



**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

**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).

SOMMAIRE

PARTIE 1 : LES DISPOSITIONS COMMUNES A PLUSIEURS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE	8
1 - Promouvoir un dialogue social plus stratégique	8
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)	8
1.2 Droit d'évocation devant le CCFP d'un sujet relevant d'un Conseil supérieur (article 2) ..	9
1.3 Fusion des instances de dialogue social au sein d'une instance unique : CSA/CST/CSE (article 4)	9
1.4 Rapport social unique (article 5)	11
1.5 Recours à la négociation dans la FP (article 14)	11
2 - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines	12
2.1 Procédure préalable au recrutement des agents contractuels (article 15)	12
2.2 Contrat de projet (article 17)	12
2.3 Autres dispositions sur les contrats (articles 18, 19 et 21)	12
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)	13
2.5 Indemnité de précarité pour les contrats d'une durée inférieure à ou égale à un an (article 23)	13
2.6 Entretien professionnel (article 27)	13
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)	14
3 - Simplifier le cadre de gestion des agents publics	14
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)	14
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)	16
3.3 Protection de la santé et de la sécurité des agents (article 40)	16
3.4 Décret usure professionnelle (article 40)	16
3.5 Décret proche aidant (article 40)	16
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)	17
3.7 Coordination retraites/CITIS (article 43)	17
3.8 Les autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux (article 45)	17

3.9 Aménagements horaire pour allaitement (article 46)	17
3.10 Définition des possibilités de recours ponctuel au télétravail (article 49).....	17
3.11 Habilitation du Gouvernement à créer par ordonnance un code de la fonction publique (article 55).....	17
4 - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics...	18
4.1 Portabilité des droits acquis sur le CPF (article 58).....	18
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)	18
4.3 Aligement de la rémunération des apprentis du secteur public sur celles du secteur privé (article 63).....	18
4.4 Obligation de formation au management pour les nouveaux cadres (article 64).....	18
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)..	18
4.6 Recrutement des experts techniques internationaux, notamment dans les Alliances françaises (article 67)	19
4.7 Portabilité du CDI entre les versants (article 71)	19
4.8 Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels (article 72).....	19
4.9 Dispositif de détachement d'office en cas d'externalisation (article 76).....	20
5 - Renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations.....	20
5.1 Plan d'action égalité professionnelle, dispositif de signalement, (article 80)	20
5.2 Ajout de la grossesse dans la liste des critères de discrimination (article 81).....	20
5.3 Nominations équilibrées (article 82)	20
5.4 Composition équilibrée et présidence alternée des jurys (article 83).....	21
5.5 Neutralisation du jour de carence pour congé maladie en cas de grossesse (article 84)..	21
5.6 Maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité et avancement « équilibré » (article 85).....	21
5.7 Renforcer l'égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés (articles 90, 91, 92 et 93).....	22
PARTIE 2 : LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT	24
1 - Promouvoir un dialogue social plus stratégique	24
1.1 Application de la réforme des CSA à diverses personnes publiques (articles 6, 7, 8, 9)	24
1.2 CAP des fonctionnaires d'Orange et de La Poste (article 10)	24
1.3 Commissions paritaires d'établissement (CPE) de l'enseignement supérieur (article 11)	24
2 - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines	25
2.1 Décret emplois de direction (article 16).....	25

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).....	25
2.3 Discipline pour les enseignants-chercheurs – CNESER (article 33) :.....	25
3 - Simplifier le cadre de gestion des agents publics.....	25
3.1 Encadrement des rémunérations et indemnités des membres AAI et API (article 38)	25
3.2 Limite d'âge pour la nomination des présidents d'autorités administratives indépendantes (article 39)	26
3.3 Prise en charge des rechutes de blessure des militaires (article 42) :.....	26
3.4 Temps de travail de 1607 heures dans la FPE (article 48).....	26
3.5 Discipline dans l'administration pénitentiaire (article 54) :.....	26
4 – Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics..	26
4.1 Encadrement des affectations en position normale d'activité (article 68)	26
4.2 Affectation temporaire des militaires (article 69) :.....	26
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).....	27
4.4 Dispositif d'accompagnement en cas de restructuration (article 75- I)	27
5 - Renforcer l'égalité professionnelle	27
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)	27
5.2 Concours national à affectation locale (article 87).....	27
5.3 Corps de fonctionnaires de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française (article 87).....	28
6. Organisation des concours.....	28
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) 28	
PARTIE 3 : LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.....	29
1 - Promouvoir un dialogue social plus stratégique	29
1.1 Composition du CSFPT (II de l'article 2).....	29
1.2 Feuille de route de gestion RH (article 3)	29
1.3 Commission consultative paritaire (CCP) unique pour les contractuels de la FPT (article 12)	29
1.4 Dispositions transitoires en cas de fusion de collectivités territoriales (article 13)	29
2 - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines	29
2.1 Emplois de direction (article 16)	29

2.2 Assouplissement des conditions de mise à disposition d'agents par les centres de gestion auprès des collectivités territoriales et recrutement contractuel et emplois à temps non-complet dans la FPT (article 21)	30
2.3 Rendre facultatif le recrutement des contractuels ayant réussi un concours de la FPT (article 24).....	30
2.4 Dispositif de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE) (articles 21-I-4°, 78 et 79 et 94-XVI)	30
2.5 : Fixation des régimes indemnitaires dans la FPT (article 29)	31
3 - Simplifier le cadre de gestion des agents publics.....	31
3.1 Promotion dérogatoire des policiers municipaux (article 44) :.....	31
3.2 Harmonisation du temps de travail pour la FPT (article 47).....	31
3.3 Missions des centres de gestion (CDG) et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) (article 50).....	31
3.4 Délégation de pouvoir de la part du président du conseil d'administration d'un CDG ou du CNFPT (articles 51 et 52) : DGCL	32
3.5 Encadrement du droit de grève dans la fonction publique territoriale (article 56)	32
4 - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics... 33	33
4.1 Dispenses partielle ou totale de formation en fonction de l'expérience professionnelle (article 60).....	33
4.2 Contribution du CNFPT à l'apprentissage (article 62).....	33
4.3 Double détachement en cas de promotion interne (article 70).....	33
4.4 Durcissement des conditions de retour de disponibilité pour suivre son conjoint dans la FPT (article 74)	34
4.5 Conditions de la fin du détachement des agents occupant des emplois fonctionnels de direction dans la FPT (article 77)	34
5 - Renforcer l'égalité professionnelle	34
5.1 Modalité d'organisation des concours de la FPT (article 89)	34
PARTIE 4 : LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA FONCTION PUBLIQUE	
HOSPITALIERE	35
1 - Promouvoir un dialogue social plus stratégique	35
1.1 Congé pour formation en matière d'hygiène et sécurité (article 4 - VII)	35
2 - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines	35
2.1 Décret emplois de direction (article 16).....	35
2.2 Contrat pour accroissement temporaire d'activité et saisonnier dans la FPH (article 19) 35	
2.3 L'intéressement collectif dans la FPH (article 28).....	35
2.4 Simplification réglementaire relative aux grilles indiciaires	35
3 - Simplifier le cadre de gestion des agents publics.....	36
3.1 Création des emplois supérieurs hospitaliers, suppression des arrêtés indiciaires (article 53) :.....	36

3.2 Transferts de personnels de la FPH vers la FPT au CAS de la Ville de Paris (article 57)	36
4 - Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics..	36
4.1 Apprentissage dans la FPH (article 61)	36
4.2 Dispositif d'accompagnement en cas de restructuration (article 75- II)	36
PARTIE 5 LES RAPPORTS	38
1. Rapport sur l'application du critère du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour l'outre-mer (article 26)	38
2. Rapport sur les hautes rémunérations dans la fonction publique en annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique (article 37)	38
3. Temps de travail de 1607 heures dans la FPE (article 48).....	38
4. Rapport sur les freins à l'apprentissage dans la fonction publique (article 65).....	38
5. Rapport annuel sur les rémunérations des membres du Conseil constitutionnel, des AAI, des API et des agences de l'Etat (article 95).....	38
PARTIE 6 TABLEAU RECAPITULATIF	40

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'État. 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'État 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.

PARTIE 3: LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1 - Promouvoir un dialogue social plus stratégique

1.1 Composition du CSFPT (II de l'article 2)

Le collège des employeurs du CSFPT représentant les communes est élargi aux représentants des EPCI à fiscalité propre. La disposition est applicable à compter des prochaines élections municipales en 2020.

La publication du décret est prévue fin 2019.

1.2 Feuille de route de gestion RH (article 3)

Cette feuille de route, d'une périodicité triennale, sera remise par le ministre en charge de la fonction publique au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT). Elle devra indiquer les grandes orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique (rémunérations, recrutement...), et leur impact sur les collectivités territoriales.

Cette disposition est d'application directe.

1.3 Commission consultative paritaire (CCP) unique pour les contractuels de la FPT (article 12)

Les commissions consultatives paritaires, pendant des commissions administratives paritaires pour les personnels contractuels, seront désormais, pour la fonction publique territoriale, communes à tous les agents, et non plus instituées par catégories.

Un décret en Conseil d'Etat précisera ces nouvelles dispositions à l'été 2020, pour une entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances en 2022.

1.4 Dispositions transitoires en cas de fusion de collectivités territoriales (article 13)

Dans le cadre du mécanisme de fusion de collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, de nouvelles élections pour les comités sociaux territoriaux (CST), commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP) devront être organisées dans un délai d'un an à compter de la création de la nouvelle structure. Dans ce délai, les instances des anciennes collectivités siègent au sein d'une formation commune.

Ces dispositions seront directement applicables à compter du renouvellement général des instances en 2022.

2 - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

2.1 Emplois de direction (article 16)

Un décret en Conseil d'Etat 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.

Ces textes devront être pris d'ici la fin de l'année 2019.

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.

Cette disposition est d'application directe.

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

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

Cette disposition est d'application directe.

La loi aligne le régime des emplois d'une quotité inférieure à 17h30 sur ceux de 17h30 et plus et élargit le recours aux emplois contractuels à temps non complet, cette seconde disposition étant d'application directe. Désormais, les emplois à temps non complet, dont la quotité de travail est inférieure à 50% de la durée légale, pourront être occupés tant par des fonctionnaires titulaires que par des contractuels, dans l'ensemble des collectivités, quelle que soit leur taille. La possibilité de créer des emplois de fonctionnaires à temps non complet sera ouverte à l'ensemble des collectivités et cadres d'emplois.

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

Enfin, les contractuels occupant des emplois permanents visés au nouvel article 3-3 de la loi n°84-53 précité et bénéficiaires d'un contrat d'une durée supérieure à un an, devront suivre de façon obligatoire la formation d'intégration et de professionnalisation prévue pour les fonctionnaires.

Cette disposition est d'application directe.

2.3 Rendre facultatif le recrutement des contractuels ayant réussi un concours de la FPT (article 24)

Les dispositions antérieures obligeaient la collectivité territoriale employant un agent contractuel, à recruter ce dernier dès lors qu'il était admis à un concours de la fonction publique territoriale correspondant à ses fonctions. Cette obligation devient une simple faculté pour l'autorité territoriale.

Cette disposition est d'application directe.

2.4 Dispositif de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE) (articles 21-I-4°, 78 et 79 et 94-XVI)

Le législateur a souhaité accroître la dynamique de retour à l'emploi des FMPE impulsée par l'article 82 la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Il ouvre notamment la possibilité d'un reclassement, pour le fonctionnaire en surnombre ainsi que pour le FMPE, dans les autres versants de la fonction publique, renforce le dispositif d'accompagnement du FMPE dès sa prise en charge par le centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale ou encore accroît la dégressivité de sa rémunération tout en sécurisant les modalités de rémunérations des FMPE lorsqu'ils sont amenés à exercer des missions temporaires. Par ailleurs, de nouvelles modalités de licenciement et de mise à la retraite sont ouvertes.

Le XVI de l'article 94 précise que l'article 78 est applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à compter du 8 août 2019 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 le 9 août 2020;

3° Les fonctionnaires pris en charge à compter du 8 août 2019, 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 compter du 8 août 2019, 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.

2.5 : Fixation des régimes indemnitaires dans la FPT (article 29)

Le principe selon lequel les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent fixer les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux applicables aux personnels de l'Etat est réaffirmé, tout comme le fait que ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel. Dans le respect de ce principe, les organes délibérants pourront, en outre, tenir compte des résultats collectifs des services.

Par ailleurs, les régimes indemnitaires versés aux fonctionnaires territoriaux sont désormais maintenus de plein droit lors des congés de maternité, paternité ou pour adoption. Les éléments variables, individuels ou collectifs, continuent d'être versés sans proratisation au regard de l'engagement professionnel de l'agent évalué durant sa période de présence.

Cette disposition est d'application directe.

3 - Simplifier le cadre de gestion des agents publics

3.1 Promotion dérogatoire des policiers municipaux (article 44) :

Les policiers municipaux décédés, grièvement blessés ou ayant fait preuve d'un acte de bravoure dans l'exercice de leurs fonctions pourront être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur, voire au cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur.

De même, les fonctionnaires stagiaires mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions pourront, à titre posthume, être titularisés dans leur cadre d'emplois.

Un décret viendra préciser les modalités d'application de ces dispositions au 1^{er} trimestre 2020.

3.2 Harmonisation du temps de travail pour la FPT (article 47)

L'évolution du temps de travail des agents publics est nécessaire pour s'adapter au besoin des services publics. Dans la fonction publique territoriale, l'abrogation des régimes de travail plus favorables antérieurs à 2001 contribuera à l'harmonisation de la durée de travail. Les collectivités ou établissements concernés disposeront d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes ou de leurs conseils d'administration, pour délibérer sur les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

Il s'agit d'une mesure d'application immédiate. Toutefois, une application différée dans le temps est possible. En effet, les collectivités qui le souhaitent peuvent engager, dès le 8 août 2019, des négociations locales afin de définir les nouvelles règles de travail. Toutefois, l'abrogation du fondement juridique des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 interviendra au plus tard à la fin du délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes ou de leurs conseils d'administrations.

3.3 Missions des centres de gestion (CDG) et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) (article 50)

S'agissant du CNFPT, une délégation est établie dans chaque région, le siège étant fixé par le conseil d'administration. De plus, le CNFPT remet chaque année au Parlement, avant le 30 septembre, un rapport sur son activité et l'utilisation de ces ressources.

S'agissant des CDG, la loi renforce leur rôle régional en s'appuyant sur le centre de gestion coordonnateur au sein de chaque région. Des missions sont ainsi ajoutées à celles déjà exercées au niveau régional. De plus, la charte établie au niveau régional est remplacée par un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation afin de déterminer les modalités d'exercice des missions gérées en commun par les centres de gestion.

Enfin, la coopération est renforcée entre le CNFPT et les CDG, une convention devant être conclue entre chaque CDG coordonnateur et le CNFPT afin de définir l'articulation de leurs actions territoriales respectives dans les domaines où ils contribuent tous deux (les concours, la mobilité et l'emploi territorial, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi...).

Les centres de gestion jouent un rôle fondamental auprès des collectivités territoriales. Ils sont aujourd'hui parfois trop isolés, notamment ceux dont les effectifs sont les plus réduits, dans certains départements ruraux. La fusion de centres de gestion, sur la base du volontariat, entre départements limitrophes, permettra de mutualiser des compétences, et de rationaliser la gestion de ces établissements.

La possibilité de fusion entre CDG limitrophes nécessite de modifier le décret n°85-643 relatif aux CDG. Les autres dispositions sont d'application directe.

3.4 Délégation de pouvoir de la part du président du conseil d'administration d'un CDG ou du CNFPT (articles 51 et 52) : DGCL

Le président du CNFPT et les présidents des centres de gestion auront désormais la possibilité de déléguer une partie de leurs attributions à un vice-président ou à un membre du conseil d'administration.

Ces dispositions nécessitent de modifier les décrets n° 85-643 relatif aux CDG et n° 87-811 relatif au CNFPT à échéance de mars 2020.

3.5 Encadrement du droit de grève dans la fonction publique territoriale (article 56)

Le nouvel article 7-2 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a pour objet d'encadrer, d'assortir de garanties légales et d'inscrire dans un cadre négocié avec les organisations syndicales représentatives les modalités d'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale.

Il permet de négocier des accords locaux afin de garantir la continuité des services, entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les comités sociaux territoriaux, compétents en matière d'organisation et de fonctionnement des services. Le dispositif vise à :

- définir les prestations minimales du ou des services concernés nécessaires à la satisfaction des besoins essentiels des usagers et à la préservation de l'ordre public. Ceux-ci sont limitativement énumérés et comprennent la collecte et le traitement des déchets des ménages, le transport public de personnes, l'aide aux personnes âgées et handicapées, l'accueil des enfants de moins de trois ans, l'accueil périscolaire, la restauration collective et scolaire ;
- identifier les fonctions et le nombre d'agents dont la présence est indispensable pour assurer ces prestations minimales ;
- définir de manière anticipée les modalités d'organisation du ou des services concernés pendant les périodes de grève;
- imposer aux agents affectés sur les fonctions identifiées des obligations déclaratives permettant d'offrir la visibilité nécessaire tant à l'administration qu'aux usagers du service public

A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois, l'assemblée délibérante décide par délibération des services concernés des fonctions et du nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public.

Les dispositions de l'article 7-2 de la loi du 26 janvier 1984 imposent aux seuls agents occupant les fonctions identifiées comme indispensables de déclarer leur intention de participer à la grève au moins quarante-huit heures avant d'exercer ce droit.

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

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

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

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

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

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

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

4.1 Dispenses partielle ou totale de formation en fonction de l'expérience professionnelle (article 60)

L'article 60 permettra aux agents intégrés dans le corps des policiers municipaux d'être dispensés de tout ou partie de la formation nécessaire à l'exercice de cette fonction, si leurs expériences professionnelles antérieures (notamment pour les anciens militaires ou agents de la police nationale) le justifient.

Après concertation, cette disposition nécessitera la modification des décrets statutaires des cadres d'emplois concernés.

4.2 Contribution du CNFPT à l'apprentissage (article 62)

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) devra à compter du 1er janvier 2020, verser aux centres de formation d'apprentis (CFA) une contribution à hauteur de 50% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics.

Cette disposition nécessite des dispositions réglementaires.

4.3 Double détachement en cas de promotion interne (article 70)

Dans la fonction publique territoriale, le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel, bénéficiant d'une promotion interne, pourra être maintenu en détachement sur cet emploi fonctionnel, y compris pendant la

durée de son détachement en stage dans son nouveau cadre d'emplois, dans la mesure où ce nouveau grade lui permet d'occuper cet emploi.

Un décret est prévu pour 2020.

4.4 Durcissement des conditions de retour de disponibilité pour suivre son conjoint dans la FPT (article 74)

Lors d'une disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire, la réintégration, aux conditions prévues par l'article 67 de la loi n° 84-53 (selon trois modalités : réintégration dans le cadre d'emplois et réaffectation sur le même emploi, réintégration dans le cadre d'emplois et affectation sur la première vacance ou création d'emploi, maintien en surnombre) sera automatique seulement si la disponibilité n'a pas excédé trois ans. Au-delà, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine devra être proposée au fonctionnaire.

Cette disposition est d'application directe.

4.5 Conditions de la fin du détachement des agents occupant des emplois fonctionnels de direction dans la FPT (article 77)

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci bénéficiera d'un délai de six mois pour trouver une nouvelle affectation, en mobilisant si besoin les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

En outre, un protocole pourra être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire pour organiser cette période de transition, qui devra alors fixer les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération et les modalités de recherche d'emploi.

Cette disposition est d'application directe.

5 - Renforcer l'égalité professionnelle

5.1 Modalité d'organisation des concours de la FPT (article 89)

Lorsque plusieurs centres de gestion organiseront un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves auront lieu simultanément, les candidats ne pourront figurer que sur une seule liste des candidats admis à participer à ce concours, dans des modalités qui seront précisées par décret.

Un décret d'application est prévu (1^{er} trimestre 2020).

De plus, toutes les filières de la FPT (et plus seulement les filières sociale, médico-sociale et médico-technique) pourront désormais faire l'objet de sélection sur titres, complétée par un entretien avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires.

Pour être mise en œuvre, cette disposition nécessite la modification des décrets statutaires et des décrets organisant les concours pour les cadres d'emplois concernés. Les besoins d'évolution des concours en ce sens seront définis dans le cadre de la concertation.

PARTIE 4: LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

1 - Promouvoir un dialogue social plus stratégique

1.1 Congé pour formation en matière d'hygiène et sécurité (article 4 - VII)

Pour la fonction publique hospitalière, la Direction générale de l'offre de soins précisera par décret en Conseil d'Etat d'une part les dispositions de l'article 25 de la loi du 9 janvier 1986 et d'autre part les dispositions sur le congé avec traitement du représentant du personnel prévu au 7° bis de la loi du 9 janvier 1986 précitée prévues au VII de l'article 4 de la loi de transformation de la fonction publique.

Les textes d'application de ces dispositions interviendront en 2020.

2 - Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

2.1 Décret emplois de direction (article 16)

Un décret en Conseil d'Etat 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 hospitalière ce décret fixera également la liste des emplois concernés.

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 Contrat pour accroissement temporaire d'activité et saisonnier dans la FPH (article 19)

Cette disposition crée de nouvelles possibilités de recrutement temporaire dans la fonction publique hospitalière : les établissements pourront à présent recruter des contractuels dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois sur une période de dix-huit mois consécutifs ; ou encore dans le cadre d'un accroissement saisonnier pour une durée maximale de six mois, sur une période de douze mois consécutifs.

Cette disposition ne nécessite pas de décret d'application.

2.3 L'intéressement collectif dans la FPH (article 28)

L'article 28 de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 20 de la loi n°83-634, en précisant que la rémunération des agents contractuels est fixée en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification et de l'expérience des agents, ainsi, éventuellement, de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

Par ailleurs, cet article crée la possibilité dans la fonction publique hospitalière de mettre en place un intéressement collectif en faveur des agents titulaires et contractuels relevant de la fonction publique hospitalière et des personnels médicaux d'un même service, lié à la qualité du service rendu.

Le dispositif fera l'objet d'un décret simple, fin 2019.

2.4 Simplification réglementaire relative aux grilles indiciaires

L'article 53 de la loi de transformation de la fonction publique a modifié dans son 4° les dispositions de l'article 79 de la loi du 9 janvier 1986. Il est désormais prévu que les textes réglementaires définissant l'échelonnement indiciaire relèveraient désormais d'un décret, en lieu et place du décret de classement

indiciaire et de l'arrêté d'échelonnement indiciaire pris jusqu'alors. Cette mesure ne remet pas en cause la validité des décrets et arrêtés publiés antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi ; elle est d'application immédiate et ne requiert pas de décret d'application.

3 - Simplifier le cadre de gestion des agents publics

3.1 Création des emplois supérieurs hospitaliers, suppression des arrêtés indiciaires (article 53) :

Cet article modifie l'actuelle dénomination des emplois à haut niveau de responsabilité dans la fonction publique hospitalière, et renvoie à un décret en Conseil d'Etat la définition et la liste de ces emplois. Par ailleurs, cet article permettra une simplification des dispositions relatives au recrutement et à la gestion des corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, qui relèvent d'une gestion nationale. Enfin, cet article prévoit que l'échelonnement indiciaire applicable aux corps, grades et emplois dans la fonction publique hospitalière est désormais fixé par décret, à l'instar des deux autres versants.

Un décret en Conseil d'Etat est prévu avant la fin de l'année pour la suppression des arrêtés indiciaires.

3.2 Transferts de personnels de la FPH vers la FPT au CAS de la Ville de Paris (article 57)

Cette disposition vise à intégrer les fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans un centre d'hébergement relevant du centre d'action sociale de la Ville de Paris, et qui relèvent aujourd'hui de la fonction publique hospitalière, dans le corps de fonctionnaires des administrations parisiennes, relevant de la fonction publique territoriale.

Cette mesure, qui ne nécessite pas de textes d'application sera applicable au 1^{er} janvier 2020.

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

4.1 Apprentissage dans la FPH (article 61)

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

Cette disposition est d'application directe.

4.2 Dispositif d'accompagnement en cas de restructuration (article 75- II)

L'article 75 II modifie profondément la situation des fonctionnaires hospitaliers dont l'emploi est supprimé. Demeurant sous l'autorité de son établissement pendant toute la durée de sa recherche d'emploi, il bénéficie d'un dispositif d'accompagnement personnalisé mis en place par l'autorité de nomination ; afin de favoriser sa réaffectation sur un emploi de niveau équivalent : projet professionnel, priorité d'accès à la formation, congé de transition professionnelle. Le fonctionnaire bénéficie également d'une priorité d'affectation dans tout établissement de la fonction publique hospitalière situé dans le département de l'établissement d'origine. Cette priorité s'étend sur sa demande à la région. Ces priorités sont mises en œuvre par l'autorité administrative compétente de l'Etat dans les conditions qui seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

En outre, les fonctionnaires hospitaliers peuvent 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, comme prévu pour les fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités d'application de l'ensemble du dispositif avant la fin de l'année 2019.

PARTIE 5 LES RAPPORTS

1. Rapport sur l'application du critère du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour l'outre-mer (article 26)

Le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 8 août 2020, un rapport évaluant l'application de l'article 85 de la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique et de la circulaire du 1er mars 2017 relative au critère du centre des intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 à 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, en tant que priorité d'affectation.

2. Rapport sur les hautes rémunérations dans la fonction publique en annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique (article 37)

Avant le 1^{er} novembre de chaque année, le gouvernement est chargé de remettre au Parlement un état des hautes rémunérations dans la fonction publique. Cet état comporte :

- le montant moyen et le montant médian des rémunérations, par genre, pour chacune des trois fonctions publiques au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés ;
- la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant des départements ministériels, des régions, des départements, des collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et des établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées ;
- des précisions sur la situation des élèves et des membres des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration, de l'Ecole Polytechnique, de l'Ecole nationale supérieure des mines, de l'Ecole 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

Ces informations sont annexées au rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

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

Le Gouvernement devra présenter un rapport avant le 8 août 2020 sur les actions mises en œuvre pour assurer le respect de la durée du travail effectif des agents de l'Etat de 1607 heures annuelles.

4. Rapport sur les freins à l'apprentissage dans la fonction publique (article 65)

Le Gouvernement doit remettre avant le 8 août 2020, un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui identifie les mesures envisageables pour lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis au sein de la fonction publique.

5. Rapport annuel sur les rémunérations des membres du Conseil constitutionnel, des AAI, des API et des agences de l'Etat (article 95).

La loi prévoit que le Gouvernement remet chaque année au Parlement un rapport précisant le montant des rémunérations des membres nommés au sein du Conseil constitutionnel, des autorités administratives et publiques indépendantes et des agences de l'État.

Les ministères fourniront chaque année au ministère chargé de la fonction publique les informations nécessaires à la remise de ce rapport, pour les autorités et agences relevant de leur tutelle. Une circulaire viendra préciser la nature des informations nécessaires.

PARTIE 6 TABLEAU RECAPITULATIF

Modalités d'application des principales dispositions de la loi

Article de la loi	Objet de la disposition	Date limite d'adoption des mesures d'application	Application directe rapport	Décrets d'application	Ordonnances Et PLF/PLFSS
1	Principe de participation des agents publics au dialogue social	01/01/2020		1	
2	Droit d'évocation devant le CCFP d'un sujet relevant d'un CSFP Composition CSFPT	12/2019	X	1	
3	Feuille de route triennale de gestion RH		X		
4	Fusion CT et CHSCT au sein du CSA	2022		3 + sectoriels	
5	Rapport social unique	1 ^{er} /01/2021		1	
6	CSA pour ANCOLS	2022		1	
7	CSA pour les ARS	28/02/2020		1	
8	CSA pour Voies Navigables de France	2022		1	
9	CSA pour LADOM	2022		1	
10	Décisions examinées en CAP Organisation des nouvelles CAP	01/01/2020 2022		Cf article 1 1	
11	CPE enseignement supérieur	1 ^{er} /01/2020		1	
12	CCP unique pour les contractuels dans la FPT	2022		1	
13	Dispositions transitoires en cas de fusion de collectivités territoriales	2022	X		
14	Ordonnances relatives à la négociation dans la FP	11/2020			1
15	Professionnalisation des procédures de recrutement par contrat	31/12/2019		1	
16	Ouverture au contrat pour les emplois de direction	01/2020		3	
17	Contrat de projet	01/2020		1	
18	Ouverture aux contrats	01/2020		cf. article 15	
19	Contrat pour accroissement temporaire d'activité et saisonnier dans la FPH		X		

20	Recrutement de personnels sous contrat de droit privé dans les exploitations agricoles et dans les CHUV des établissements d'enseignement supérieur agricole		X		
21	Assouplissement des MAD par les CDG Emplois à temps non-complet dans la FPT Formation contractuelle	12/2019	X X	1	
22	Recrutement de contractuels pour cause de CITIS		X		
23	Indemnité de précarité	1 ^{er} /01/2021		2	
24	Ne plus rendre obligatoire le recrutement des contractuels ayant réussi un concours de la FPT		X		
25	Procédures de mutation, LDG	01/2020		Cf article 1	
26	Rapport sur l'application du critère CIMM pour l'outre-mer	08/08/2020	1 rapport		
27	Généralisation entretien professionnel, fin de la notation	1 ^{er} /01/2021		2	
28	Rémunération des agents, intéressement collectif dans la FPH	12/2019 Pour FPE		1	
29	Régimes indemnitaires dans la FPT		X		
30	Suppression compétence promotion/avancement des CAP + LDG	01/2020		Cf article 1	
31	- Qualité de témoin dans le cadre d'une procédure disciplinaire - Harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires		X		
32	Instances de recours en matière disciplinaire		X		
33	Discipline enseignants-chercheurs - CNESER	02/2020		1	
34	Transmission de la DI	31/01/2020		1	
35	Compétences de la HATVP/fusion CDFP	31/01/2020		1	
36	Limitation du contrôle déontologique Gvt/AAI		X		
37	Rapport annuel sur les hautes rémunérations	Chaque année, avt 1 ^{er} nov	1 rapport		
38	Rémunérations dans les AAI	12/2019		1	
39	Age maximal des présidents d'AAI		X		
40	Ordonnances relatives à la santé/protection sociale + création du congé de proche aidant et entretien de carrière	08/08/2020 et 08/11/2020 1 ^{er} /03/2020		2	2

41	Partage de la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement en cas de garde alternée	12/2019		1	
42	Prise en charges des rechutes de blessure des militaires	12/2019		1	
43	Coordination retraite/CITIS		X		
44	Promotion des policiers municipaux pour acte de bravoure/blessés/à titre posthume	02/2020		1	
45	Autorisations spéciales d'absences pour les contractuels	02/2020		1	
46	Congé d'allaitement	02/2020		1	
47	Harmonisation temps de travail FPT	08/08/2019	X		
48	Temps de travail de 1607h dans la FPE + rapport	08/08/2020	X	1 rapport	
49	Possibilité de mise en place de télétravail ponctuel	02/2020		1	
50	Fusion des CDG rôle du CNFPT	2020	X	1	
51	Délégation de pouvoir de la part du président du CNFPT	02/2020		1	
52	Délégation de pouvoir de la part du président du conseil d'administration d'un CDG	02/2020		1	
53	Déconcentration gestion RH dans la FPH	12/2019		1	
54	Discipline dans l'administration pénitentiaire	12/2019		1	
55	Codification	08/08/2021			1
56	Droit de grève + service minimum FPT		X		
57	Cas Ville de Paris, transferts FPH -> FPT	01/01/2020	X		
58	Portabilité du CPF	12/2019		1	
59	Ordonnances formation et recrutement des agents	08/02/2021			3
60	Dispenses partielle ou totale de formation en fonction de l'expérience professionnelle	03/2020	X		
61	Apprentissage FPH		X		
62	Contribution du CNFPT à l'apprentissage	01/01/2020		2	
63	Alignement de la rémunération des apprentis du secteur public sur celle des apprentis du secteur privé		X		
64	Obligation de formation au management pour les nouveaux cadres		X		
65	Rapport sur l'apprentissage dans la FP	08/2020		1 rapport	
66	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.	12/2019		1	

67	Recrutement des experts techniques internationaux Alliances Françaises		X		
68	Encadrement de la durée d'affectation	01/2020		1	
69	Affectation temporaire des militaires	01/2020		1	
70	Double détachement en cas de promotion interne	02/2020		1	
71	Portabilité du CDI entre les versants		X		
72	- Rupture conventionnelle à titre expérimental applicable aux fonctionnaires - Rupture conventionnelle contractuels	01/01/2020		1 1	
73	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		X		
74	conditions de retour de disponibilité pour suivre son conjoint		X		
75	Accompagnement des restructurations, congé de transition professionnelle, priorités de mutation et indemnité de départ volontaire.	01/2020		3	
76	Détachement automatique	02/2020		1	
77	Conditions de la fin du détachement des agents occupant des emplois fonctionnels de direction dans la FPT		X		
78	dispositif de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE)	08/08/2019 08/08/2020	X		
79	Mise à la retraite d'office du fonctionnaire momentanément privé d'emploi		X		
80	Plans d'actions égalité F/H, dispositif de signalement des violences	02/2020		1	
81	Critères de discrimination (grossesse)		X		
82	Dispositif de nominations équilibrées	12/2019		1	
83	Composition équilibrée et présidence alternée des jurys	02/2020		1	
84	Neutralisation du jour de carence en cas de grossesse		X		
85	Maintien des droits à avancement en cas de congé parental/disponibilité ; « avancements au choix équilibrés » en fonction du ratio F/H du vivier	02/2020		1	
86	Maintien des droits à avancement en cas de congé parental/congé pour convenance personnelle pour élever un enfant pour les militaires	02/2020		1	
87	Concours national à affectation locale	12/2019		1	
88	Modification du dispositif expérimental de recrutement dans le premier grade du corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.		X		

89	Modalités d'organisation des concours de la FPT et ouverture à toutes filières de la possibilité de recruter sur titre	03/2020		1	
90	dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	01/2020		1	
91	Expérimentation sur la titularisation des personnes handicapées en contrat d'apprentissage	02/2020		1	
92	Référent handicap, aménagement des concours	02/2020		1	
93	Promotions dérogatoires pour les fonctionnaires handicapés	02/2020		1	
94	Dispositions transitoires		X		
95	Rapport sur les rémunérations des membres du CC et des AAI	Chaque année	1 rapport		

