« 1° Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information ;

« 2° Conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

« II. – Un comité national, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, du service public de l'emploi et des personnes handicapées :

« 1° Définit les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics ;

« 2° Oriente l'activité des comités locaux et les actions territoriales du fonds ;

« 3° Détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds ;

« 4° Établit un rapport annuel, qui est ensuite soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

« Art. 36. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique publie, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

« Art. 37. – I. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est saisi par les employeurs publics ou, le cas échéant, par les personnes mentionnées au II de l'article 34.

« II. – Outre les employeurs publics, peuvent bénéficier des aides du fonds les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et avec lesquels le fonds a conclu une convention.

« Art. 38. – I. – Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

« Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, à une date fixée par décret en Conseil d'État.

« II. – Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre :

« 1° Le nombre total d'agents rémunérés par l'employeur auquel est appliquée la proportion fixée à l'article L. 5212-2 du code du travail, arrondi à l'unité inférieure ;

« 2° Et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés par l'employeur.

« III. – Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Sous réserve des spécificités de la fonction publique, les modalités de calcul de ce montant unitaire sont identiques à celles prévues à l'article L. 5212-9 du code du travail.

« Pour les services de l'État, le calcul de la contribution est effectué au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

« Peuvent être déduites du montant de la contribution :

« 1° Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

« 2° Les dépenses mentionnées à l'article L. 5212-10-1 du même code, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

« IV. – Les employeurs publics déposent auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution, dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.

« Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

« À défaut de déclaration et de régularisation dans un délai fixé par décret en Conseil d'État, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable public compétent selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

« Art. 39. – Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile lorsque les employeurs publics ne respectent pas les prescriptions du présent chapitre et que cette situation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

« Art. 40. – Les conditions d'application du présent chapitre sont précisées par décret en Conseil d'État. »

II. – Les articles L. 323-2 à L. 323-8-8 du code du travail sont abrogés.

III. – La section 1 du chapitre Ier du titre III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est ainsi modifiée :

1° À la fin du II de l'article 68, la référence : « L. 323-2 du même code » est remplacée par la référence : « 34 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires » ;

2° Les articles 72 à 74 sont abrogés.

IV. – L'article 5 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes est abrogé.

V. – À la fin de l'avant-dernière phrase du III de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, les mots : « instituée par l'article L. 323-2 du code du travail » sont remplacés par les mots : « d'emploi de travailleurs handicapés prévue à l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. »

VI. – Au VI de l'article 208 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, la référence : « L. 323-8-6-1 du même code » est remplacée par la référence : « 35 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. »

VII. – Le deuxième alinéa de l'article 122 de la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015 est ainsi modifié :

1° (nouveau) À la fin de la première phrase, la référence : « mentionné à l'article L. 323-8-6-1 du code du travail » est supprimée ;

2° (nouveau) À la fin de la seconde phrase, les mots : « même code » sont remplacés par les mots : « code du travail ».

VIII. – Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2020. À titre dérogatoire, le II de l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tel qu'il résulte du présent article, entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, le 1er janvier 2022.

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 91. Expérimentation visant à permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap

Disposition autonome

Cet article prévoit qu'à titre expérimental, et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononcera au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Un décret en Conseil d'État définira les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Une évaluation de cette expérimentation devra être présentée au Parlement un an avant son terme.

À titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la présente loi, les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Un décret en Conseil d'État définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Une évaluation de cette expérimentation est présentée au Parlement un an avant son terme.

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 92. Parcours professionnel des agents en situation de handicap – Aménagement des concours administratifs

Modifie l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition vise à sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap et à préciser les conditions d'aménagement des concours administratifs.

Ainsi, les employeurs permettront à leurs agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Cette disposition prévoit également de mieux associer les associations représentant les personnes handicapées en prévoyant la saisine du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) sur les projets de textes relatifs au handicap dans la fonction publique.

Tout agent aura le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

L'employeur veillera à ce que le référent dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'agent.

Par ailleurs, des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires, précisées par eux, préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations seront fixées par décret en Conseil d'État.

En outre, cette disposition consacre une obligation de moyens à l'égard des employeurs afin que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

I. – L'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Les mots : « de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée » sont remplacés par les mots : « de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle » ;

2° Sont ajoutés des II, III, IV et V ainsi rédigés :

« II. – Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

« L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

« La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

« III. – Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations visées à l'article 2 de la présente loi prennent les mesures appropriées permettant aux agents mentionnés au I du présent article de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

« IV. – Le Conseil national consultatif des personnes handicapées est saisi pour avis des projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

« V. – Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article. »

(…)

III. – L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent article ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'État. » ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

(…)

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 93. Introduction, à titre expérimental, d'un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap

Disposition autonome

Cet article crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap.

À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'État devra fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixera également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement devra présenter au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, par dérogation à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du premier alinéa du présent article, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixe également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

TITRE VI
DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR

ARTICLE 94. Dispositions relatives à l'entrée en vigueur

Ces dispositions sont mentionnées sous chaque article nécessitant des précisions relatives à leur entrée en application.

I. – Le II de l'article 2 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale.

II. – A. – Les articles 8 et 12 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Par dérogation au premier alinéa du présent A, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;

2° 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 ;

3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées à l'article 30 et du plan d'action mentionné à l'article 80.

B. – L'article 6 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

C. – Le b du 2° du I de l'article 11 entre en vigueur au titre des affectations prenant effet à compter du 1er janvier 2020.

D. – Le a du 2° et le 4° du I de l'article 4 bis11 entrent en vigueur en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

E. – L'article 13 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

III. – Le I de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017 1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est abrogé lors de la mise en place des comités sociaux d'établissement prévus aux articles L. 6144 3 et L. 6144 3 1 du code de la santé publique dans leur rédaction résultant du IV de l'article 4 de la présente loi et du comité social d'établissement prévu à l'article L. 315 13 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction résultant du VI de l'article 4 de la présente loi.

IV. – L'article 10 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par dérogation au premier alinéa du présent IV :

1° 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 ;

2° Le I, le 1° du III , les 2° et 6° du V et le VI de l'article 410 de la présente loi ainsi que les quatre premiers alinéas de l'article 14 de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant du II de l'article 10 de la présente loi, entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances ;

3° Le 1° 4 du V de l'article 10 entre en vigueur le lendemain de la publication de la présente loi.

V. – L'article 16, les I, II et IV de l'article 18 et l'article 21 de la présente loi entrent en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15.

VI. – L'article 60 de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984 précitée dans sa rédaction résultant de l'article 25 de la présente loi s'applique aux décisions individuelles relatives aux mutations prenant effet à compter du 1er janvier 2020.

VII. – L'article 27 entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

VIII. – L'article 30, en tant qu'il concerne les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de mobilité dans la fonction publique de l'État, s'applique aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020.

L'article 30, en tant qu'il concerne les compétences des commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement ainsi que les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

IX. – Le 2° des III et IV de l'article 31 entre en vigueur après le prochain renouvellement général des instances.

X. – Les articles L. 232 2, L. 232 3, L. 232 7, L. 712 6 2 et L. 811 5 du code de l'éducation, dans leur rédaction antérieure à l'article 33 de la présente loi, demeurent applicables aux procédures en cours à la date de publication de la présente loi, ainsi qu'aux appels formés contre les décisions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.

XI. – L'article 32 n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire régis par les dispositions abrogées ou supprimées par le même article 15 bis.32. La validité des dispositions règlementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue pour l'application du présent IX quaterXI.

XII. – Les articles 34 et 35 entrent en vigueur le 1er février 2020.

La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites, jusqu'au 31 janvier 2020, sur le fondement du chapitre IV de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi. L'absence d'avis de la commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité. Ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.

Les demandes présentées à compter du 1er février 2020 sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XIII. – Les e et f du 3° de l'article 50 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

XIV. – Les I et II de l'article 58 entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions règlementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2020.

XV. – L'article 66 s'applique aux fonctionnaires de l'État dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1er janvier 2020.

XVI. – L'article 78 de la présente loi est applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à la date de publication de la présente loi par le Centre national de la fonction publique territoriale ou un centre de gestion selon les modalités suivantes :

1° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;

2° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi ;

3° Les fonctionnaires pris en charge à la date de publication de la présente loi, d'une part, et le centre de gestion compétent ou le Centre national de la fonction publique territoriale, d'autre part, disposent d'un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi ;

4° Sans préjudice des cas de licenciement prévus à l'article 97 de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction résultant de la présente loi, la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans, à la date de publication de la présente loi, du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date. Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. La prise en charge cesse selon les modalités définies au IV dudit article 97, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XVII. – Les plans d'action mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 précitée sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

XVIII. – Pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, l'article 3082 entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du Centre national de la fonction publique territoriale, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

XIX. – A. – Les dispositions de la présente loi sont directement applicables aux administrations parisiennes :

1° Aux dates prévues pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, lorsqu'elles modifient des dispositions de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 précitée applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction antérieure à la présente loi ;

2° Aux dates prévues pour les administrations de l'État, lorsqu'elles modifient des dispositions de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984 précitée applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

B. – Les articles 33-5, 72, 75 1 et 89 de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 précitée sont applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction résultant de la présente loi.

C. – Les emplois de sous directeur des administrations parisiennes et les emplois de directeur général et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement de Paris dont la population est supérieure à 80 000 habitants peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article 47 de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XX. – Le titre I^{er} et les articles 25, 27 et 30 de la présente loi s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

PARTIE 2
TEST DE CONNAISSANCES

1 – La loi de transformation de la fonction publique prévoit que le collège de représentants des employeurs territoriaux au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) est modifié pour permettre, à compter des prochaines élections municipales, à des représentants des EPCI à fiscalité propre d'y être représentés :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

2 – Le ministre en charge de la Fonction publique devra présenter au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et leurs groupements :

A - ☐ tous les ans

B - ☐ tous les deux ans

C - ☐ tous les trois ans

3 – La loi de transformation de la fonction publique procède à la fusion, au sein des collectivités territoriales, du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La nouvelle entité s'appelle :

A - ☐ le comité social d'administration

B - ☐ le comité social territorial

C - ☐ le comité social local

4 – Au sein du nouveau comité créé, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) sera obligatoire à partir d'un seuil de :

A - ☐ 50 agents

B - ☐ 200 agents

C - ☐ 300 agents

5 – La loi de transformation de la fonction publique crée un rapport social unique qui rassemble les éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale et établissement public. Ce document :

A - ☐ ne doit pas être présenté à l'assemblée délibérante

B - ☐ doit être présenté à l'assemblée délibérante sans avis du comité social territorial

C - ☐ doit être présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial

6 – La loi de transformation de la fonction publique modifiant l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, modifie le seuil de recrutement de contractuels sur emploi de direction dans les communes et EPCI à fiscalité propre. Il est désormais fixé à :

A - ☐ plus de 20 000 habitants

B - ☐ plus de 40 000 habitants

C - ☐ plus de 80 000 habitants

7 – La loi de transformation de fonction publique crée un nouveau type de contrat, le contrat de projet. Ce contrat : (*Plusieurs bonnes réponses*)

A - ☐ est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques

B - ☐ est conclu pour une durée minimale d'un an

C - ☐ a une durée maximale de 3 ans

D - ☐ peut prendre fin à l'initiative de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser

8 – La loi de transformation de la fonction publique prévoit que les contractuels recrutés sur la base des dispositions de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (recrutements sur emplois permanents à temps complet ou non complet) bénéficieront, désormais, d'une formation d'intégration et de professionnalisation, à l'instar des fonctionnaires territoriaux.

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

9 – La loi de transformation de la fonction publique prévoit que les communes de moins de 1 000 habitants et leurs groupements (de moins de 15 000 habitants) pourront désormais pourvoir tous leurs emplois permanents par des contractuels, quelle que soit la quotité de travail de l'emploi considéré :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

10 – La loi de transformation de la fonction publique procède à la suppression de la Commission de déontologie de la fonction publique :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

11 – La loi de transformation de la fonction publique instaure une obligation de conventionnement entre le CNFPT et les centres de gestion :

A - ☐ Au niveau national

B - ☐ Au niveau régional

C - ☐ Au niveau départemental

12 – Avec la loi de transformation de la fonction publique, le président d'un centre de gestion (CDG) peut désormais donner des délégations :

A - ☐ Aux seuls vice-présidents du CDG

B - ☐ Aux seuls membres du bureau

C - ☐ Aux membres du conseil d'administration

13 – La loi de transformation de la fonction publique modifie les règles relatives à la portabilité du CDI. Désormais, le CDI peut faire l'objet d'une « portabilité » : (*Plusieurs bonnes réponses*)

A - ☐ Au sein d'une même collectivité territoriale

B - ☐ Au sein d'un même versant de fonction publique

C - ☐ Au sein des trois versants de la fonction publique

14 – En matière de temps de travail des agents des collectivités territoriales, l'entrée en vigueur effective du respect de la règle des 1 607 heures pour toutes les communes doit intervenir au plus tard :

A - ☐ Au 1er janvier 2021

B - ☐ Au 31 mars 2021

C - ☐ Au 1er janvier 2022

15 –La loi de transformation de fonction publique : (*Plusieurs bonnes réponses*)

A - ☐ supprime la procédure disciplinaire d'appel

B - ☐ confère une valeur législative à l'obligation de réserve

C - ☐ permet le télétravail de façon ponctuelle

D - ☐ confère une reconnaissance législative à la notion de « catégorie A+ »

E - ☐ rend possible le partage du supplément familial entre les deux parents en cas de résidence alternée de l'enfant

16 – La loi de transformation de la fonction publique reconnaît un droit à l'allaitement sur le lieu de travail. Une fonctionnaire allaitant son enfant peut donc bénéficier d'un aménagement horaire :

A - ☐ de trente minutes maximum par jour

B - ☐ d'une heure maximum par jour

C - ☐ de deux heures maximum par jour

17 – La loi de transformation de la fonction publique instaure, à titre expérimental pour 5 ans, une rupture conventionnelle pour les fonctionnaires. Au regard de cette loi, cette rupture conventionnelle : (*Plusieurs bonnes réponses*)

A - ☐ peut être décidée de façon unilatérale par l'une des parties

B - ☐ ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires

C - ☐ ne s'applique pas aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels

D - ☐ ne s'applique pas aux agents bénéficiant d'un contrat à durée déterminée

18 – Avec la loi de transformation de la fonction publique, un fonctionnaire mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé ne bénéficiera du régime de réintégration que la loi prévoit pour les fonctionnaires détachés ou mis en disponibilité d'office que si la durée de la disponibilité de droit n'a pas excédé :

A - ☐ 2 ans

B - ☐ 3 ans

C - ☐ 6 ans

19 – La loi de transformation de la fonction publique supprime la Haute autorité pour la transparence de la vie publique :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

20 – La loi de transformation de la fonction publique prévoit qu'un fonctionnaire dont l'emploi relève d'un service public qui va faire l'objet d'une délégation de service public ne peut y être détaché qu'avec son accord :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

RÉPONSE : 1/A – 2/C– 3/B – 4/B – 5/C – 6/B – 7/A, B et D – 8/A – 9/A – 10/A – 11/B – 12/C – 13/A, B et C – 14/C – 15/A, C et E – 16/B – 17/B, C et D – 18/B – 19/B – 20/B

PARTIE 3
BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Cette bibliographie a été réalisée par le réseau des documentalistes du CNFPT.

Les références bibliographiques sont organisées selon le sommaire signalé ci-dessous. Elles sont classées dans chacune des rubriques par ordre antéchronologique. Lorsque les documents sont accessibles sur Internet, le lien est proposé. La recherche documentaire a été arrêtée le 11 Juillet 2019.

I – LES TRAVAUX PRÉPARATOIRES À LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAPPORT SAVATIER/DE BELENET ; MISSION THIRIEZ)

- **Les préconisations parlementaires sur l'avenir des centres de gestion et du CNFPT**
  Lettre de l'employeur territorial (la), n° 1631, 28/05/2019, p. 6-7
  Après plusieurs rapports d'inspection entre 2014 et 2017, le Premier ministre a sollicité 2 parlementaires de la République en marche, Arnaud de Bellenet, sénateur et Jacques Savatier, député. Il les a chargés de formuler des propositions de réforme du CNFPT et des centres de gestion et CSFPT répondant aux prestations attendues par les employeurs et les agents, ainsi que leurs modalités de financement et les outils de gestion et de contrôle à développer.

- **Réforme de la haute fonction publique : la lettre de mission de Frédéric Thiriez/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 24/05/2019
  https://www.acteurspublics.com/2019/05/24/reforme-de-la-haute-fonction-publique-la-lettre-de-mission-de-frederic-thiriez
  Parallèlement au projet de loi de transformation de la fonction publique, le premier ministre a adressé à Frédéric Thiriez la lettre de mission sur la réforme de la haute fonction publique. Il devra plancher d'ici la fin de l'année sur la révision des modalités de recrutement, la réforme de la formation de la haute fonction publique et la dynamisation des parcours de carrière. Il est notamment chargé d'expertiser « l'opportunité de la création d'un nouvel établissement destiné à assurer un tronc commun de formation initiale pour l'ensemble des futurs cadres de la nation issus des trois fonctions publiques. »

- **Un rapport préconise une nouvelle organisation du CNFPT et des CDG**
  Journal des maires et des conseillers municipaux, n° 3, 03/2019, p. 15
  Commentaire sur le rapport remis au Premier ministre par Jacques Savatier et Arnaud de Belenet sur le CNFPT et les centres de gestion, le 12 février dernier : propositions, statut des organismes et modalités de cotisation.
  https://www.lagazettedescommunes.com/606247/les-24-propositions-decapantes-de-la-mission-parlementaire-sur-le-cnfpt-et-les-centres-de-gestion/

- **Vers un Medef de la fonction publique territoriale ?**
  Actualité Juridique. Droit Administratif, n° 6/2019, 18/02/2019, p. 308
  https://www.dalloz-actualite.fr/flash/presentation-du-projet-de-loi-de-transformation-de-fonction-publique#.XGvbMDpCe70
  Le rapport remis par le sénateur Arnaud de Belenet et le député Jacques Savatier sur « La formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales » propose une articulation entre les centres de gestion et le CNFPT, et la création d'une « organisation représentative des employeurs territoriaux. »

- **Un rapport parlementaire préconise une « cotisation unique » pour financer les activités du CNFPT et des centres de gestion**

  Maire-info.com, 13/02/2019
  http://www.maire-info.com/article.asp?param=22724

  Le sénateur Arnaud de Belenet et le député Jacques Savatier ont remis hier au Premier ministre le rapport que celui-ci leur a commandé en octobre dernier afin « d'examiner les pistes de modernisation de l'organisation et du fonctionnement » du CNFPT et des centres de gestion (CDG). Le rapport des deux parlementaires contient 24 propositions.
  http://www.maire-info.com/upload/files/Rapport_CNFPT_CDG(1).pdf

- **Les 24 propositions décapantes de la mission parlementaire sur le CNFPT et les centres de gestion/RALLU Bénédicte**

  Gazette des communes, des départements, des régions (la), 12/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/606247/les-24-propositions-decapantes-de-la-mission-parlementaire-sur-le-cnfpt-et-les-centres-de-gestion/

  Le député Jacques Savatier (Vienne) et le sénateur Arnaud de Belenet (Seine-et-Marne) ont remis au Premier ministre leur rapport sur le CNFPT et les centres de gestion ce 12 février. Parmi leurs propositions, la création d'une structure nationale représentative des employeurs publics territoriaux chargée de gérer une partie des missions du CNFPT et des centres de gestion, dédiées au service public, financées par la cotisation obligatoire.

- **Une mission lancée sur les mutualisations entre le CNFPT et les centres de gestion/COSTE Émilie**

  Acteurspublics.com, 05/10/2018
  https://www.acteurspublics.com/2018/10/05/une-mission-lancee-sur-les-mutualisations-entre-le-cnfpt-et-les-centres-de-gestion

  Jacques Savatier, député LREM de la Vienne, et Arnaud de Belenet, sénateur LREM de la Seine-et-Marne, parlementaires, doivent se pencher sur une mutualisation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et des centres de gestion (CDG). Les propositions de cette mission pourraient être intégrées dans le futur projet de loi de réforme de la fonction publique.

- **Le CNFPT dans le récent rapport parlementaire relatif à la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités locales/ Xavier POCQUET du HAUT-JUSSÉ, directeur des affaires juridiques et des assemblées du CNFPT**

  BJCL, n° 3/19, mars 2019, p. 175

II – LE PROJET DE LOI ET LES DÉBATS PARLEMENTAIRES

- **Projet de loi « Fonction publique » : le détail de l'accord entre les députés et les sénateurs/ SCORDIA Bastien**

  Acteurspublics.com, 08/07/2019

  Dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, discipline, droit de grève, rémunération au mérite, déontologie, formation des hauts fonctionnaires… Passage en revue du texte issu de la commission mixte paritaire du 4 juillet 2019 sur le projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Fonction publique : accord trouvé entre l'Assemblée nationale et le Sénat/RALLU Bénédicte**

  lagazettedescommunes.com, 04/07/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/629863/fonction-publique-accord-trouve-entre-lassemblee-nationale-et-le-senat/#utm_source=gm-actualite&utm_medium=Email&utm_campaign=2019-07-04-alerte-email-actualite&email=dorothee.plard@cnfpt.fr&xtor=EPR-15

Députés et sénateurs se sont mis d'accord en commission mixte paritaire ce 4 juillet 2019 sur le projet de loi fonction publique. Parmi les mesures, la réduction du périmètre d'intervention des CAP est confirmée, le contrôle de conflits d'intérêts a été renforcé, les contrats de projet seront ouverts à tous, les DGS ne verront pas leurs missions définies par décret et il n'y aura pas de catégorie A+. Le texte devrait être définitivement adopté par le Parlement fin juillet.

- **« Transformation de la fonction publique » : les deux chambres rendent une copie commune/BEUREY Thomas**

  lagazettedescommunes.com, 04/07/2019

  https://www.banquedesterritoires.fr/transformation-de-la-fonction-publique-les-deux-chambres-rendent-une-copie-commune?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-07-04&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  L'Assemblée nationale et le Sénat sont parvenus, ce jeudi 4 juillet 2019, à établir une version conjointe du projet de loi réformant la fonction publique. Encadrement du droit de grève, apprentissage, handicap, statut des directeurs généraux de collectivités, fonctionnaires privés d'emploi… sur de nombreuses mesures intéressant la fonction publique territoriale, le point de vue des sénateurs a prévalu.

- **Fonction publique : apprentissage, télétravail, emplois de direction… les multiples ajouts du Sénat/BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 28/06/2019

  https://www.banquedesterritoires.fr/fonction-publique-apprentissage-teletravail-emplois-de-direction-les-multiples-ajouts-du-senat?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-06-28&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  Au cours des deux semaines d'une discussion qui s'est achevée jeudi 27 juin 2019 par un vote à main levée largement favorable, le Sénat a considérablement étoffé le projet de loi de transformation de la fonction publique. Aux petits soins pour les élus locaux, il leur a donné de nombreux outils supplémentaires pour gérer les ressources humaines. Après avoir passé à la loupe les principales dispositions adoptées lors de la première semaine d'examen (voir notre article du 24 juin), Localtis fait le point sur celles qui ont été approuvées au cours de la deuxième semaine, entre le 25 et le 27 juin.

- **Financement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales : le Sénat augmente la part demandée à l'État/ABHERVE Michel**

  Blogs.alternatives-economiques.fr, 27/06/2019

  https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2019/06/27/financement-de-l-apprentissage-dans-les-collectivites-territoriales-le-senat-augmente-la-part-demandee-a-l-etat

  Cet article fait état des débats, lors de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique au Sénat, relatifs à la question du financement de l'apprentissage, et notamment la prise en charge par le CNFPT.

- **Fonction publique - Catégorie A +, devoir de réserve, temps non complet… le point sur la discussion au Sénat/BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 24/06/2019

  https://www.banquedesterritoires.fr/categorie-devoir-de-reserve-temps-non-complet-le-point-sur-la-discussion-au-senat?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-06-24&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  Mardi et mercredi 25 et 26 juin 2019, ainsi qu'éventuellement jeudi prochain, le Sénat va poursuivre l'examen en séance du projet de loi de transformation de la fonction publique. Au menu des discussions figurent notamment les dispositions sur la mobilité et « l'accompagnement des transitions professionnelles », l'organisation des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale, l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations, ou encore l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. La semaine dernière (du 18 au 20 juin), les sénateurs ont adopté une soixantaine d'amendements portant sur les 16 premiers articles du texte (télécharger la liste de tous les amendements adoptés depuis l'article complet). Localtis détaille les principaux d'entre eux.

- **Réforme de la fonction publique : point d'étape sur les mesures adoptées par les sénateurs**
  lagazettedescommunes.com, 24/06/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/627877/reforme-de-la-fonction-publique-point-detape-sur-les-mesures-adoptees-par-les-senateurs/?abo=1#utm_source=gm-club-rh&utm_medium=Email&utm_campaign=2019-06-24-alerte-email-club-rh&email=catherine.lequerre@cnfpt.fr&xtor=EPR-20

  Les débats sur le projet de loi de transformation de la fonction publique reprennent, en séance publique au Sénat, mardi 25 juin. Encadrement du recours aux contractuels davantage précisé, contrôle de la Haute autorité de la transparence de la vie publique reconfiguré et francs désaccords Gouvernement/Sénat… On fait le point.

- **« Transformation de la fonction publique » : le Sénat remanie le projet de loi/BEUREY Thomas**
  Localtis.info, 17/06/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/transformation-de-la-fonction-publique-le-senat-remanie-le-projet-de-loi?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-06-17&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  La discussion sur la réforme de la fonction publique démarre ce 18 juin 2019 au Sénat. La chambre représentant les collectivités territoriales veut accorder aux élus locaux une plus grande souplesse dans la gestion des ressources humaines. Ce qui, en commission la semaine dernière, l'a conduit notamment à ouvrir davantage les possibilités de recrutement d'agents contractuels.

- **Questions sur : Projet de loi de transformation de la fonction publique/DI FOLCO Catherine, HERVE Loïc, MARIE Didier**
  videos.senat.fr, 14/06/2019
  http://videos.senat.fr/video.1211718_5d03a0ae62ac9.questions-sur--projet-de-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique

  Mardi 18 juin 2019, le Sénat examine le projet de loi de transformation de la fonction publique qui prévoit d'assouplir les modalités d'embauche et de moderniser le statut.

- **Le Sénat adopte 154 amendements pour répondre aux attentes des employeurs territoriaux et des agents**
  Maire-info.com, 13/06/2019
  http://www.maire-info.com/article.asp?param=23142&PARAM2=PLUS&nl=1

  Après l'adoption en première lecture par l'Assemblée nationale le 28 mai 2019 et avant d'être soumis aux sénateurs en séance publique à partir du 18 juin, le projet de loi de transformation de la fonction publique a été examiné le 12 juin par la commission des lois du Palais du Luxembourg.

- **Projet de loi « Fonction publique » : ce que les sénateurs veulent modifier/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 11/06/2019
  https://www.acteurspublics.fr/articles/projet-de-loi-fonction-publique-ce-que-les-senateurs-veulent-modifier

  Pas de limitation pour les contrats de projet, élargissement du recours aux contractuels et développement de la rémunération au mérite dans la territoriale, rétablissement des compétences des commissions administratives paritaires (CAP) en matière d'avancement et de promotion, réécriture de la réforme de la haute fonction publique, opposition à la définition des missions des DGS… Passage en revue des principaux amendements déposés par les rapporteurs du Sénat sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, Catherine Di Folco et Loïc Hervé. Le texte sera examiné en commission sénatoriale des lois à compter du mercredi 12 juin, puis en séance publique à partir du 18 juin 2019.

- **Fonction publique : le point sur la réforme après le vote des députés/BOULLAND Claire**
  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2468, 03/06/2019, p. 8-9
  https://www.lagazettedescommunes.com/623495/le-point-sur-la-reforme-apres-le-vote-des-deputes/?abo=1

L'acte I de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique au Parlement est terminé. Les députés l'ont adopté à 351 voix « pour », 156 « contre» ». Le point sur les ajouts et remises à plat qui passent mal auprès des élus locaux.

- **Réforme de la fonction publique : le point après le vote à l'Assemblée nationale/BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 28/05/2019

  https://www.banquedesterritoires.fr/reforme-de-la-fonction-publique-le-point-apres-le-vote-lassemblee-nationale?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-05-28&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  L'Assemblée nationale a adopté en première lecture, ce 28 mai 2019, le projet de loi de transformation de la fonction publique. Au cours de la cinquantaine d'heures de débats qui se sont déroulés entre le 13 et le 21 mai, les députés ont adopté 101 amendements. Au final, le texte a recueilli 351 voix, soit celles des seuls députés LREM-MoDem. Les trois groupes de gauche, tout comme LR, ont voté contre (156 voix contre), tandis que l'UDI-Agir ainsi que Libertés et Territoires se sont majoritairement abstenus (53 abstentions). Le point sur les dispositions nouvelles qui concernent la fonction publique territoriale.

  http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/transformation_fonction_publique

  http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/ta/ta0279.pdf

- **Suite et fin des débats sur le projet de loi fonction publique à l'Assemblée nationale**

  Maire-info.com, 23/05/2019

  http://www.maire-info.com/article.asp?param=23077&PARAM2=PLUS&nl=1

  Les députés ont achevé, mardi 21 mai 2019, l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, qui fera l'objet d'un vote solennel mardi prochain. En tout, plus de cent amendements ont été adoptés par les députés. Le point sur les derniers d'entre eux.

- **Fonction publique : les principales mesures votées par les députés/BOULLAND Claire**

  lagazettedescommunes.com, 22/05/2019

  https://www.lagazettedescommunes.com/622723/fonction-publique-les-principales-mesures-votees-par-les-deputes/?abo=1

  Les députés ont terminé, mardi 21 mai 2019, l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, après avoir apporté des précisions sur le détachement d'office, la protection contre les discriminations, et le concours national à affectation locale. Tour d'horizon de toutes leurs modifications qui touchent les collectivités.

- **Bilan des modifications apportées par les députés au projet de loi « Fonction publique »/ SCORDIA Bastien**

  Acteurspublics.com, 22/05/2019

  https://www.acteurspublics.com/2019/05/22/bilan-des-modifications-apportees-par-les-deputes-au-projet-de-loi-fonction-publique?fbclid=IwAR0R4r9fWok1Ql6x7AS-PxcIAyiqIVUHwkI-tlsKUdbhlncu-hf2Ynk4mjY

  Rupture conventionnelle, temps de travail, autorisation d'absence, contrat de mission, prime de précarité, déontologie et transparence, comités sociaux, formation… Retour sur les principaux amendements adoptés par les députés dans le cadre de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique qui vient de s'achever. Le vote aura lieu le 28 mai.

- **Les députés votent une meilleure reconnaissance de l'engagement des policiers municipaux/ELIE Mathilde**

  lagazettedescommunes.com – Club prévention sécurité, 21/05/2019

  https://www.lagazettedescommunes.com/622469/les-deputes-votent-une-meilleure-reconnaissance-de-lengagement-des-policiers-municipaux/

  Lors de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, les députés ont adopté un amendement visant à mieux reconnaître l'engagement des policiers municipaux en leur offrant des garanties statutaires renforcées en cas de blessure graves ou de décès en service.

- **Fonction publique : les députés votent les 35 heures effectives et une prime de précarité pour certains CDD**
  Maire-info.com, 20/05/2019
  http://www.maire-info.com/etat-administration-centrale-elections/fonction-publique/fonction-publique-les-deputes-votent-les-35-heures-effectives-et-une-prime-de-precarite-pour-certains-cdd-article-23062
  L'Assemblée nationale a adopté, vendredi soir, un amendement déposé au dernier moment par le Gouvernement, dans le cadre du projet de loi Transformation de la fonction publique, visant à imposer les 35 heures de manière effective dans les trois versants de la fonction publique (d'État, hospitalière et territoriale).
  http://www.senat.fr/espace_presse/actualites/201906/transformation_de_la_fonction_publique.html#c647838

- **Rapport fait au nom de la commission des lois [...] sur le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, de transformation de la fonction publique/CHALAS Émilie, 10/05/2019, 549 p.**
  http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/rapports/r1924.pdf
  Ce rapport présente les modifications apportées au projet de loi de transformation de la fonction publique après son examen par la commission des lois.

- **Les amendements des députés de la majorité au projet de loi « Fonction publique» »/ SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 29/04/2019
  Passage en revue des principaux amendements déposés par les députés du groupe La République en marche (LREM) au projet de loi « transformation de la fonction publique », qui seront examinés à compter du jeudi 2 mai par la commission des lois de l'Assemblée nationale. Au menu notamment, la fusion de la Commission de déontologie dans la HATVP, la transparence sur les hautes rémunérations, le renforcement de l'encadrement des ruptures conventionnelles ou encore la mise en place d'une indemnité de fin de contrat pour les contractuels. Au total, 832 amendements seront examinés par la commission des lois. Ils viennent d'être mis en ligne.
  http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/transformation_fonction_publique

- **Projet de loi « Fonction publique » : petits signes d'ouverture de l'exécutif en direction du Parlement/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 10/04/2019
  Contenu des ordonnances, transparence des rémunérations des fonctionnaires les mieux payés, cadre déontologique, cas de la haute fonction publique, temps de travail... Lors de son audition par les députés de la commission des lois, mercredi 10 avril 2019, le secrétaire d'État Olivier Dussopt est revenu sur les sujets sur lesquels le Gouvernement se dit prêt à discuter à l'occasion de l'examen parlementaire du projet de réforme de la fonction publique. Passage en revue.

- **Projet de loi de transformation de la fonction publique**
  Assemblée nationale, 27/03/2019
  http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/projets/pl1802/(index)/depots

- **Place de la négociation, contractuels... Les premiers amendements de l'exécutif sur le projet de loi « Fonction publique »/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 11/03/2019
  L'exécutif va proposer la modification de plusieurs dispositions du texte lors de son examen par les instances consultatives de la fonction publique. Tour d'horizon des premiers amendements déposés.

III – LES ÉLÉMENTS DU PROJET DE LOI ET LES ENJEUX

- **Rendez-vous salarial : Olivier Dussopt annonce une série de mesures en faveur du pouvoir d'achat**

  Maire-info.com, 03/07/2019
  http://www.maire-info.com/article.asp?param=23219&PARAM2=PLUS&nl=1

  Semaine décisive pour les fonctionnaires et les employeurs publics : à la veille de la réunion de la commission mixte paritaire du 4 juillet 2019 sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, le rendez-vous salarial annuel s'est, en effet, déroulé, le 2 juillet 2019, sous la présidence d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics.

- **Le Sénat supprime la définition des missions des DGS et crée une catégorie A+/RALLU Bénédicte**

  lagazettedescommunes.com, 20/06/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/627435/le-senat-supprime-la-definition-des-missions-des-dgs-et-cree-une-categorie-a/?abo=1

  Le Sénat a écarté la définition des missions des DGS dans le projet de loi fonction publique. Cependant, des pourparlers pourraient avoir lieu entre l'Association des maires de France et le syndicat des DG début juillet. Par ailleurs, le Sénat a créé une catégorie de hauts fonctionnaires A+ pour l'ensemble de la fonction publique et inscrit dans la loi l'obligation de réserve pour les fonctionnaires.

- **Les centres de gestions garants d'un socle de missions universelles**

  Lettre de l'employeur territorial (la), n° 1632, 04/06/2019, p. 6-7

  Le rapport remis au Premier ministre sur les institutions territoriales par deux parlementaires de la République en marche, Arnaud de Bellenet, sénateur, et Jacques Savatier, député, ne revient pas sur l'organisation départementale des centres de gestion, mais renforce leur organisation régionale et en fait les garants d'un socle de prestations à adhésion obligatoire.

- **Le projet de loi pour la transformation de la fonction publique prévoit que le développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales se fera au détriment de la formation continue des agents territoriaux/ABHERVÉ Michel**

  Blogs.alternatives-economiques.fr, 22/05/2019
  https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2019/05/22/le-projet-de-loi-pour-la-transformation-de-la-fonction-publique-prevoit-que-le-developpement-de-l-apprentissage-dans-les-collectivites-territoriales-se

  Quand, avec des ressources constantes, on crée à une institution des charges supplémentaires, elle ne peut y faire face qu'en diminuant les dépenses sur d'autres postes. C'est ce qui arrive au CNFPT en conséquence du débat sur l'article 22 du projet de loi de transformation de la fonction publique, lors de la séance du 20 mai 2019.

- **Réforme de la fonction publique : le CNFPT devra monter en puissance sur la formation des apprentis**

  Localtis.info, 21/05/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/le-cnfpt-devra-monter-en-puissance-sur-la-formation-des-apprentis?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-05-21&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  L'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique s'est poursuivi lundi à l'Assemblée nationale. Au cœur des débats : la formation des agents. La majorité a mis à la charge du Centre national de la fonction publique territoriale, le financement de la formation des apprentis employés dans les collectivités.

- **Big bang en vue pour le recrutement par concours dans la fonction publique/SCORDIA Bastien**

  Acteurspublics.com, 13/05/2019

  Développement de la déconcentration des concours et du concours national à affectation locale, évolution des procédures d'affectation des lauréats, mutualisation des épreuves de concours et réduction de leur durée et de leur nombre, mesures en faveur des préparations aux concours… Passage en revue des mesures envisagées par l'exécutif pour renforcer l'attractivité des concours de la fonction publique, dont Acteurs publics a obtenu le détail. Elles seront présentées aux représentants du personnel et des employeurs le 21 mai.

- **Le projet de loi de transformation de la fonction publique**

  Informations administratives et juridiques (les), n° 5, 05/2019, p. 12-25

  Conformément aux orientations fixées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la transformation publique le 1er février 2018, un projet de loi visant à moderniser la fonction publique a été déposé le 27 mars 2019 au Parlement. Le Gouvernement a engagé la procédure accélérée sur ce texte qui devrait être adopté cet été

- **« La loi sera une boîte à outils qui va permettre la réorganisation de la fonction publique » : interview d'Émilie Chalas/RALLU Bénédicte**

  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2463, 29/04/2019, p. 11

  https://archives.lagazettedescommunes.com/36774357/-la-loi-sera-une-boite-a-outils-qui-va-permettre-la-reorganisation-de-la-fonction-publique

  À la veille de l'examen en commission des lois du projet de loi « fonction publique », la députée (LREM) de l'Isère, Émilie Chalas, rapporteure du texte, revient sur les sujets clés qu'elle défendra lors du débat parlementaire.

- **L'exécutif veut « une réforme grand angle » pour la haute fonction publique/CORBIER Marie-Christine**

  Échos (les), 08/04/2019, p. 3

  https://www.lesechos.fr/politique-societe/societe/lexecutif-veut-une-reforme-grand-angle-pour-la-haute-fonction-publique-1007269

  À l'issue du grand débat, l'exécutif entend réformer la formation des hauts fonctionnaires. L'ENA et d'autres écoles sont concernées. La discrimination positive et la fin de l'intégration automatique dans les grands corps sont à l'étude.

- **« Il faut supprimer les corps et le pantouflage »**

  Actualité Juridique. Droit Administratif, n° 13/2019, 08/04/2019, p. 724-726

  https://www.dalloz-actualite.fr/interview/il-faut-supprimer-corps-et-pantouflage#.XKtFD0jgq70

  Chercheur au Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF), politologue, sociologue, Luc Rouban est reconnu comme l'un des meilleurs spécialistes de la sphère publique. Il a accepté de répondre aux questions de Dalloz actualité pour mettre en perspective le projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Olivier Dussopt : « Nous garantissons aux agents des droits nouveaux »**

  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2459, 01/04/2019, p. 8-9

  https://www.lagazettedescommunes.com/614220/olivier-dussopt-nous-garantissons-aux-agents-des-droits-nouveaux/

  Après une année de concertation, parfois houleuse, le projet de loi de modernisation de la fonction publique vient d'être présenté en Conseil des ministres le 27 mars. Le secrétaire d'État chargé de la fonction publique, dans cet entretien, rappelle les axes principaux du texte et dévoile les enjeux du parcours parlementaire qui devrait débuter à compter du 2 mai 2019.

- **Satisfecit global du Conseil d'État sur la réforme de la fonction publique/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 27/03/2019
  https://www.acteurspublics.com/2019/03/27/satisfecit-global-du-conseil-d-etat-sur-la-reforme-de-la-fonction-publique
  Dans son avis sur le projet de loi de réforme de la fonction publique, publié mercredi 27 mars, le Palais-Royal salue dans son ensemble les mesures prévues par le Gouvernement. Tour d'horizon de ses observations.
  https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Les-avis-du-Conseil-d-Etat-rendus-sur-les-projets-de-loi/2019/Projet-de-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique-CPAF1832065L-27-03-2019

- **Réforme du dialogue social : l'exemple inquiétant du privé/FRANCK Emmanuel**
  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2458, 25/03/2019, p. 24-25
  https://archives.lagazettedescommunes.com/36682520/reforme-du-dialogue-social-l-exemple-inquietant-du-prive
  La réforme du dialogue social prévue dans le projet de loi « fonction publique » s'inspire de celle réalisée dans le secteur privé il y a un peu plus d'un an. Mais de « rationalisation économique » en difficultés de reclassement, le premier constat n'est guère encourageant.

- **L'étude d'impact du projet de loi « fonction publique » reste dans le flou/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 21/03/2019
  https://www.acteurspublics.com/2019/03/21/l-etude-d-impact-du-projet-de-loi-fonction-publique-reste-beaucoup-dans-le-flou
  Révision du périmètre et des missions des instances de dialogue social, recours accru aux contractuels, harmonisation du temps de travail, accompagnement des agents concernés par des restructurations… Acteurs publics s'est procuré l'étude d'impact du projet de loi sur la réforme de la fonction publique, étude souvent lacunaire. Passage au crible des estimations gouvernementales.

- **Avenir de la formation et de la gestion des carrières : union sacrée des institutions de la « territoriale »**
  Localtis.info, 14/03/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/avenir-de-la-formation-et-de-la-gestion-des-carrieres-union-sacree-des-institutions-de-la?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-03-14&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne
  Les institutions de la fonction publique territoriale jouent la carte de l'unité face aux propositions de la mission sur la formation et la gestion des carrières des agents territoriaux qui appellent à des évolutions de leur part.

- **Le dialogue social dans le projet de loi de transformation de la fonction publique**
  Lettre de l'employeur territorial (la), n° 1619, 05/03/2019, p. 6-8
  Avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, qui s'articule autour de cinq axes, le Gouvernement veut favoriser une administration plus agile, ouverte et attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires.

- **Projet de loi « Fonction publique » : une rupture, quatre continuités et beaucoup d'inconnues/FIROUD Marc**
  Actualité Juridique. Collectivités Territoriales, n° 3, 03/2019, p. 116-117
  Le projet de loi dit de « transformation de la fonction publique » contient de nombreux approfondissements de réformes initiées depuis quelques années dans la fonction publique (modernisation du dialogue social, intégration des enjeux déontologiques, égalité entre les femmes et les hommes). Dans le même temps, un saut -une rupture ?- est envisagé pour changer, à certains égards, le modèle actuel de fonction publique.
  Cet article n'est qu'une brève présentation, centrée sur la fonction publique territoriale, du nouveau projet de loi. Il vise à aborder ses principaux points de réforme.

- **Faut-il remettre en cause le statut des fonctionnaires ?/GROISON Bernadette, ROUBAN Luc, BOUZOU Nicolas**

  Liaisons sociales magazine, n° 200, 03/2019, p. 56-57

  Quelque peu décalée pour cause de grand débat national, la présentation de la réforme de la fonction publique devrait avoir lieu lors du Conseil des ministres du 27 mars. Suppression de 120 000 postes, rémunération au mérite et recours accru aux contractuels sont au programme… De quoi prendre à rebrousse-poil les syndicats - qui promettent d'ailleurs déjà de se battre. Reste une question centrale… Faut-il remettre en cause le statut des fonctionnaires ?

- **Fonction publique : de vrais besoins pour une juste réforme/THEURET Johan**

  Personnel, n° 594, 03/2019, p. 88-89

  Opinion de Johan Theuret, directeur général adjoint de la Ville et la Métropole de Rennes, Président de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT), sur le projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Projet de loi sur la fonction publique : un texte moderne ?/CREVEAUX Julie, VERNE Michael**

  Lettre du cadre territorial (la), n° 526, 03/2019, p. 16-18

  Le 13 février 2019 le projet de loi de transformation de la fonction publique a été présenté par le secrétaire d'État du ministre de l'Action et des comptes publics. Focus sur les mesures phares envisagées par le Gouvernement, dont la fusion du comité technique et du CHSCT pour créer un comité social territorial.

- **Demain, tous contractuels ? À propos du projet de loi de transformation de la fonction publique du 14 février 2019/VILLENEUVE Pierre**

  Semaine juridique (la). Administration et Collectivités Territoriales, n° 8, 25/02/2019, p. 3-5

  Un dialogue social plus stratégique et efficace, de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants, la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents, une mobilité encouragée et un accompagnement des transitions professionnelles, un renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : l'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique ne semble pas manquer d'ambition. Toutefois, le texte ne saurait masquer les inquiétudes des fonctionnaires face à l'incursion toujours plus affirmée du contrat au sein de la fonction publique. Présenté avant même la fin du grand débat national, le projet de loi ne saurait pour autant se limiter au seul enjeu du recours aux contractuels.

- **Projet de loi fonction publique : les intercommunalités satisfaites de voir une partie de leurs propositions reprises**

  Dépêches de l'AEF, n° 601511, 19/02/2019

  L'Assemblée des communautés de France a proposé des mesures qui ont été reprises dans le projet de loi de transformation de la fonction publique parmi lesquelles : le recentrage des missions des CAP et la création du « contrat de projet ». Détails et autres propositions de l'Assemblée non prises en compte à ce jour.

- **Quelles missions pour le futur « comité social territorial » ? Le détail de l'avant-projet de loi fonction publique**

  Dépêches de l'AEF, n° 601185, 14/02/2019

  L'article 2 de l'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté au Conseil commun de la Fonction publique le 13/02 dernier « instaure une instance unique de dialogue social dans la fonction publique territoriale » : rôle, représentation et mission.
  https://www.lagazettedescommunes.com/606582/exclusif-decouvrez-le-projet-de-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique/

- **Tout comprendre du projet de loi de transformation de la fonction publique**

  lagazettedescommunes.com, 14/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/606636/tout-comprendre-du-projet-de-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique/

« Un dialogue social plus stratégique », « des leviers managériaux développés », « la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents », « la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles », « le renforcement de l'égalité professionnelle »… Que se cache-t-il derrière les grands axes du projet de loi de transformation de la fonction publique ? Cet article fait le point.

IV – LES RÉACTIONS

- **Réforme de la fonction publique : La fonction publique doit être à l'image de la société/LA CORDEE**

  Libération, 07/02/2019
  https://www.liberation.fr/debats/2019/02/07/la-fonction-publique-doit-etre-a-l-image-de-la-societe_1707747

  Alors qu'une réforme des services publics se prépare, l'association la Cordée appelle Emmanuel Macron à changer les règles de recrutement des fonctionnaires pour que la fonction publique ne soit plus une machine de reproduction sociale

- **Réforme de la fonction publique : les administrateurs territoriaux décernent les bons et les mauvais points/BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 03/07/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/reforme-de-la-fonction-publique-les-administrateurs-territoriaux-decernent-les-bons-et-les-mauvais?pk_campaign=Flux%20RSS&pk_kwd=2019-07-03&pk_source=Actualit%C3%A9s%20Localtis&pk_medium=RSS

  L'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) tiendra son trentième congrès les 4 et 5 juillet 2019 à Orléans. Quelque 300 participants sont attendus à cette manifestation où, actualité oblige, les débats sur la réforme de la fonction publique tiendront une place centrale. Dans une interview à Localtis, le président de l'association, Fabien Tastet, exprime dans le détail son point de vue sur le dossier. Il souligne aussi l'attachement de l'AATF au développement de l'innovation dans les collectivités territoriales.

- **Fonction publique : « un projet de loi générateur d'insécurité juridique »/BOULLAND Claire**

  lagazettedescommunes.com, n° 1436, 11/06/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/624683/fonction-publique-un-projet-de-loi-generateur-dinsecurite-juridique/#utm_source=gm-actualite&utm_medium=Email&utm_campaign=2019-06-11-alerte-email-actualite&email=dorothee.plard@cnfpt.fr&xtor=EPR-15

  Quels sont, à ce stade de la discussion sur le projet de loi de transformation de la « fonction publique » adopté par les députés, les risques de contentieux ou les points de vigilance ? Lorène Carrère, avocate au cabinet Seban et associés spécialiste du droit de la fonction publique, livre sa vision du texte qui fait l'objet d'une procédure accélérée. Les débats parlementaires reprennent en commission des lois du Sénat le 12 juin 2019.

- **Réforme de la fonction publique : inquiétude de l'AMF après l'examen par les députés/ BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 24/05/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/reforme-de-la-fonction-publique-inquietude-de-lamf-apres-lexamen-par-les-deputes?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-05-24&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  Les nouvelles mesures que les députés ont introduites ces derniers jours dans le projet de loi de transformation de la fonction publique ne suscitent pas beaucoup d'enthousiasme de la part des responsables élus de l'Association des maires de France (AMF). Moins de 48 heures après la fin de l'examen de la réforme dans l'hémicycle du Palais Bourbon, le comité directeur de l'association a tiré « un bilan peu rassurant. »

- **Projet de loi fonction publique : les quatre points qui inquiètent le plus les maires**

  Maire-info.com, 24/05/2019
  http://www.maire-info.com/article.asp?param=23083&PARAM2=PLUS&nl=1

  Au sortir de la réunion le 23 mai 2019 de son Comité directeur, l'AMF a exprimé, par communiqué,

son « inquiétude » sur les conséquences de certaines mesures du projet de loi Transformation de la fonction publique. Le point sur les sujets qui inquiètent les élus.
https://www.amf.asso.fr/documents-fonction-publique-territoriale-lamf-sinquiete-consequences-certaines-mesures-du-projet-loi/39455
https://participation.senat.fr/blog/consultation-sur-la-transformation-de-la-fonction-publique

- **Frédéric Thiriez : avec la fin de l'ENA, « l'idée est de supprimer la mentalité «grands corps» »/FLOC'H Benoît**
  lemonde.fr, 22/05/2019
  https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/05/22/frederic-thiriez-il-faut-supprimer-l-acces-direct-aux-grands-corps-a-la-sortie-de-l-ena_5465268_823448.html?xtmc=thiriez&xtcr=2
  Entretien avec Frédéric Thiriez, missionné par le Premier ministre pour réformer la haute fonction publique. Ces travaux s'engagent dans la continuité du projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Réforme de la fonction publique : manifestations et commentaires marquent le passage en Conseil des ministres/BEUREY Thomas**
  Localtis.info, 27/03/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/reforme-de-la-fonction-publique-manifestations-et-commentaires-marquent-le-passage-en-conseil-des?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-03-27&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne
  Le Conseil des ministres a examiné, ce mercredi 27 mars 2019, le projet de loi de « transformation de la fonction publique ». Une étape importante pour cette réforme que le Gouvernement prépare depuis un an, et dont il souhaite l'adoption avant la fin de la session parlementaire de cet été. Opposés à un texte qui, selon eux, remet en cause le statut de la fonction publique, les syndicats appellent les agents à manifester. La réforme manque d'ambition, font valoir de leur côté les représentants des employeurs locaux et des DRH, qui étaient réunis ce même jour lors de la conférence nationale de l'emploi territorial à Paris.

- **Le projet de loi « fonction publique » doit être amélioré**
  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2457, 18/03/2019, p. 21
  https://www.lagazettedescommunes.com/612188/le-projet-de-loi-fonction-publique-doit-etre-ameliore/
  Tribune du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), sur le projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Dossier relatif aux votes émis par les deux collèges du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur le projet de loi de transformation de la fonction publique - Séance plénière du lundi 18 mars 2019**
  CSFPT, 18/03/2019
  https://www.csfpt.org/sites/default/files/dossier_votes_projet_de_loi_fonction_publique_-_seance_pleniere_du_18_mars_2019.pdf
  Communiqué de presse du CSFPT après la nouvelle séance plénière relative au projet de loi de transformation de la fonction publique en présence d'Olivier Dussopt, Secrétaire d'État à la fonction publique. Ce texte est complété par les déclarations de Philippe Laurent, président du CSFPT, et des organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, FA FPT).

- **Projet de loi fonction publique : vote défavorable du CSFPT, après celui du Conseil commun**
  Localtis.info, 18/03/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/projet-de-loi-fonction-publique-vote-defavorable-du-csfpt-apres-celui-du-conseil-commun?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-03-18&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne
  Le Conseil commun de la fonction publique s'est exprimé vendredi sur le projet de modernisation de la fonction publique. Le Gouvernement a tenu compte d'une partie des amendements des syndicats. Cela n'a toutefois pas suffi. Ce lundi, c'était au tour du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, où le fait d'être consulté en tout dernier lieu n'a pas été apprécié.

- **Avenir de la formation et de la gestion des carrières : union sacrée des institutions de la « territoriale »**
  Localtis.info, 14/03/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/avenir-de-la-formation-et-de-la-gestion-des-carrieres-union-sacree-des-institutions-de-la?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-03-14&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  Les institutions de la fonction publique territoriale jouent la carte de l'unité face aux propositions de la mission sur la formation et la gestion des carrières des agents territoriaux qui appellent à des évolutions de leur part.

- **Réforme de la fonction publique : l'AITF souhaite des compléments au projet de loi/ GASNIER Marie**
  weka.fr, 07/03/2019
  https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article/reforme-de-la-fonction-publique-l-aitf-souhaite-des-complements-au-projet-de-loi-80472/

  Le projet de loi de transformation de la fonction publique que le Gouvernement devrait présenter fin mars opère une réforme majeure et présente certaines lacunes, notamment en matière de mobilité, selon l'AITF.

- **Projet de loi fonction publique : la fronde des syndicats et des employeurs territoriaux**
  lagazettedescommunes.com, 20/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/607619/projet-de-loi-fonction-publique-la-fronde-des-syndicats-et-des-employeurs-territoriaux/?abo=1

  Fait inédit au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) : syndicats et employeurs ont unanimement demandé qu'un délai supplémentaire soit accordé par l'État pour amender le projet de loi de transformation de la fonction publique. Sans quoi les prochaines séances seraient boycottées et le calendrier gouvernemental menacé.

- **Anicet le Pors : le statut de la fonction publique sera progressivement contourné et mis en extinction/MANSAT Pierre, 17/02/2019**
  http://www.pierremansat.com/2019/02/anicet-le-pors-le-statut-de-la-fonction-publique-sera-progressivement-contourne-et-mis-en-extinction-dans-la-gazette.html

  Interview d'Anicet le Pors « père du statut de la fonction publique » sur les questions de service public, sur la fonction publique aujourd'hui et sa réforme et sur le statut.

- **Tutelle pour le CNFPT et les centres de gestion : ça grince !**
  lagazettedescommunes.com, 15/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/606917/tutelle-pour-le-cnfpt-et-les-centres-de-gestion-ca-grince/?abo=1

  Après l'opposition du président du CNFPT à la proposition du rapport Savatier/de Belenet, c'est au tour du président de la FNCDG, Michel Hiriart, de refuser catégoriquement une « mise sous tutelle » des centres de gestion. Philippe Laurent, de son côté, ne veut pas que le Conseil Sup' qu'il préside ou la coordination des employeurs, dont il est le porte-parole, jouent ce rôle.

- **[Interview] François Deluga : « La porte à la privatisation du CNFPT est ouverte ! »/RALLU Bénédicte, JOANNES Jean-Marc**
  lagazettedescommunes.com, 13/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/606576/interview-francois-deluga-la-porte-a-la-privatisation-du-cnfpt-est-ouverte/

  Le président du Centre national de la fonction publique territoriale a vivement réagi à la présentation la veille du rapport de Belenet et Savatier sur l'articulation entre l'établissement public et les centres de gestion. Il qualifie les propositions des deux parlementaires « d'extrêmement dangereuses ». Il dénonce une « remise en cause de la décentralisation. »

ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE
41, QUAI D'ORSAY
75007 PARIS
TÉL. : 01 44 18 14 14
WWW.AMF.ASSO.FR

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY
CS 41232
75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00
WWW.CNFPT.FR

FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION
80, RUE DE REUILLY
75012 PARIS
TÉL. : 01 53 30 09 99
WWW.FNCDG.COM

©19/14428/AJ - CNFPT STUDIO GRAPHIQUE - IMPRESSION CNFPT (WAMBRECHIES)
© CRÉDITS PHOTO : ARNAUD FEVRIER POUR L'AMF ET AGENCE MYOP POUR LE CNFPT