



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCÈS AU GRADE DE
SECRETARE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE RELEVANT
DES MINISTRES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES**

AU TITRE DE L'ANNEE 2021

de 13h00 à 17h00 (horaire de métropole)

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 4 heures – coefficient 1

Elle consiste en la rédaction à partir d'un dossier à caractère professionnel d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse, de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder trente-cinq pages.

SUJET A TRAITER :

Appelé à présenter devant les partenaires sociaux la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, votre directeur-trice- vous demande de préparer une note présentant les changements induits par ce texte en matière de dialogue social et d'égalité professionnelle.

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages

DOCUMENTS JOINTS

<u>Document 1 :</u>	Pages
Extrait du guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre – septembre 2019 – direction générale de l’administration et de la fonction publique	1 à 23
<u>Document 2 :</u>	
Un an après, où en est-on de l’application de la loi de réforme de la fonction publique ? - Acteurs Publics par Bastien Scordia – 24 juillet 2020	24 à 28
<u>Document 3 :</u>	
Communiqué de presse du Ministère de l’action et des comptes publics - 7 août 2019 n° 767	29 à 30

(3 documents, 30 pages au total)

**Guide de présentation
de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019
de transformation de la fonction publique
et de son calendrier de mise en œuvre**

**Présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019
de transformation de la fonction publique
et de son calendrier de mise en œuvre**

Présentée au Conseil des ministres du 27 mars 2019 et définitivement adoptée par le Parlement le 23 juillet, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pose les fondements d'une rénovation en profondeur du cadre de gestion des ressources humaines dans la sphère publique.

La loi du 6 août 2019 se compose de 95 articles recensés et explicités ci-après.

Le présent guide a été élaboré par les trois directions en charge de la mise en œuvre de la loi, DGAFP, DGCL et DGOS, en lien avec l'ensemble des ministères, tant pour les dispositions communes que pour celles spécifiques à chaque versant de la fonction publique.

Il rassemble les dispositions communes à plusieurs versants dans une première partie (Partie I).

Les trois parties suivantes s'attachent à la mise en œuvre des mesures spécifiques à chaque versant : partie II pour la fonction publique de l'Etat ; partie III pour la fonction publique territoriale, partie IV pour la fonction publique hospitalière.

Chacune de ces parties reprend l'architecture des titres de la loi fonction publique.

Une partie spécifique est dédiée aux rapports (Partie V).

Enfin, la dernière partie rassemble dans un tableau synthétique l'ensemble des mesures à prendre pour la mise en œuvre effective de la loi (Partie VI).

.../...

PARTIE 1 : LES DISPOSITIONS COMMUNES A PLUSIEURS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

1 - Promouvoir un dialogue social plus stratégique

1.1 Evolution des attributions des commissions administratives paritaires et lignes directrices de gestion présentées pour avis devant les comités sociaux (articles 1, 10, 25 et 30)

La loi de transformation de la fonction publique redéfinit les compétences des commissions administratives paritaires (CAP), en supprimant leurs compétences en matière de mutation et de mobilité à compter du 1^{er} janvier 2020 et en matière d'avancement et de promotion dès le 1^{er} janvier 2021 pour les trois versants de la fonction publique.

Parallèlement, sont créées des lignes directrices de gestion (LDG) qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, fixent à partir du 1^{er} janvier 2020 les orientations générales en matière de mutation et de mobilité dans la fonction publique de l'État et fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours dans l'ensemble de la fonction publique, en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par ailleurs, 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 relatives à l'avancement, aux promotions et aux mutations. La mise en œuvre de cette disposition prend tout son sens, dès 2020 pour les actes de mutation.

Le décret relatif aux lignes directrices de gestion, aux politiques de mobilité et à l'évolution des attributions des CAP précisera ces nouvelles dispositions afférentes aux compétences des CAP, au champ d'application des lignes directrices ainsi qu'au conseiller syndical, notamment la représentativité des organisations syndicales.

Ce décret prioritaire sera adopté au cours du quatrième trimestre 2019 afin de publier les LDG et de mettre en place le nouveau dispositif dès l'année 2020.

L'article 1^{er} de la loi de transformation de la fonction publique réaffirme le principe de participation des agents publics au dialogue social à travers leurs représentants élus.

Le décret précité effectuera un premier toilettage des décisions individuelles soumises à l'examen des CAP dans les décrets des trois versants relatifs aux CAP. Le décret précisera notamment les décisions individuelles qui seront examinées par les CAP, parmi lesquelles les refus de titularisation, le licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes, le refus d'acceptation de la démission, le refus de temps partiel et litiges relatifs au temps partiel, le refus de formation (congé de formation syndicale, refus de formation continue), le refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue, la réintégration d'un fonctionnaire à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, le refus de révision du compte rendu de l'entretien professionnel, la discipline ou le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Les CAP n'auront ainsi plus de compétence sur les mutations, mobilités, promotions et avancements des agents sur les trois versants de la fonction publique.

Par ailleurs, la composition des CAP sera redéfinie lors du prochain renouvellement général des instances : à cette date, elles seront constituées par catégorie hiérarchique et non plus par corps pour l'ensemble de la fonction publique de l'Etat. Plusieurs CAP pourront être instituées au sein d'une même catégorie afin de tenir compte des spécificités et sujétions particulières de certaines professions. En outre, elles pourront être instituées pour plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'effectifs insuffisants dans la fonction publique d'Etat et dans la fonction publique territoriale, et comprendront en nombre égal des représentants de

l'administration et des représentants du personnel élus, selon un scrutin de liste à la représentation proportionnelle.

Dans la fonction publique hospitalière la représentation de l'administration à la CAP peut comprendre un ou plusieurs représentants des établissements publics proposés par l'organisation d'employeurs la plus représentative des établissements publics de santé.

La suppression du principe général du droit selon lequel un agent public ne peut siéger dans une formation qui lui permettrait d'apprécier la manière de servir d'un agent d'un grade hiérarchiquement supérieur au sien sera applicable dans les trois versants de la fonction publique à partir du renouvellement général des instances.

Un second décret en Conseil d'Etat viendra préciser les modalités d'application de ces dispositions.

De plus, la loi réaffirme les priorités légales d'affectation (conjoint séparé pour raisons professionnelles, fonctionnaire en situation de handicap, fonctionnaire exerçant dans un quartier urbain difficile et fonctionnaire justifiant du centre de ses intérêts matériels et moraux en outre-mer), et consacre une priorité supérieure en cas de restructuration (Cf. article 75).

1.2 Droit d'évocation devant le CCFP d'un sujet relevant d'un Conseil supérieur (article 2)

La loi de transformation de la fonction publique ajoute une modalité supplémentaire de consultation préalable du Conseil commun de la fonction publique (CCFP). L'objectif est d'offrir la possibilité de concentrer l'ensemble des débats, dans certains cas, au sein du seul Conseil commun, regroupant les représentants des trois fonctions publiques.

Lorsqu'un projet de texte soumis à l'avis du Conseil commun comporte, en sus des dispositions communes à au moins deux versants de la fonction publique, des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le CCFP peut également être consulté sur ces dispositions spécifiques, sous réserve de l'accord préalable du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou de celui du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, selon la fonction publique concernée et dès lors qu'elles présentent un lien avec l'une des dispositions communes à au moins deux versants.

Ces dispositions sont d'application directe.

1.3 Fusion des instances de dialogue social au sein d'une instance unique : CSA/CST/CSE (article 4)

L'article 4 de la loi de transformation de la fonction publique crée une instance unique, le comité social d'administration dans la FPE, le comité social territorial dans la FPT et le comité social d'établissement dans la FPH, née de la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de même niveau dans toutes les administrations de l'Etat et ses établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial, dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents, dans chaque établissement public de santé, dans chaque établissement public social ou médico-social et, en fonction d'un seuil fixé en décret en Conseil d'Etat, dans chaque établissement public chaque groupement de coopération sanitaire de moyen de droit public.

Ce comité social est compétent pour traiter de l'ensemble des sujets collectifs qui pourront être précisés par décret en Conseil d'Etat, qui s'organisent autour de quatre axes :

- 1) l'organisation et le fonctionnement des services, qui incluent les réorganisations de services, y compris pour les questions de santé, d'hygiène, de sécurité, d'organisation et de conditions de travail ;
- 2) les grandes orientations stratégiques sur les questions de politiques RH que sont notamment la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, le

- recrutement, la formation, la mobilité, la promotion, les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, ainsi que sur les projets de statuts particuliers ;
- 3) l'examen des lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et de valorisation des parcours professionnels, dont la mise en œuvre fait l'objet d'un bilan présenté devant le comité social ;
 - 4) les questions en matière de protection de la santé physique et mentale, d'hygiène, de sécurité des agents dans leur travail, d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail qui couvrent à la fois les attributions consultatives et les compétences (enquête, expertise, visites de site) exercées actuellement par les CHSCT.

Une formation spécialisée compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) est obligatoirement instituée au sein du comité social au-delà d'un certain seuil d'effectifs qui sera précisé par décrets en Conseil d'Etat pour la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière et qui est de 200 agents pour la fonction publique territoriale.

En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée peut être instituée au sein du comité social si des risques professionnels particuliers le justifient, sans condition d'implantation géographique. De plus, une formation spécialisée de site peut être créée en complément de la formation spécialisée instituée au sein du comité social, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services situés dans un immeuble ou un ensemble d'immeubles soumis à un risque professionnel particulier le justifie, ou à une échelle plus locale, lorsqu'une partie des services de l'administration ou de l'établissement est exposée à des risques professionnels particuliers.

La formation spécialisée est compétente pour le périmètre du ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre d'une réorganisation de service pour laquelle le comité social est compétent

Un décret en Conseil d'Etat relatif au comité social et propre à chaque versant précisera à l'été 2020, pour une entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances, sauf cas particulier :

- certaines compétences, à l'instar du quatrième axe pour lequel doivent être précisées à la fois les attributions consultatives et les pouvoirs de proximité (enquête, expertise, visites de site) exercés actuellement par les CHSCT, ou des compétences nouvelles telles que les questions relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus, seront également précisées par décret en Conseil d'Etat ;
- les modalités d'application dans les cas où la représentation du personnel d'un établissement public de l'Etat ne présentant pas un nombre d'effectifs suffisant est assurée au sein d'un comité social d'administration ministériel ou au sein d'un comité social d'administration unique, commun à plusieurs établissements.
- la composition, l'organisation et le fonctionnement des comités sociaux, en particulier, la désignation des représentants de l'administration, des collectivités territoriales ou des établissements publics, celle des représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée parmi les représentants du personnel titulaires ou suppléants du comité social et celle des suppléants des représentants du personnel de la formation spécialisée librement désignés par les organisations syndicales siégeant au comité social ;
- la définition du seuil dans la FPE et la FPH à partir duquel il est institué une formation spécialisée requiert également d'être précisée par décret en Conseil d'Etat. De même, pour la formation spécialisée créée dans les services départementaux d'incendie et de secours, les conditions d'effectif sont déterminées par décret en Conseil d'Etat ainsi que l'articulation entre le comité social et la formation spécialisée.

Ces dispositions entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances.

La loi prévoit des mesures transitoires qui entreront en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la loi et seront applicables jusqu'à la publication des décrets relatifs

aux comités sociaux. Ces mesures seront notamment précisées dans le décret en Conseil d'Etat relatif à la sécurisation des transitions professionnelles en cas de restructuration. Elles visent à préfigurer sur certains sujets l'organisation future du dialogue social :

- les comités techniques seront seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pourront être réunis conjointement pour l'examen des autres 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.

1.4 Rapport social unique (article 5)

L'article 5 rend obligatoire pour l'ensemble des administrations l'élaboration d'un rapport social unique qui permettra notamment d'établir les lignes directrices de gestion (*cf* point 1.1). Celui-ci devra notamment comporter des données relatives :

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

Ce rapport social unique devra de plus intégrer l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, avec des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violence notamment sexuelles ou sexistes, ou de harcèlement. Il comprendra aussi des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, selon des modalités qui seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'ensemble des données devront enfin être renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux.

1.5 Recours à la négociation dans la FP (article 14)

L'article 14 de la loi de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à prendre, dans un délai de quinze mois, toutes dispositions relatives à la négociation dans la fonction publique, afin de favoriser la conclusion d'accords négociés. Les ordonnances porteront notamment sur :

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

L'ordonnance devra être adoptée avant novembre 2020.

2 - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

2.1 Procédure préalable au recrutement des agents contractuels (article 15)

Cet article permet de garantir l'égal accès aux emplois publics pour les emplois permanents dans les trois versants de la fonction publique conformément à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Certains emplois de direction de la FPT et de la FPH et les emplois à la décision du Gouvernement de la FPE ne sont pas soumis à cette procédure.

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents sera prononcé à l'issue d'une procédure dont les modalités seront définies par un décret en Conseil d'État. Ce décret permettra d'objectiver l'analyse des compétences et d'assurer la transparence dans le cadre des recrutements à venir de contractuels, facilités par la loi, en rappelant, d'une part, les grands principes applicables à la procédure de recrutement (égal accès, non-discrimination, transparence, recrutement fondé sur les compétences et aptitudes) et en précisant, d'autre part, les étapes composant la procédure de recrutement. Ces différentes phases seront modulées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions, de la durée du contrat, de la taille de la collectivité ou de l'établissement public employeur.

Ce décret sera adopté avant la fin de l'année 2019. Sa publication conditionne également l'entrée en vigueur des I, II et IV de l'article 18 et de l'article 21 de la loi.

2.2 Contrat de projet (article 17)

L'article 17 crée dans chacun des trois versants un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, le contrat de projet. Articulé autour d'un objet et d'un besoin de l'administration, il permet aux services d'être en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou d'opérations identifiés s'inscrivant dans une durée limitée dont le terme n'est pas nécessairement connu. Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique et n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à titularisation, est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B, C). Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et ne pouvant excéder une durée de six ans, il prend fin avec la réalisation de l'objet.

Un décret en Conseil d'État prévoira, pour les trois versants, le régime spécifique applicable au contrat de projet. Par ailleurs, un décret simple fixera les montants afférents à l'indemnité spécifique lorsque le contrat est rompu avant son terme.

La publication de ces décrets est prévue pour le premier trimestre 2020.

2.3 Autres dispositions sur les contrats (articles 18, 19 et 21)

L'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est modifié afin d'ouvrir de manière indifférenciée au fonctionnaire et au contractuel les emplois des établissements publics de l'État, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis.

Par ailleurs, l'article 18 de la loi élargit la possibilité de recruter des agents contractuels dans la fonction publique de l'État sur la majorité des emplois permanents.

Trois cas de recrutements sont désormais possibles pour recruter un agent contractuel en application du nouvel article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 :

- Le premier cas, qui préexistait et n'a pas été modifié, permet le recrutement lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- Le deuxième cas permet le recrutement sur des emplois permanents pour toutes catégories (A, B et C) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment lorsqu'il s'agit de

fonctions nécessitant des compétences spécialisées techniques ou nouvelles ou lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;

- Le troisième cas permet le recrutement sur des emplois qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.

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

Par ailleurs, l'article 18 sécurise le régime juridique des contrats de droit public des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes en leur étendant l'application du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, sans remettre toutefois en cause la possibilité pour ces autorités de pouvoir recruter des salariés de droit privé, en application de l'article 16 de la loi n°2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes,

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

L'entrée en vigueur de ces dispositions est conditionnée par la publication du décret relatif à la procédure préalable au recrutement sur des emplois permanents des agents contractuels prévue à l'article 15 de la loi.

2.4 Ajout du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) à la liste des congés pendant lesquels le remplacement d'un fonctionnaire par un agent contractuel est autorisé (article 22).

La disposition vise à rétablir l'état du droit antérieur en ajustant les cas de remplacement d'un fonctionnaire par un agent contractuel listés aux articles 6 *quater* de la loi du 11 janvier 1984, 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et 9-1 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986.

Cette disposition est d'application directe.

2.5 Indemnité de précarité pour les contrats d'une durée inférieure à ou égale à un an (article 23)

Pour les contractuels qui réalisent une mission courte, d'une durée inférieure à un an, à l'exception des emplois saisonniers, une indemnité de précarité sera versée à l'issue du contrat, semblable à celle existante dans le secteur privé, et égale à 10% de la rémunération brute totale. Cette indemnité n'est pas applicable lorsque les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue d'un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, pour une durée déterminée ou indéterminée, au sein du même versant.

Ce dispositif sera applicable pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021, selon des modalités précises définies par un décret en Conseil d'Etat. La parution du décret est prévue pour fin 2020.

Dans la fonction publique hospitalière, l'article 19 de la loi de transformation de la fonction publique, crée la possibilité pour des établissements de recourir à des contrats de moins d'un an lorsqu'ils sont face à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier pour une durée maximale de six mois.

2.6 Entretien professionnel (article 27)

La loi de transformation de la fonction publique, par son article 27, supprime la référence à la notation dans le statut général de la fonction publique, pour la remplacer par l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. C'est notamment dans la fonction publique hospitalière que cette modification aura la portée la plus forte du fait de la suppression de la notation et de la généralisation des entretiens professionnels.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les adaptations nécessaires pour la fonction publique hospitalière. Cette disposition entrera en vigueur le 1er janvier 2021 et sera applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

2.7 Création d'une nouvelle qualité de témoin dans le cadre d'une procédure disciplinaire et harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires et suppression des instances supérieures de recours en matière disciplinaire (articles 31 et 32)

L'article 31 prévoit, d'une part, qu'un témoin dans une instance disciplinaire puisse être assisté par une tierce personne de son choix lorsqu'il s'estime victime de discrimination, d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel, moral ou d'inégalité de traitement.

D'autre part, cet article permet une harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires pour les trois versants de la fonction publique, notamment par l'instauration d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de trois jours dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, la gradation des sanctions relatives à l'exclusion temporaire de fonctions et une précision apportée sur la portée de l'abaissement d'échelon et la rétrogradation. Enfin, il instaure dans l'échelle des sanctions de la fonction publique territoriale la radiation de l'agent du tableau d'avancement.

Cette disposition est d'application directe.

L'article 32 prévoit la suppression des instances disciplinaires de recours exercées par les conseils supérieurs de la fonction publique de chaque versant à compter de l'examen par ces instances des recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la loi. Si la disposition ne nécessite pas de mesure d'application, elle nécessite toutefois le toilettage des décrets relatifs au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ainsi que des décrets relatifs à la procédure disciplinaire dans les trois versants. La parution des décrets est prévue avant la fin du 1^{er} trimestre 2020 et avant fin 2020 pour la FPT.

3 - Simplifier le cadre de gestion des agents publics

3.1 Modification du destinataire de la déclaration d'intérêts, procédure de déontologie et liste des emplois soumis au contrôle départ (articles 34 et 35)

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

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

Afin d'assurer la bonne gestion de ces déclarations d'intérêts, le 2^o du I de l'article 34 prévoit désormais que le destinataire initial peut être, selon le cas, soit l'autorité investie du pouvoir de nomination soit l'autorité hiérarchique de l'agent. Les modalités de transmission des déclarations entre ces deux autorités seront prévues par décret en Conseil d'Etat.

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

La fusion de la commission de la déontologie de la fonction publique (CDFP) et de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). L'article 35 de la loi transfère à la HATVP les différentes missions exercées actuellement par la CDFP afin de renforcer l'indépendance des contrôles en matière de départ vers le secteur concurrentiel ou de création ou de reprise d'entreprise. Ce transfert sera effectif au 1^{er} février 2020. Toutes les demandes reçues avant cette date seront examinées par la CDFP dans les conditions prévues par le droit antérieur, c'est-à-dire jusqu'au 31 mars 2020.

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

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

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

La durée de l'autorisation de passage à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise passe de trois ans au total (deux ans + 1 an de renouvellement) à quatre ans (trois ans + 1 an de renouvellement).

Aujourd'hui, ces demandes ainsi que celles relatives à un départ vers le secteur privé sont effectuées par l'agent public auprès de l'autorité hiérarchique dont il relève. Cette dernière effectue une première appréciation de la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent et transmet la demande pour avis CDFP, quelles que soient les fonctions exercées par l'agent. En fonction de l'avis rendu par la CDFP, l'administration prend la décision finale sur la demande de l'agent.

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

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

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

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

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

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

Un décret en Conseil d'Etat prévoira, d'une part, la liste des emplois soumis au contrôle automatique de la HATVP et, d'autre part, les modalités du nouveau contrôle. Ce texte devra être pris avant février 2020.

3.2 Suppression d'un double contrôle déontologique pour les membres du Gouvernement et des AAI et extension des règles en matière de cumuls d'activités aux contractuels des établissements de santé et contractuels des AAI et API (article 36)

Cet article modifie les dispositions déontologiques de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Il vise à éviter que soit mis en place un « double contrôle », effectué par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), à l'endroit des membres du Gouvernement et des AAI, qui sont déjà concernés, à travers d'autres dispositions législatives, par un tel contrôle.

Par ailleurs, la loi prévoit également l'extension des règles en matière de cumuls d'activités à l'ensemble des contractuels des établissements sanitaires et médicaux-sociaux et des contractuels des AAI et API.

Cette disposition est d'application directe.

3.3 Protection de la santé et de la sécurité des agents (article 40)

L'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à prendre, dans un délai de douze ou quinze mois, toutes dispositions relatives à la protection sociale et à la sécurité des agents publics. Les ordonnances porteront notamment sur :

- la participation des employeurs au financement de la protection sociale complémentaire, et les conditions d'adhésion ou de souscription des agents ;
- la prise en charge des personnels par les instances médicales et de la médecine agréée, ainsi que les services de médecine de prévention et aux services de santé au travail ;
- les règles applicables à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, les différents congés et les positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle, ainsi que les prérogatives et obligations professionnelles des agents compétents pour les dossiers d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- le recours au temps partiel pour raison thérapeutique et le reclassement à la suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des agents publics ;
- une clarification et une harmonisation avec le code du travail et le code de la sécurité sociale en ce qui concerne les dispositions relatives à différents congés (congé de maternité, congé pour adoption, congé de naissance, congé de paternité et d'accueil et de l'enfant et congé de proche aidant).

3.4 Décret usure professionnelle (article 40)

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

Ce décret sera publié au premier semestre 2020.

3.5 Décret proche aidant (article 40)

Est créé un congé de proche aidant, d'une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, lorsqu'un proche (défini par l'article L. 3142-16 du code du travail) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé pourra être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel ; l'agent ne sera pas rémunéré lors de celui-ci, mais ce congé sera assimilé à une période de service effectif, et sera prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

La question de la rémunération du congé, exclue par la loi, est susceptible d'évoluer rapidement en fonction des dispositions inscrites en loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Ce décret précisant les conditions d'attribution et de gestion du congé sera publié au premier semestre 2020. Néanmoins, les demandes qui seront faites par les agents à compter de la publication de la loi sont recevables et devront donc être instruites.

3.6 Ajustement des modalités de versement du supplément familial de traitement en cas de pluralité d'agents publics assumant la charge d'un ou plusieurs enfants (article 41)

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

Le décret en Conseil des ministres n°1985-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation, nécessite en conséquence des ajustements pour prendre en compte ce nouveau droit et en préciser les modalités d'applications.

Les modifications de ce décret sont prévues pour fin 2019.

3.7 Coordination retraites/CITIS (article 43)

L'article 43 de la loi consiste en une mise en cohérence des références juridiques de l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite en matière de retraite pour invalidité d'origine professionnelle, suite à la création du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Cet article met également en cohérence les références juridiques en matière de retraite pour invalidité d'origine non professionnelle à l'article L. 29 du même code.

Cette disposition est d'application directe.

3.8 Les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux (article 45)

L'article 45 harmonise le régime des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour motifs familiaux au profit des agents publics (fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique) fondé sur un référentiel commun. Un décret en Conseil d'Etat devra déterminer la liste des ASA ainsi que leurs conditions d'octroi, en déterminant les ASA qui seront de droit. Ce décret devra être publié début 2020.

3.9 Aménagements horaires pour allaitement (article 46)

Pendant une année après la naissance d'un enfant une fonctionnaire allaitant son enfant pourra bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure par jour maximum, sous réserve des nécessités de service.

Les modalités d'application seront définies par le même décret que le décret relatif aux autorisations spéciales d'absence publié début 2020.

3.10 Définition des possibilités de recours ponctuel au télétravail (article 49)

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature devra être modifié pour prévoir les modalités de recours ponctuel au télétravail.

Ce décret devra être publié au premier semestre 2020. Il pourra le cas échéant permettre l'actualisation du décret sur d'autres points.

3.11 Habilitation du Gouvernement à créer par ordonnance un code de la fonction publique (article 55)

La loi de transformation de la fonction publique autorise le Gouvernement, dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la publication de la loi, à procéder par ordonnance à l'adoption de la partie législative du

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

4 - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

4.1 Portabilité des droits acquis sur le CPF (article 58)

La loi de transformation de la fonction publique permet de garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation 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. Elle instaure la possibilité d'effectuer des conversions entre droits comptabilisés en euros et droits comptabilisés en heures pour les agents et salariés concernés par une mobilité entre le secteur public et le secteur privé.

Un décret prioritaire est en cours de préparation et devra être publié avant la fin de l'année 2019.

4.2 Rapprochement et financement des établissements de formation, formation de l'encadrement supérieur, évolution professionnelle des agents les moins qualifiés, en situation de handicap et exposés à des risques professionnels (article 59)

L'article 59 de la loi de transformation de la fonction publique habilite le Gouvernement à prendre, dans un délai de dix-huit mois, toutes dispositions relatives au recrutement et à la formation des agents publics. Les ordonnances porteront notamment sur :

- L'organisation et le financement des établissements de formation des agents publics ;
- Les modalités de recrutement et de formation initiale des agents, le développement de la formation continue — notamment en matière d'encadrement —, des corps et cadres d'emplois de catégorie A, afin de diversifier leurs profils et de développer une culture commune de l'action publique. Cette ordonnance sera élaborée en tenant compte des conclusions de la mission de Monsieur Frédéric Thiriez attendues à l'automne.
- Le renforcement de la formation des agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou exposés aux risques d'usure professionnelle.

4.3 Alignement de la rémunération des apprentis du secteur public sur celles du secteur privé (article 63)

Cet article de coordination permettra d'aligner la rémunération des apprentis du secteur public sur celle du secteur privé. Ainsi, désormais il n'est plus fait référence au niveau de diplôme pour déterminer la rémunération des apprentis du secteur public. La partie réglementaire du code du travail sera modifiée afin d'offrir la faculté aux employeurs publics de prévoir une majoration de la rémunération.

Cette disposition est d'application directe.

4.4 Obligation de formation au management pour les nouveaux cadres (article 64)

L'article 22 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est complété par une obligation de formation au management des agents accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Cette disposition ne nécessite pas de mesures d'application.

4.5 Minoration de la contribution pour pension due par les employeurs publics territoriaux et hospitaliers au titre des fonctionnaires de l'Etat mis à disposition ou détachés (article 66)

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

de contribution employeur pour pension sur la base duquel est calculé le remboursement de cette charge à l'employeur d'origine. Par ailleurs, le détachement auprès de ces mêmes employeurs peut donner lieu à une minoration du taux de la contribution employeur pour pension dont ceux-ci sont redevables au CAS Pensions. Cette mesure vise permettre une plus grande mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique.

Les modalités d'application de ces minorations seront définies un par décret simple publié avant la fin 2019.

4.6 Recrutement des experts techniques internationaux, notamment dans les Alliances françaises (article 67)

La modification de la loi n°72-659 du 13 juillet 1972 relative à l'expertise technique internationale permettra, notamment, aux Alliances françaises de recruter des experts techniques internationaux.

Cette disposition est d'application directe.

4.7 Portabilité du CDI entre les versants (article 71)

Afin de favoriser les mobilités inter-versants, l'article 71 crée la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique. Un agent lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant. La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

Cette disposition est d'application directe.

4.8 Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels (article 72)

Le I de l'article 72 crée à titre expérimental pour les fonctionnaires appartenant aux trois versants de la fonction publique, pendant une durée de six années, de 2020 à 2025, un dispositif de rupture conventionnelle. Il s'agit d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. La rupture conventionnelle ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension.

Les modalités de ce dispositif, notamment l'organisation de la procédure, seront définies dans un décret en Conseil d'Etat qui concerne les trois versants de la fonction publique.

Le III de l'article 72 introduit le principe d'un dispositif de rupture conventionnelle au bénéfice des agents contractuels en CDI des trois versants de la fonction publique ainsi que des ouvriers d'Etat. Les modalités d'application de la rupture conventionnelle et notamment l'organisation de la procédure seront définies par le même décret en Conseil d'Etat que celui pour les fonctionnaires. Ces dispositions modifieront les décrets propres à chacun des versants de la fonction publique dédiés aux dispositions générales applicables aux contractuels¹. Un décret simple fixera les dispositions concernant l'indemnité de rupture conventionnelle.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application du régime particulier d'assurance chômage des agents publics prévu à l'article L. 5424-1 du code du travail. Ce décret sera publié avant le 1er janvier 2020.

¹ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

4.9 Dispositif de détachement d'office en cas d'externalisation (article 76)

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

Une publication du décret est prévue avant la fin du 1^{er} trimestre 2020.

5 - Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations

5.1 Plan d'action égalité professionnelle, dispositif de signalement, (article 80)

Un article 6 *quater* A est ajouté à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Il prévoit l'obligation pour l'ensemble des administrations de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes selon des modalités définies par un décret en Conseil d'État.

De même, un nouvel article 6 *septies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 impose aux administrations mentionnées d'élaborer et de mettre œuvre d'un plan d'action pluriannuel — de trois ans au maximum renouvelable — relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci devra comporter des mesures destinées à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En cas d'absence d'élaboration du plan d'action avant le 31 décembre 2020 ou de non renouvellement du plan, une pénalité d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute globale de l'ensemble des personnels pourra être prononcée à l'encontre de l'administration en situation de carence, selon les modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

Une publication du décret est prévue avant la fin de l'année 2019.

5.2 Ajout de la grossesse dans la liste des critères de discrimination (article 81)

La liste des critères de discrimination, énumérés à l'article 6 de la loi n° 83-634 précitée, est complétée par l'ajout de la situation de grossesse parmi ceux-ci.

Cette disposition est d'application directe.

5.3 Nominations équilibrées (article 82)

L'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement est renforcée. Elle est étendue aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants. Le respect de l'obligation sera désormais apprécié sur la durée du mandat, le cycle de nomination de référence sera ramené à 4 nominations, et les effets de la réforme territoriale seront pris en compte. L'obligation de nominations équilibrées est également étendue au centre national de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat nommés en Conseil des ministres.

Des mesures d'adaptation du dispositif aux spécificités de la fonction publique territoriale sont par ailleurs prévues, notamment sur les dates d'entrée en vigueur.

Enfin, une dispense de pénalité financière pour les employeurs publics dont les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40% au moins par des personnes de chaque sexe est instaurée.

Un décret en Conseil d'Etat devra fixer les conditions d'application du dispositif, notamment la liste des emplois concernés, le montant de la contribution et les conditions de déclarations, par les redevables, des montants dus.

Ce texte devrait être adopté d'ici la fin de l'année 2019.

5.4 Composition équilibrée et présidence alternée des jurys (article 83)

Les deux nouveaux articles 16 *ter* et 16 *quater* de la loi n°83-634 insèrent dans le statut général des fonctionnaires les dispositions des trois lois statutaires et de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relatives à la composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne ainsi que celles relatives à la présidence alternée de ces jurys.

En particulier, l'alternance des genres pour l'exercice des fonctions de présidente et de président de jury pourra désormais s'appliquer au terme d'une périodicité maximale de 4 sessions.

Les conditions d'application de la composition équilibrée des jurys et instances de sélection, actuellement fixées par décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013, seront adaptées en conséquence avant la fin du premier trimestre 2020. Des dérogations à la composition équilibrée et à la présidence alternée peuvent être prévues par décret en Conseil d'Etat

Une publication du décret sur la présidence alternée est prévue pour la fin du 1^{er} trimestre 2020.

5.5 Neutralisation du jour de carence pour congé maladie en cas de grossesse (article 84)

Le jour de carence en cas de congé maladie, introduit, pour les agents publics, par la loi de finances pour 2018, n'est plus applicable aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur. Cette neutralisation est valable pour l'ensemble des congés maladie débutant à compter du 8 août 2019 et pris durant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif, à compter de la date de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé pour maternité de l'intéressée, y compris le congé pathologique.

Compte tenu du fait qu'aux termes de l'article 115 de la loi de finances pour 2018, le délai de carence s'applique au premier jour du congé de maladie, cette mesure ne concerne pas les congés de maladie en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique.

Les systèmes d'information de gestion des ressources humaines et de paye devront, le cas échéant, être mis à jour. Il y aura lieu, si des retenues au titre du délai de carence ont été précomptées à tort, de les rembourser dans les meilleurs délais.

Cette disposition est d'application directe.

5.6 Maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité et avancement « équilibré » (article 85)

En application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, les droits à avancement et à promotion seront maintenus dans la limite d'une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.

Enfin, en vue de favoriser des avancements de grade au choix équilibrés entre les femmes et les hommes, ce même article introduit la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes au sein

d'un corps ou d'un cadre d'emplois — le « vivier » — pour garantir un « avancement au choix équilibré », dans le cadre des lignes directrices de gestion en matière de promotion. 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 à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci. En lien avec les dispositions prévues à l'article 80, l'Etat, ses établissements publics, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants et les établissements publics de santé et médico-sociaux devront, dans le cadre du plan d'action pluriannuel précité, prévoir des mesures correctrices lorsque la proportion entre les femmes et les hommes des agents relevant d'un grade d'avancement ne correspond pas à la proportion entre les femmes et les hommes des agents réunissant les conditions pour un avancement de grade.

La parution du décret est prévue avant la fin du 1^{er} trimestre 2020.

5.7 Renforcer l'égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés (articles 90, 91, 92 et 93)

Les dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui figuraient jusqu'à présent dans le code du travail, sont insérées à compter du 1^{er} janvier 2020, au sein du statut général des fonctionnaires par l'ajout d'un chapitre V à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée prévue à l'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique, sans modification de fonds des dispositions applicables, à l'exception de la suppression des sections du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et de sa composition (FIPHFP).

La publication du décret est programmée avant la fin 2019.

L'article 91 de la même loi prévoit la mise en place, à titre expérimental pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2020, d'une procédure permettant la titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans la fonction publique, après vérification de l'aptitude professionnelle de la personne par une commission de titularisation. Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités de cette expérimentation, dont l'évaluation sera présentée au Parlement un an avant son terme.

L'article 92 prévoit des aménagements d'épreuves de concours pour les personnes en situation de handicap. Le bénéfice de tels aménagements peut, dès l'entrée en vigueur de la loi, être accordé indépendamment de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Le décret en Conseil d'Etat ne concernera principalement que l'obligation que le certificat médical prescrivant les aménagements soit établi par un médecin agréé.

Afin de mieux garantir l'égalité de traitement des agents, l'article 92 de la même loi modifie l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 en renforçant l'obligation des employeurs en termes de parcours professionnel et de déroulement de carrière des agents en situation de handicap.

En vue de cet objectif, le droit de consulter un référent handicap, chargé d'accompagner l'agent en situation de handicap tout au long de son parcours professionnel, et la portabilité, en cas de mobilité professionnelle, des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail figurent désormais au sein du statut général. Aux termes des dispositions de ce même article 92, le Conseil national consultatif des personnes handicapées est désormais obligatoirement saisi pour avis de tous les 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. Un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions d'application de ces mesures.

En outre les décrets d'application des procédures de recrutement des travailleurs en situation de handicap prévues par les articles 27 des loi du 11 janvier 1984 et du 9 janvier 1986 et de l'article 35 de la loi du 26 janvier 1984 seront modifiées pour prendre en compte les apports de la loi. Jusqu'à la date d'entrée en vigueur du décret modificatif, les anciennes dispositions de niveau réglementaire demeurent applicables.

Enfin, l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place, à titre expérimental, d'une procédure *ad hoc* en vue de favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions d'application de cette expérimentation. Un rapport d'évaluation sera présenté au Parlement un an avant le terme de l'expérimentation.

La publication des deux décrets est programmée avant la fin du premier trimestre 2020.

PARTIE 2 : LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Les mesures présentées ci-après relèvent spécifiquement de l'Etat et également de ses opérateurs.

1 - Promouvoir un dialogue social plus stratégique

1.1 Application de la réforme des CSA à diverses personnes publiques (articles 6, 7, 8, 9)

Ces dispositions visent à décliner la réforme des instances de dialogue social, en particulier la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein d'un comité social, pour des administrations, établissements publics ou autres organismes que ceux relevant du dispositif général prévu à l'article 4 de la loi.

Ces dispositions qui, sauf disposition contraire, entrent en vigueur lors du renouvellement général des instances, concernent plusieurs ministères et nécessiteront des décrets d'application sectoriels :

- les services du Premier ministre pour la mise en place d'une commission chargée d'examiner les questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail des magistrats et agents des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel (nouvel article 15 quater de la loi n°84-16) ;
- le ministère de la justice pour désignation des représentants du personnel siégeant aux comités sociaux au ministère de la justice prévue à l'article 15 ter de la loi n°84-16 ;
- le ministère de la transition écologique et solidaire pour la mise en place du comité social d'administration de l'agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) et au comité social d'administration central de Voies navigables de France (VNF) ;
- le ministère de la solidarité et de la santé pour la mise en place des comités d'agence et des conditions de travail institués auprès des agences régionales de santé (ARS) ; Pour les ARS, la publication du décret doit intervenir avant fin février 2020.
- le ministère de l'intérieur pour l'application des dispositions relatives au comité social d'administration de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) ;
- le ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour l'application de l'article L. 811-9-2 du code rural et de la pêche maritime prévu par les dispositions du VIII de l'article 4 de la loi du 6 août 2019 précitée.
- Les dispositions relatives au comité technique et au CHSCT de La Poste doivent être modifiées par décret en Conseil d'Etat en vue du prochain renouvellement de leurs instances de dialogue social, en lien avec la direction générale des entreprises et la direction générale du travail.
- Le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour la constitution d'un comité social d'administration spécifique pour les enseignants-chercheurs introduite à l'article L. 952-2-2 du code de l'éducation.

1.2 CAP des fonctionnaires d'Orange et de La Poste (article 10)

Cette disposition de l'article 10 de la loi du 6 août 2019 précitée applique la réforme des CAP (*cf.* I. point 1.1.) aux CAP des fonctionnaires de la société Orange et de la société La Poste, en prévoyant une nouvelle organisation des CAP par décret en Conseil d'Etat.

Elle supprime également pour le prochain renouvellement général des instances le principe général du droit selon lequel un agent public ne peut siéger dans une formation qui lui permettrait d'apprécier la manière de servir d'un agent d'un grade hiérarchiquement supérieur au sien pour les corps de fonctionnaires de La Poste et d'Orange.

Certaines de ces dispositions nécessiteront des modifications par un décret en Conseil d'Etat, d'ici fin 2020.

1.3 Commissions paritaires d'établissement (CPE) de l'enseignement supérieur (article 11)

La réforme des CAP compétentes pour les questions individuelles étendue aux CPE de l'enseignement supérieur requiert d'être précisée par décret en Conseil d'Etat.

Les dispositions relatives aux affectations entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et les dispositions relatives à l'élaboration des décisions individuelles entrent en vigueur au titre de l'année 2021.

La publication du décret est prévue pour la fin de l'année 2019.

2 - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

2.1 Décret emplois de direction (article 16)

Un décret en Conseil d'État fixera, pour chaque versant, les modalités de sélection ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération des agents contractuels recrutés pour occuper des emplois de direction.

S'agissant de la fonction publique d'Etat ce décret fixera également la liste des emplois concernés. Ce même décret assouplira aussi les conditions d'accès à ces emplois pour les fonctionnaires.

L'article 16 prévoit en outre que les agents contractuels recrutés pour occuper un emploi de direction doivent suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Ce texte devra être pris d'ici la fin de l'année 2019.

2.2 Recrutement des personnels sous contrat de droit privé dans les exploitations agricoles et dans les centres hospitaliers universitaires vétérinaires (CHUV) des établissements d'enseignement supérieur agricole (article 20)

Les établissements d'enseignement supérieur agricole pourront dorénavant recruter des salariés de droit privé, soumis aux dispositions du code du travail, dans leurs exploitations agricoles et dans les centres hospitaliers universitaires vétérinaires (CHUV).

Cette disposition est d'application directe.

2.3 Discipline pour les enseignants-chercheurs – CNESER (article 33) :

Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche voit sa composition et ses attributions modifiées, en ce qui concerne sa formation disciplinaire en renforçant sa professionnalisation.

La fonction de président du CNESER statuant en matière disciplinaire sera confiée, par désignation du Vice-président du Conseil d'Etat à un conseiller d'Etat. Il ouvre également la possibilité au président de confier la fonction de rapporteur de la commission d'instruction du CNESER statuant en matière disciplinaire, à un magistrat des juridictions administrative ou financière extérieur à la formation disciplinaire.

Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuera dans cette nouvelle configuration en appel ou en premier et dernier ressort lorsque la section disciplinaire d'établissement n'a pas été constituée ou lorsqu'aucun jugement n'est intervenu six mois après la date à laquelle les poursuites ont été engagées devant la juridiction disciplinaire compétente. Enfin, est supprimé le caractère juridictionnel des sections disciplinaires des conseils académiques des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel compétentes à l'égard des usagers.

3 - Simplifier le cadre de gestion des agents publics

3.1 Encadrement des rémunérations et indemnités des membres AAI et API (article 38)

Les rémunérations des membres des API et AAI sont encadrées. Les modalités de leur rémunération seront déterminées par décret en Conseil d'État, tandis que leur rémunération sera écartée lorsque les intéressés

perçoivent une pension de retraite. Ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux membres nommés à compter du 1^{er} janvier 2020 et le décret prévoira le maintien des dispositions précédemment en vigueur pour les membres en fonction au moment de l'entrée en vigueur du nouveau cadre réglementaire.

Le texte sera adopté avant fin 2019.

3.2 Limite d'âge pour la nomination des présidents d'autorités administratives indépendantes (article 39)

À compter du prochain renouvellement des membres des autorités administratives indépendantes, le président, nommé ou élu, ne pourra être âgé de plus de soixante-neuf ans au jour de sa nomination ou de son renouvellement.

Cette disposition est d'application directe.

3.3 Prise en charge des rechutes de blessure des militaires (article 42) :

Les anciens militaires, victimes après leur radiation des cadres, d'une rechute d'une maladie ou d'une blessure imputable aux services militaires et dans l'incapacité de reprendre une activité professionnelle bénéficieront d'une prise en charge de leur perte de revenu selon des modalités définies par décret.

Le décret sera publié d'ici la fin de l'année 2019

3.4 Temps de travail de 1607 heures dans la FPE (article 48)

Dans un souci d'équité, la loi transformation de la fonction publique prévoit que la durée du travail effectif des agents de l'Etat doit être de 1607 heures annuelles, identique à celle fixée à l'article L. 3121-27 du code du travail.

Cette disposition est d'application directe.

3.5 Discipline dans l'administration pénitentiaire (article 54) :

Les cas de grève dans les services pénitentiaires pourront être sanctionnés sans consultation du conseil de discipline prévu à l'article 19 de la loi n°83-634.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de ces dispositions.

Ce texte devrait être adopté d'ici la fin de l'année 2019

4 – Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

4.1 Encadrement des affectations en position normale d'activité (article 68)

Le nouvel article 36 bis de la loi n°83-634 prévoit que lorsqu'un fonctionnaire est affecté au sein d'une administration ne relevant pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont il relève, il ne pourra occuper cet emploi que pour une durée renouvelable, fixée par décret. A l'issue de cette période, le fonctionnaire devra réintégrer son administration d'origine.

Un décret en Conseil d'Etat viendra préciser les modalités d'application de cet encadrement. Sa publication est prévue pour janvier 2020.

4.2 Affectation temporaire des militaires (article 69) :

Un décret en Conseil d'Etat doit venir préciser la liste des organismes auprès desquels l'affectation temporaire des militaires est possible, ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette mobilité.

Le décret sera publié d'ici la fin de l'année 2019.

4.3 Application aux agents publics de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) des règles relatives à la rupture conventionnelle collective issues du code du travail (article 73)

L'article 73 de la loi de transformation de la fonction publique permet aux agents publics de la CDC et aux personnels de la CANSSM qui y travaillent de bénéficier pleinement des mesures prévues dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, au même titre que les salariés de la CDC.

A cet effet, cet article précise les conditions dans lesquelles les accords portant rupture conventionnelle collective visés aux articles L. 1237-19 et suivants du code du travail, qui s'appliquent aux salariés de la CDC, peuvent s'appliquer également aux agents publics de la CDC (dont les personnels salariés sous statut de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines dits « CANSSM »). Seuls les agents contractuels employés pour une durée déterminée sont exclus du champ.

Cette disposition est d'application directe.

4.4 Dispositif d'accompagnement en cas de restructuration (article 75- I)

Un dispositif d'accompagnement global viendra appuyer les agents dans un service restructuré. Ainsi, ils pourront bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel, ou d'un congé de transition professionnelle d'une durée d'un an pour suivre une formation tout en étant rémunéré à 100% de leur traitement.

De plus, deux nouvelles priorités d'affectation sont créées dans la fonction publique d'État, pour les agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration : au sein de leur département ministériel, et au sein du département ou à défaut de la région où se situe leur résidence administrative. A ce titre, le représentant de l'État pourra affecter un agent sur un poste, dans la limite d'un pourcentage applicable aux vacances d'emploi ouvertes dans le département ministériel d'affectation.

En outre, l'article 75 prévoit la possibilité pour un fonctionnaire d'être mis à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise de droit privé pendant une durée maximale d'un an, avec un remboursement partiel de la rémunération de l'agent par l'organisme d'accueil.

Enfin, le même article précise que le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé peut bénéficier d'une indemnité de départ volontaire à l'occasion de sa démission régulièrement acceptée. La loi lui ouvre alors droit à l'allocation de retour à l'emploi.

Un décret en Conseil d'État prévoira les modalités d'application de l'ensemble de ces dispositifs. Ce texte prioritaire sera publié avant la fin de l'année 2019.

5 - Renforcer l'égalité professionnelle

5.1 Maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou de congé pour convenances personnelles pour élever un enfant pour les militaires (article 86)

La disposition de maintien des droits à avancement prévue à l'article 85 de la loi sera aussi valable pour les militaires.

La parution du décret est prévue pour le premier trimestre 2020.

5.2 Concours national à affectation locale (article 87)

Les concours pourront être organisés au niveau national en vue de pourvoir des emplois sur l'ensemble du territoire national, au niveau déconcentré — comme auparavant —, mais également au niveau national en vue de pourvoir des emplois locaux dans une ou plusieurs circonscriptions administratives déterminées, dans les conditions et selon les critères fixés par décret en Conseil d'État.

Cette nouveauté permettra notamment aux régions d'outre-mer ou aux territoires pour lesquels les employeurs publics ont des difficultés à pourvoir des emplois, de recruter plus facilement les agents et les compétences dont elles ont besoin.

La parution du décret est prévue pour la fin de l'année 2019.

5.3 Corps de fonctionnaires de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française (article 87)

L'article 87 de la loi de transformation de la fonction publique actualise le régime juridique des corps de fonctionnaires de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française, en précisant qu'ils pourront appartenir aux trois catégories hiérarchiques A, B et C, mais aussi que ces corps pourront être communs à plusieurs départements ministériels.

Cette disposition est d'application directe.

6. Organisation des concours

6.1 Modification du dispositif expérimental de recrutement dans le premier grade du corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère des Armées (article 88)

La loi de programmation militaire pour les années 2019 à 2025 est modifiée, pour les dispositions qui concernent le recrutement des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère des Armées : à titre expérimental, une partie de ceux-ci peut d'ores et déjà être recrutée dans les régions Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Ile-de-France, en tant que fonctionnaires titulaires après examen de leur dossier par une commission, et ne sont pas recrutés par concours. L'article 88 fait passer le taux d'agents pouvant être recrutés selon ces modalités à 50% des postes ouverts, contre 30% auparavant.

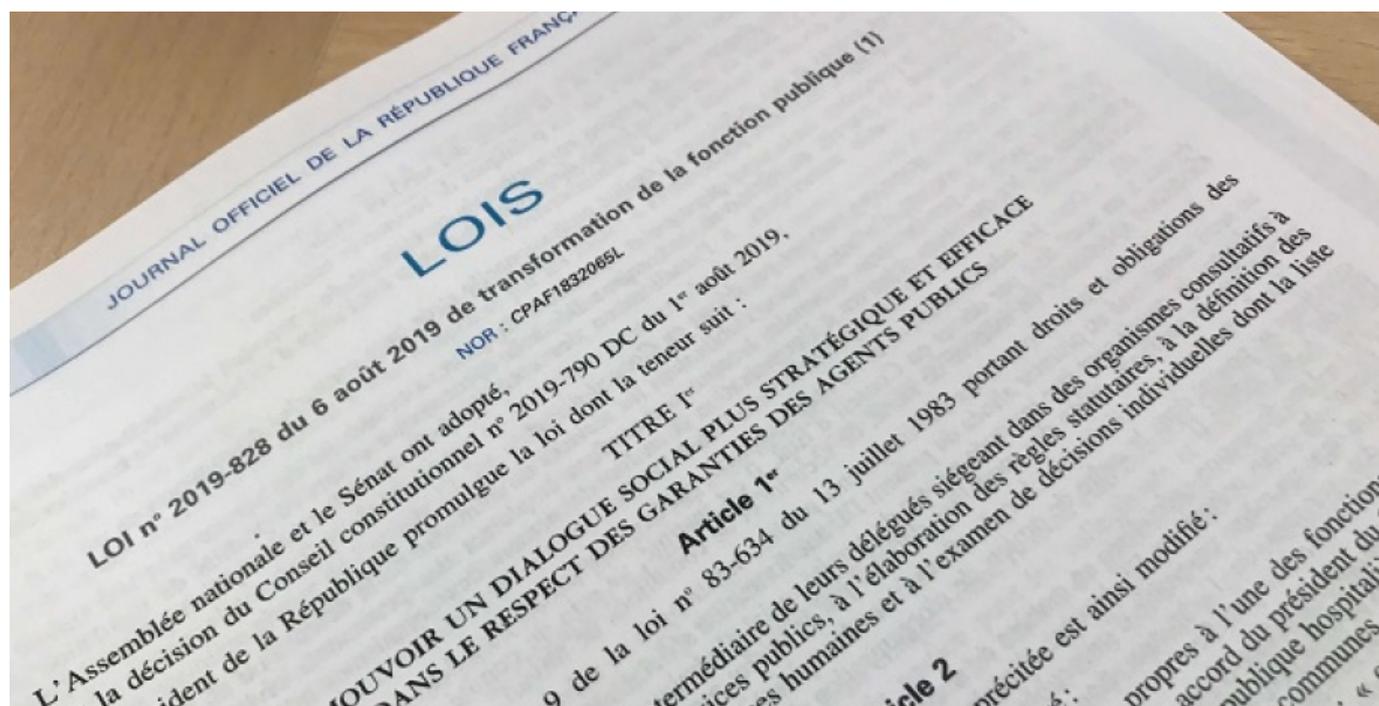
Cette disposition est d'application directe.

PAR BASTIEN SCORDIA

24 juillet 2020, 10:15, mis à jour le 3 février 2021, 11:03

Un an après, où en est-on de l'application de la loi de réforme de la fonction publique ?

Passage en revue de l'état de mise en œuvre des principales dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Une réforme qui a notamment prévu la modification de l'architecture des instances de dialogue social, l'élargissement des possibilités de recours aux contractuels, le développement des mobilités entre les versants et vers le secteur privé ou encore le renforcement de l'égalité professionnelle.



Une première bougie pour la réforme de la fonction publique élaborée par l'équipe Macron. Promulguée le 6 août 2019, la loi de transformation de la fonction publique avait profondément modifié le cadre statutaire des agents publics. Objectif de l'exécutif : donner à ces agents et à leur encadrement « *les leviers nécessaires à la conduite des transformations publiques* ».

Un « tiers » des articles de la loi étaient d'application « *immédiate* » soit au 6 août, avait expliqué le désormais ex-secrétaire d'Etat Olivier Dussopt* en septembre 2019. Les autres dispositions étaient, « *pour l'essentiel, à savoir environ 80%* », applicables au 1er janvier 2020. Les mesures restantes, quant à elles, seront mises en place d'ici 2022.

Mais de quelles dispositions parlent-on précisément ? Au travers de cet article, la rédaction d'*Acteurs publics* propose un récapitulatif de l'état d'application des principales mesures de la loi du 6 août. Divisé en en cinq titres correspondant à ceux de la loi, ce panorama recense notamment les décrets d'application déjà publiés ou non [[cliquez ici pour consulter également l'échéancier de mise en application de la loi](#)].

Titre I : « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ». Deux mesures phares étaient contenues dans les articles de ce titre. Tout d'abord, la réduction profonde du champ de compétences des commissions administratives paritaires (CAP), ces instances de représentation des personnels traitent des sujets relatifs aux carrières et aux questions individuelles. La loi a en effet supprimé leurs compétences en matière de mutation et de mobilité depuis le 1er janvier 2020. Il en sera de même pour leurs compétences en matière d'avancement et de promotion dès le 1er janvier 2021. Une cure d'amaigrissement précisée par un **décret** de novembre 2019. La refonte de l'architecture des CAP (désormais recentrées sur les décisions individuelles défavorables) sera pleinement opérationnelle en 2022. Parallèlement des lignes directrices de gestion (LDG), déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, doivent être mises en place par les administrations. Deuxième mesure d'importance de ce titre : la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein de comités sociaux. Ceux-ci seront dénommés comités sociaux d'administration (CSA) dans la fonction publique d'Etat, comités sociaux territoriaux (CST) dans la territoriale et comités sociaux d'établissement (CSE) dans l'hospitalière. Une formation spécialisée compétente en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

devra néanmoins être mise en place en fonction de certains seuils. Ces nouvelles instances entreront en vigueur à compter du prochain renouvellement général des instances, à savoir après les élections professionnelles de 2022. Les textes d'application de cette mesure sont toujours en discussion. A noter aussi la mise en en place, à compter de janvier 2021, d'un rapport social unique au sein des administrations [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

Titre II : « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines ». Depuis le 1er janvier, ce titre a notamment étendu à toutes les catégories hiérarchiques la possibilité de recruter des agents contractuels lorsque les besoins du service le justifient. La loi entendait aussi professionnaliser les procédures de recrutement par contrat, ce qui a été précisé par un **décret** du 19 décembre. Ce titre II a aussi élargi les possibilités de recourir au contrat pour occuper des emplois de direction. Une ouverture détaillée dans un **décret** de décembre dernier pour l'État et dans un **décret** du mois de mars pour la fonction publique territoriale. Le décret pour l'hospitalière se fait lui toujours attendre. Publié le 28 février dernier, un autre **décret** avait précisé les modalités de mise en œuvre du contrat de projet (d'une durée d'un à six ans) créé par l'article 17 de la loi du 6 août. En son article 23, la loi prévoyait aussi la mise en place d'une prime de précarité pour les contractuels, dont les contrats sont d'une durée inférieure ou égale à un an. Applicable pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2021, ce dispositif est précisé dans un projet de décret du gouvernement qui était à l'ordre du jour du Conseil commun de la fonction publique du jeudi 23 juillet [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

Titre III : « Simplifier le cadre de gestion des agents publics ». Depuis le 1er février, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) a repris les compétences de la Commission de déontologie de la fonction publique en matière de contrôle déontologique des agents publics lorsque ceux-ci envisagent de rejoindre le secteur privé. Un contrôle des salariés du secteur privé intégrant la fonction publique est également prévu. Les postes « sensibles » sont soumis à un contrôle automatique de la

haute autorité. Pour les autres postes, la loi responsabilise les administrations dans l'application des règles déontologique, via notamment leurs référents déontologues. En cas de doute, ces administrations peuvent néanmoins saisir la HATVP. Un nouveau cadre déontologique a été précisé par un **décret** du 30 janvier dernier. Parmi les autres dispositions de ce titre : la possibilité de recours ponctuel au télétravail (acté par un **décret** du 5 mai), l'**harmonisation** à venir du régime des autorisations spéciales d'absence (ASA) dont peuvent bénéficier les agents en fonction d'évènements familiaux ou encore l'harmonisation du temps de travail pour l'ensemble de la fonction publique. La loi a ainsi rappelé la durée légale et effective de travail (1 607 heures par an). Elle a aussi prévu que les collectivités doivent conduire des négociations visant à se conformer à cette durée légale, dans un délai d'un an après l'élection de leur assemblée délibérante.

Titre IV : « Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ». Ce titre prévoyait notamment la portabilité des CDI entre les trois versants, la portabilité des droits acquis sur le compte personnel de formation (CPF) et la mise en place d'un dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires (à titre expérimental pour 5 ans) et pour les contractuels (à titre pérenne). La procédure relative à ce dispositif a été précisée par un **décret** du 31 décembre. Un autre **décret**, publié le même jour, a quant à lui détaillé les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Pour la fonction publique d'État, par ailleurs, un **décret** du 23 décembre (pris en application de l'article 75 de la loi) a fixé le cadre procédural permettant aux administrations de mobiliser un ensemble de dispositifs destinés à accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration. Et ce, « *vers un nouvel emploi ou vers le secteur privé* ». Parmi ces dispositifs : l'accompagnement personnalisé des agents, des priorités de formation, un congé de transition professionnelle, des priorités de mutation ou encore de détachement. A noter par ailleurs, la mesure prévue à l'article 76 de la loi du 6 août (précisée par un **décret** du 11 juin dernier) relative au détachement d'office des fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés.

Titre V : « Renforcer l'égalité professionnelle ». Parmi les mesures prévues dans ce titre : l'obligation (à venir) pour les administrations d'élaborer un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, l'extension du dispositif des nominations équilibrées, la mise en place d'un temps partiel annualisé pour les agents publics élevant un enfant, la suppression du jour de carence pour congé maladie en cas de grossesse ou encore l'instauration au sein des administrations d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'agissements sexistes. Des mesures ont également été prévues pour renforcer l'égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés.

*Reconduit dans le gouvernement Castex, Olivier Dussopt est désormais ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargé des Comptes publics.

Quid des ordonnances

La loi du 6 août a habilité le gouvernement à prendre d'importantes mesures par ordonnances : sur la négociation collective dans la fonction publique afin de favoriser la conclusion d'accords au niveau local, sur la santé au travail des agents publics, sur la protection sociale complémentaire et sur l'accès à la haute fonction publique. Conformément aux dispositions de la loi, ces ordonnances devaient être prises d'ici à la fin de l'année ou tout début 2021. Des délais qui ont finalement été prolongés de quatre mois par la loi d'urgence du 23 mars dernier pour faire face à l'épidémie de COVID-19.

DOCUMENT 3



GERALD DARMANIN
MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS
OLIVIER DUSSOPT
SECRETARE D'ETAT AUPRES DU MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Communiqué de presse

Communiqué de presse

www.economie.gouv.fr

Paris, le 7 août 2019
N°767

Publication ce jour de la loi de transformation de la fonction publique : vers un nouveau contrat social avec les agents et les employeurs publics

Gérald DARMANIN, Ministre de l'Action et des Comptes publics et Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, se félicitent de la publication ce jour de la loi de transformation de la fonction publique. « *Ce texte est clé dans la réussite des transformations engagées par le Président de la République et le Gouvernement. Il va permettre d'apporter des réponses concrètes aux attentes des usagers des services publics, partout sur le territoire, tout en améliorant rapidement les conditions de travail des agents publics et leurs perspectives d'évolution professionnelle* ».

Elaboré dans le cadre d'une année entière de concertation avec les organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics, le texte a été significativement enrichi lors de son examen parlementaire (95 articles au final, contre 36 dans le texte initial du Gouvernement) et validé sans réserve le 1^{er} août dernier par le Conseil Constitutionnel.

La loi de transformation de la fonction publique opère une profonde simplification du cadre de gestion des agents publics. Elle apporte de nouvelles souplesses aux élus et encadrants pour améliorer la qualité et l'efficacité des services publics dans les territoires. Elle améliore les droits sociaux des agents publics, dans le sens d'une plus grande équité entre les agents de la fonction publique et avec le secteur privé. Elle conforte le cadre déontologique applicable aux agents publics et promeut la transformation de la haute fonction publique et son exemplarité, notamment en termes de rémunération. Elle renforce l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et favorise l'insertion professionnelle et les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

Plusieurs dispositions du texte entrent en vigueur avec sa publication, notamment :

- L'harmonisation du temps de travail au sein de la fonction publique et avec le secteur privé ;
- Le dispositif permettant, par la négociation et la conclusion d'un accord, de définir les conditions minimales d'exercice de certains services publics en cas de grève des agents publics dans la fonction publique territoriale ;
- Les nouvelles règles applicables aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi dans la fonction publique territoriale ;
- La suppression du jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes et le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux lors des congés de maternité, de paternité ou d'adoption à l'instar des règles applicables dans les deux autres versants ;
- L'alignement des règles de rémunération des apprentis du secteur public sur celles du secteur privé et la sécurisation du recrutement d'apprentis dans les filières paramédicales.



Les autres dispositions entreront en vigueur, pour l'essentiel, au 1^{er} janvier 2020, notamment la suppression de la compétence des commissions administratives paritaires pour les mutations, le recours élargi au contrat sur les emplois de direction et les emplois permanents de catégorie A, B et C, le contrat de projet, le dispositif de rupture conventionnelle, le congé de proche aidant, l'entretien de carrière pour les agents exposés à un risque d'usure professionnelle, les garanties accordées aux agents publics à l'occasion d'une restructuration, notamment dans le cadre des plans de départ volontaire, ou encore l'ensemble des leviers permettant de supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ou de mieux prévenir et traiter les situations de violences sexistes ou sexuelles dans la fonction publique.

Le secrétaire d'Etat présidera le 5 septembre prochain une réunion de présentation du chantier réglementaire, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales représentatives et des représentants des employeurs publics sont conviés. La réunion doit permettre d'échanger sur le calendrier et la méthodologie retenue pour publier les textes d'application dans les six prochains mois. Une cinquantaine de décrets sont nécessaires. Les ordonnances bénéficient quant à elles de délais d'élaboration plus longs et seront précédées de phases de concertations spécifiques. Les trois directions générales – direction générale de l'administration et de la fonction publique, direction générale des collectivités locales et direction générale de l'offre de soins – sont pleinement mobilisées pour la réussite de cette nouvelle étape de la transformation de la fonction publique.

Contact presse :

Secrétariat du Conseiller presse : 01 53 18 45 03 / Adresse mail :
presse.macp@cabinets.finances.gouv.fr

Secrétariat du Chef de cabinet : 01 53 18 45 75 / Adresse mail :
chefcab.semcp@cabinets.finances.gouv.fr