



LA VEILLE DES RESSOURCES HUMAINES

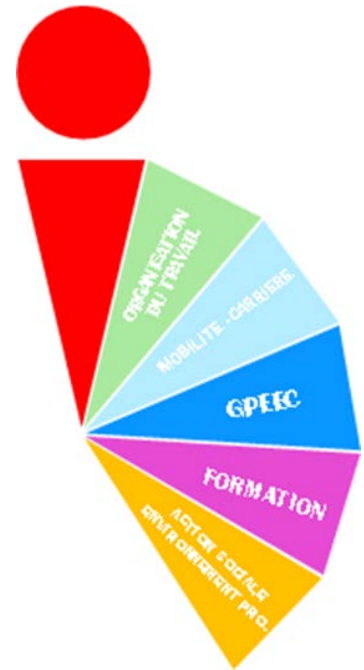


Plate-forme RH

Secrétariat Général pour les
Affaires
Régionales et Européennes

VEILLE RH-N°7 Réseau CMC et acteurs RH – GRAND EST – 4^{ème} trimestre – SPECIALE LOI DE TRANSFORMATION PUBLIQUE

I) Veille juridique – SPECIALE LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE	3
1. Loi de transformation de la fonction publique	3
• LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	3
2. Echancier de mise en application	4
• Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires	26
II) VEILLE DOCUMENTAIRE	27
1) LES DOCUMENTS – Portail de la Fonction publique	27
2) LES ARTICLES sur la LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE	30
• La réforme de la fonction publique promulguée	30
• La loi de réforme de la fonction publique promulguée sans embûches	31
• Réforme de la fonction publique : tout ce qui se passera par ordonnances	33
• Externalisations : comment fonctionnera le détachement d'office des agents publics	35
• Les futures règles de mobilité des personnels de l'éducation nationale dévoilées	36
• Le détail du nouveau cadre déontologique prévu pour la fonction publique	38
• Rupture conventionnelle, contractuels....Les textes du prochain Conseil commun de la fonction publique.....	39
• Exclusif : les montants plancher et plafond prévus pour l'indemnité de rupture conventionnelle de la fonction publique	41
• L'élargissement de la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique ...	42
3) REGARDS VERS LA FPT	45
• Loi de transformation de la fonction publique : les nouvelles règles de gestion des agents territoriaux	45
• Rupture conventionnelle : le détail de ce qui attend les agents candidats.....	46
• Des lignes directrices pour de nouvelles modalités de gestion des Ressources humaines...	48
• De nouvelles mesures pour la mobilité des fonctionnaires	49
• Réforme de la fonction publique 2019 : les évolutions impactant la carrière des agents	50
4) REGARDS VERS LA FPH.....	52
• Loi de transformation de la fonction publique	52
• Lignes directrices de gestion et attributions des CAP.....	53
BIBLIOGRAPHIE :	56
• Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique	56
• Guides RH publiés par la DGAFP	56

I) Veille juridique – SPECIALE LOI DE LA TRANSFORMATION PUBLIQUE

1. Loi de transformation de la fonction publique

- LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Conformément aux orientations fixées par le président de la République, rappelées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la transformation publique le 1er février 2018, la loi vise à moderniser le statut et les conditions de travail dans la fonction publique.

La loi prévoit une refonte des instances du dialogue social :

- le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont remplacés par une instance unique, le comité social ;
- les missions des commissions administratives paritaires sont recentrées sur le champ disciplinaire. Elles ne sont plus consultées pour les questions liées aux mutations, aux détachements et à l'avancement.

Elle assouplit les modalités de recrutement des agents publics. Il est possible de recruter indifféremment un fonctionnaire ou un agent contractuel sur l'ensemble des emplois de direction de la fonction publique et dans les établissements publics de l'État. Des dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires sont également prévues au sein de l'État, pour les emplois de niveau A, B et C, notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse. Les collectivités de moins de 1 000 habitants peuvent également recruter par voie de contrat sur l'ensemble de leurs emplois permanents.

Un contrat de projet s'appliquant dans les trois versants de la fonction publique est créé. Il permet l'embauche d'un agent sur des missions ponctuelles spécifiques pour une durée d'un an minimum et dans la limite de six ans.

Les mutations ne sont plus soumises à l'examen des commissions administratives et sont facilitées. En cas de restructuration, les agents peuvent bénéficier d'un reclassement avec priorité d'affectation, d'un congé de transition professionnelle pris en charge par l'État ou d'un accompagnement vers le secteur privé dans le cadre de plans de départs volontaires.

Le contrôle déontologique du pantouflage est allégé. La saisine de la commission de déontologie est obligatoire si le niveau hiérarchique ou les fonctions le justifient. En revanche, la commission de déontologie donne son avis, dans certains cas, sur les retours du secteur privé vers la fonction publique.

Les agents contractuels qui changent de versant de la fonction publique peuvent conserver leur contrat à durée indéterminée (CDI). Le texte garantit également la portabilité des droits du compte personnel de formation en cas de mobilité dans le secteur privé.

Le texte crée un dispositif de rupture conventionnelle sur la base d'un commun accord entre un fonctionnaire titulaire et son employeur. Il donne droit à une indemnité de rupture dont les montants doivent être fixés par décret ainsi qu'au bénéfice de l'assurance chômage.

Les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures par an) en vigueur dans certaines collectivités territoriales sont supprimés. Les régimes de travail spécifiques (travail de nuit, travail pénible ou dangereux, etc.) ne sont pas concernés.

Des amendements du Sénat adoptés définitivement concernent plus spécifiquement la fonction publique territoriale et visent notamment à :

- encadrer le droit de grève dans la fonction publique territoriale pour lutter contre les grèves perlées ;
- exclure les fonctionnaires exerçant des missions de conseillers techniques sportifs (CTS) d'un possible transfert obligatoire aux fédérations sportives ;
- renforcer les obligations des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) et encourager leur retour à l'emploi.

Source : Journal officiel - JORF du 07/08/2019

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038889182&dateTexte=&categorieLien=id>

2. Echancier de mise en application

Articles	Base légale	Objet	Objectif initial de publication / Décrets publiés / Observations
Article 1 ^{er}	Article 9, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Liste des décisions individuelles pour lesquelles les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'examen.	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Article 4, I, 1°	Article 15, II, 8°, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Autres questions dont les comités sociaux d'administration peuvent connaître.	Publication envisagée au 4 ^{ème} trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, I, 1°	Article 15, III, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Seuil d'effectif des administrations de l'Etat et des établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial à partir duquel il est institué, au sein du comité social d'administration, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Modalités d'institution de cette formation au sein du comité social d'administration lorsque le seuil n'est pas atteint mais que des risques professionnels particuliers le	Publication envisagée au 4 ^{ème} trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)

		justifient.	
Article 4, I, 2°	Article 15 bis, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions de dérogation à l'élection des représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'administration lorsque les circonstances, notamment en cas d'insuffisance des effectifs, le justifient.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, I, 2°	Article 15 ter, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions d'application de l'article 15 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relatif à la désignation des représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'administration du ministère de la justice.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, I, 2°	Article 15 quater, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Modalités d'application de l'article 15 quater de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relatif à l'institution d'une commission chargée d'examiner les questions mentionnées au 7° du II de l'article 15 (en matière de santé, sécurité et conditions de travail) concernant les magistrats et les agents des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, notamment les modalités de désignation des représentants des magistrats et des agents de ces juridictions.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, II, 2°	Article 32, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Modalités d'application de l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif à la création des comités sociaux territoriaux.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, II, 2°	Article 33, 8°, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Autres questions dont les comités sociaux territoriaux peuvent connaître.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, II, 2°	Article 33, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Modalités d'application de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif aux questions dont les comités sociaux territoriaux connaissent.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, II, 2°	Article 33-1, III, loi n° 84-53 du	Modalités d'application de l'article 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif aux attributions de la formation spécialisée en	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée

	26/01/1984	matière de santé, sécurité et de conditions de travail et au crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice du mandat des représentants des organisations syndicales membres du comité social territorial ou, le cas échéant, de la formation spécialisée précitée.	en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, IV, 1°	Article L6144-3, II, 8°, code de la santé publique	Autres questions dont les comités sociaux d'établissement des établissements publics de santé peuvent connaître.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, IV, 1°	Article L6144-3, III, code de la santé publique	Seuil d'effectif des établissements publics de santé à partir duquel il est institué, au sein du comité social d'établissement, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Modalités d'institution de cette formation au sein du comité social d'établissement lorsque le seuil n'est pas atteint mais que des risques professionnels particuliers le justifient.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, IV, 2°	Article L6144-3-1, I, code de la santé publique	Seuil d'effectif des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public en-deçà duquel ces derniers peuvent décider de se rattacher, pour le respect des dispositions relatives aux comités sociaux d'établissement, au comité social d'établissement de l'un des établissements qui en sont membres ainsi que les conditions dans lesquelles ce rattachement est effectué.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, IV, 2°	Article L6144-3-1, II, 7°, code de la santé publique	Autres questions dont les comités sociaux d'établissement des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public peuvent connaître.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, IV, 2°	Article L6144-3-1, III, code de la santé publique	Seuil d'effectif des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public à partir duquel il est institué, au sein du comité social d'établissement, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Modalités d'institution de cette formation au sein du comité social d'établissement lorsque le seuil n'est pas atteint mais que des risques professionnels particuliers le	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)

		justifient.	
Article 4, IV, 3°	Article L6144-4, III, code de la santé publique	Conditions de dérogation à l'élection des représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'établissement lorsque les circonstances, notamment en cas d'insuffisance des effectifs, le justifient et précision du seuil en-deçà duquel l'effectif est insuffisant.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, IV, 4°	Article L6144-5, code de la santé publique	Modalités d'application des articles L6144-3 à L6144-4 du code de la santé publique, notamment le nombre de membres titulaires et suppléants des comités sociaux d'établissement, les conditions de désignation des représentants, titulaires et suppléants, des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes ainsi que les règles de fonctionnement de ces comités. Moyens dont disposent la commission médicale d'établissement et le comité social d'établissement pour remplir leurs missions.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, V	Article L952-2-2, code de l'éducation	Modalités de désignation des représentants des enseignants-chercheurs de statut universitaire et des assistants de l'enseignement supérieur au sein de la formation spécialisée du comité social d'administration du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche exclusivement compétente en matière d'élaboration ou de modification des règles statutaires relatives aux enseignants-chercheurs de statut universitaire et des assistants de l'enseignement supérieur.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, VI, 1°	Article L315-13, II, 7°, code de l'action sociale et des familles	Autres questions dont les comités sociaux d'établissement des établissements publics sociaux ou médico-sociaux peuvent connaître.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, VI, 1°	Article L315-13, III, code de l'action sociale et des familles	Seuil d'effectif des établissements publics sociaux ou médico-sociaux à partir duquel il est institué, au sein du comité social d'établissement, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Modalités d'institution de cette formation au sein du comité social d'établissement lorsque le seuil n'est pas atteint mais que des risques professionnels particuliers le justifient.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4,	Article L315-13,	Conditions de dérogation à l'élection des	Publication envisagée au

VI, 1°	VII, code de l'action sociale et des familles	représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'établissement lorsque les circonstances, notamment en cas d'insuffisance des effectifs, le justifient et précision du seuil en-deçà duquel l'effectif est insuffisant.	4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, VII, 1°	Article 25, III, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Compétence, composition, organisation et fonctionnement du comité consultatif national institué auprès des ministères compétents pour l'ensemble des corps de catégorie A recrutés et gérés au niveau national en application du I de l'article 6 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, VI, 3°	Article 41, 7° bis, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Modalités de mise en œuvre du congé avec traitement accordé sur demande du fonctionnaire concerné afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de son choix.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 4, VIII	Article L811-9-2, code rural et de la pêche maritime	Conditions d'application de l'article L811-9-2 du code rural et de la pêche maritime relatif à la réunion en formation restreinte de la commission d'hygiène et de sécurité de chaque établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole relevant du ministère chargé de l'agriculture pour connaître des questions de conditions de vie au travail.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 5, I	Article 9 bis A, I, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Modalités des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes compris dans le rapport social unique.	Publication envisagée en novembre 2020 avec effet au 1/01/2021
Article 5, I	Article 9 bis A, III, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Précision du contenu, des conditions et des modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements.	Publication envisagée en novembre 2020 avec effet au 1/01/2021
Article 5, VII		Conditions et modalités de l'entrée en vigueur de l'article 5 de la présente loi.	Publication envisagée en novembre 2020 avec effet au 1/01/2021
Article 6, I, 1°	Article L342-19, III, A, code de la construction et de l'habitation	Adaptations à l'exercice par le comité social d'administration compétent pour l'ensemble des personnels de l'Agence nationale de contrôle du logement social, des compétences des comités sociaux d'administration prévues au II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ainsi que des compétences mentionnées au	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, B)

		chapitre II du titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail (attributions du comité social et économique).	
Article 6, I, 1°	Article L342-19, III, A, code de la construction et de l'habitation	Conditions dans lesquelles le président du comité social d'administration peut faire appel à un expert habilité.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, B)
Article 6, I, 1°	Article L342-19, III, B, code de la construction et de l'habitation	Modalités selon lesquelles les représentants du personnel siégeant au comité social d'administration sont élus par collège au scrutin de liste à la représentation proportionnelle.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, B)
Article 6, I, 1°	Article L342-19, III, B, code de la construction et de l'habitation	Composition de la représentation du personnel au sein du comité social d'administration de façon à permettre la représentation de chaque collège, en tenant compte des effectifs, d'une part, des personnels mentionnés aux 1° et 2° du I du présent article (fonctionnaires de l'Etat et agents non titulaires de droit public) et, d'autre part, des personnels mentionnés au 3° du même I (salariés régis par le code du travail).	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, B)
Article 6, I, 1°	Article L342-19, III, D, code de la construction et de l'habitation	Composition de la commission des agents de droit public instituée au sein du comité social d'administration compétente pour les personnels mentionnés aux 1° et 2° du I du présent article et exerçant les compétences prévues au 3° du II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (orientations stratégiques sur les politiques de RH), désignation des représentants du personnel y participant, son fonctionnement et les moyens qui lui sont attribués.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, B)
Article 6, I, 1°	Article L342-19, III, E, code de la construction et de l'habitation	Conditions dans lesquelles la commission des droits des salariés instituée au sein du comité social d'administration est compétente pour gérer le budget des activités sociales et culturelles des salariés de droit privé et son budget de fonctionnement.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, B)
Article 6, I, 1°	Article L342-19, III, E, code de la construction	Composition de la commission des droits des salariés, désignation des représentants du personnel en son sein ainsi que son	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur lors du

	et de l'habitation	fonctionnement et ses moyens.	prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, B)
Article 7, I, 1°, a)	Article L1432-11, code de la santé publique	Conditions dans lesquelles le président du comité d'agence et des conditions de travail, institué dans chaque agence régionale de santé, peut faire appel à un expert habilité.	Publication envisagée fin février 2020
Article 7, I, 1°, a)	Article L1432-11, I, code de la santé publique	Seuil d'effectif des agences régionales de santé à partir duquel, il est institué, au sein du comité d'agence et des conditions de travail, une commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Modalités selon lesquelles une commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée lorsque le seuil n'est pas atteint mais que des risques professionnels particuliers le justifient.	Publication envisagée fin février 2020
Article 7, I, 2°, b)	Article L1432-11, II, code de la santé publique	Modalités de prise en compte des résultats électoraux de façon à garantir la représentation des agents des deux collèges de personnel mentionnés aux 1° et 2° du 2 du I du présent article.	Publication envisagée fin février 2020
Article 7, I, 2°, e)	Article L1432-11, II, code de la santé publique	Modalités de prise en compte des résultats électoraux de façon à garantir la représentation des agents des deux collèges de personnel mentionnés aux 1° et 2° du 2 du I du présent article, pour l'application des deuxième et troisième alinéas du II du présent article.	Publication envisagée fin février 2020
Article 8, I, 1°	Article L4312-3-2, I, A, code des transports	Adaptations sous réserve desquelles le comité social d'administration central, compétent pour l'ensemble des personnels de Voies navigables de France, exerce les compétences des comités sociaux d'administration prévues au II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ainsi que les compétences mentionnées au chapitre II du titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail (attributions du comité social et économique).	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 8, I, 1°	Article L4312-3-2, I, B, code des transports	Modalités selon lesquelles les représentants du personnel siégeant au comité social d'administration central sont élus par collège au scrutin de liste à la représentation proportionnelle.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction

			publique (article 94, II, A)
Article 8, I, 2°	Article L4312-3-2, I, B, code des transports	Composition de la représentation du personnel au sein du comité social d'administration central de façon à permettre la représentation de chaque collège, en tenant compte des effectifs, d'une part, des personnels mentionnés aux 1° à 3° de l'article L1321-3-1 du code des transports et, d'autre part, des personnels mentionnés au 4° du même article L4312-3-1.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 8, I, 2°	Article L4312-3-2, I, C, code des transports	Conditions dans lesquelles le président du comité social d'administration central peut faire appel à un expert habilité.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 8, I, 2°	Article L4312-3-2, I, D, code des transports	Fonctionnement et moyens de la commission centrale chargée des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail compétente pour l'ensemble des personnels de l'établissement, qui est instituée au sein du comité social d'administration central.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 8, I, 2°	Article L4312-3-2, I, E, code des transports	Conditions dans lesquelles la commission des droits des salariés instituée au sein du comité social d'administration centrale est compétente pour gérer le budget des activités sociales et culturelles des salariés de droit privé et son budget de fonctionnement.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 8, I, 2°	Article L4312-3-2, I, E, code des transports	Composition de la commission des droits des salariés, désignation des représentants du personnel en son sein ainsi que son fonctionnement et ses moyens.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, II, A)
Article 9, I	Article L1803-14-1, code des transports	Adaptations sous réserve desquelles le comité social d'administration, compétent pour l'ensemble de l'Agence de l'outre-mer, exerce les compétences des comités sociaux d'administration prévues au II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ainsi que les compétences prévues au chapitre II du titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail (attributions du comité social et économique).	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 9, II)

			Publication envisagée au 4ème trimestre 2020.
Article 9, I	Article L1803-14-1, code des transports	Modalités selon lesquelles les représentants du personnel siégeant au comité social d'administration sont élus par collège au scrutin de liste à la représentation proportionnelle.	Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 9, II)
Article 9, I	Article L1803-14-1, code des transports	Composition de la représentation du personnel au sein du comité social d'administration de façon à permettre la représentation de chaque collège, en tenant compte des effectifs, d'une part, d'agents de droit public et, d'autre part, de salariés de droit privé.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 9, II)
Article 10, II, 1°	Article 14, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions dans lesquelles sont créées une ou plusieurs commissions administratives paritaires pour chacune des catégories A, B et C de fonctionnaires prévues à l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique (article 94, IV)
Article 10, II, 1°	Article 14, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Décisions examinées par la commission administrative paritaire autres que les décisions individuelles mentionnées aux articles 51, 55, 67 et 70 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Article 10, III, 2°	Article 30, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Décisions examinées par la commission administrative paritaire autres que les décisions individuelles mentionnées aux articles 46, 60, 72, 76, 89, 93 et 96 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Article 10, V, 3°	Article 21, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Décisions examinées par la commission administrative paritaire autres que les décisions individuelles mentionnées aux articles 37, 50-1, 62, 65, 82 et 88 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Article 10, VI	Article 29, alinéa 4, loi n° 90-568 du 2/07/1990	Organisation des commissions administratives paritaires, mises en place en application de l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances (article 94, IV, 2°)
Article 10, VI	Article 29, alinéa 4, loi n° 90-568 du 2/07/1990	Questions relatives à la situation individuelle examinées par les commissions administratives paritaires mises en place en application de l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 pour les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom.	Publication envisagée au 4ème trimestre 2020. Entrée en vigueur différée en vue du prochain renouvellement général des instances (article 94, IV, 2°)
Article		Commission paritaire d'établissement dans	Publication envisagée le

11		l'enseignement supérieur - Affectations	14/12/2019
Article 11		Commission paritaire d'établissement dans l'enseignement supérieur - Mutations, mobilités	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 15	Article 32, I, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Modalités de la procédure de recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 16	Article 3, 1° bis, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions d'application du 1° bis de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relatif aux emplois de direction de l'Etat qui ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre Ier du statut général, notamment la liste des emplois concernés, les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ainsi que des conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent 1° bis.	Publication envisagée en janvier 2020. Entrée en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 (article 94, V)
Article 16, II	Article 47, 3°, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Liste des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance justifient un recrutement par la voie directe de son directeur général, par dérogation à l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.	Publication envisagée en janvier 2020. Entrée en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 (article 94, V)
Article 16, II	Article 47, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Conditions d'application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif aux emplois pouvant être pourvus par la voie du recrutement direct par dérogation à l'article 41 de la loi précitée, notamment les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées. Modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.	Publication envisagée en janvier 2020. Entrée en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 (article 94, V)
Article 16, III	Article 3, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Conditions d'application de l'article 3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 relatif à la nomination de personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire aux emplois de directeur des établissements et aux autres emplois supérieurs hospitaliers mentionnés au deuxième alinéa de l'article 4, notamment les conditions d'emploi et de	Publication envisagée en janvier 2020. Entrée en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 (article 94, V)

		rémunération des personnes recrutées. Modalités de sélection des candidats aux emplois autre que ceux relevant des 1° et 2° de l'article L6143-7-2 du code de la santé publique, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.	
Article 17, I	Article 7 bis, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Délai de prévenance au-delà duquel le contrat à durée déterminée d'un agent prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.	Publication envisagée le 30/01/2020
Article 17, I	Article 7 bis, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Modalités d'application de l'article 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relatif au recrutement d'un agent pour mener à bien un projet ou une opération identifié au sein d'une administration de l'Etat ou d'un établissement public de l'Etat par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération, notamment les modalités de mise en oeuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.	Publication envisagée le 30/01/2020
Article 17, II, 1°, b)	Article 3, II, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Délai de prévenance au-delà duquel le contrat à durée déterminée d'un agent prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.	Publication envisagée le 30/01/2020
Article 17, II, 1°, b)	Article 3, II, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Modalités d'application du II de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif au recrutement d'un agent pour mener à bien un projet ou une opération identifié au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant par la voie d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération, notamment les modalités de mise en oeuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.	Publication envisagée le 30/01/2020
Article 17, III	Article 9-4, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Délai de prévenance au-delà duquel le contrat à durée déterminée d'un agent prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.	Publication envisagée le 30/01/2020
Article 17, III	Article 9-4, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Modalités d'application de l'article 9-4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 relatif au recrutement d'un agent pour mener à bien un projet ou une opération identifié au sein d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi précitée par la voie d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération, notamment les modalités de mise en oeuvre d'une indemnité de rupture anticipée du	Publication envisagée le 30/01/2020

		contrat.	
Article 21, I, 5°	Article 104, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Modalités d'application de l'article 104 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet, notamment les dérogations à la loi précitée rendues nécessaires par la nature de ces emplois.	Publication envisagée le 14/12/2019. Entrée en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 (article 94, V)
Article 23, I	Article 7 ter, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat pour les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond. Fixation de ce plafond de rémunération brute globale.	Publication envisagée le 31/12/2020 avec effet au 1/01/2021
Article 23, II	Article 136, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat pour les contrats conclus en application du 1° du I de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond. Fixation de ce plafond de rémunération brute globale.	Publication envisagée le 31/12/2020 avec effet au 1/01/2021
Article 23, III	Article 10, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat pour les contrats conclus en application des articles 9 et 9-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond. Fixation de ce plafond de rémunération brute globale.	Publication envisagée le 31/12/2020 avec effet au 1/01/2021
Article 25, I	Article 60, II, 3°, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Durée et modalités des fonctions exercées par un fonctionnaire dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles lui donnant la priorité en matière de mutations.	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Article 25, I	Article 60, III, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions selon lesquelles l'autorité compétente peut définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois.	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Article	Article 60, IV, loi	Conditions selon lesquelles les décisions de	Décret n° 2019-1265 du

25, I	n° 84-16 du 11/01/1984	mutation tiennent compte des lignes directrices de gestion en matière de mobilité prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.	29/11/2019
Article 25, I	Article 60, V, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Liste des administrations ou services pour lesquels les mutations peuvent être prononcées dans le cadre de tableaux périodiques de mutations.	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Article 25, IV	Article 87, loi n° 2017-256 du 28/02/2017	Conditions d'application du 1° de l'article 87 de la loi du 28 février 2017 relatif à la possibilité de créer dans chaque territoire, sous l'autorité du représentant de l'Etat, une direction unique des ressources humaines de l'Etat, chargée de mutualiser les actions de politique des ressources humaines, par délégation des ministres concernés, compétente pour les agents des services placés sous son autorité et affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint Barthélemy, à Saint-Martin ou à Wallis-et-Futuna.	Publication envisagée en janvier 2020
Article 27, IV, 3°	Article 65, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Détermination de l'autorité compétente pour conduire l'entretien professionnel permettant de fonder l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.	Publication envisagée en mars 2020. Entrée en vigueur le 1/01/2021 et applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020 (article 94, VII)
Article 27, IV, 3°	Article 65, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Modalités d'application de l'article 65 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 relatif aux entretiens professionnels.	Publication envisagée en mars 2020. Entrée en vigueur le 1/01/2021 et applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020 (article 94, VII)
Article 28, III	Article 78-1, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Conditions selon lesquelles un intéressement collectif lié à la qualité du service rendu peut être attribué aux fonctionnaires et agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.	Publication envisagée le 31/12/2019
Article 30, II, 1°	Article 33-5, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Délai durant lequel le président du centre de gestion, s'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, transmet un projet qu'il a défini, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement ou volontairement affiliés pour consultation de leur comité social territorial.	Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019
Article	Article 33-5, loi	Modalités d'application du dernier alinéa de	Décret n° 2019-1265 du

30, II, 1°	n° 84-53 du 26/01/1984	l'article 33-5 de la loi n° 86-53 du 26 janvier 1984 portant sur les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.	29/11/2019
Article 33, 5°, b)	Article L811-5, code de l'éducation	Composition, qui respecte strictement la parité entre les hommes et les femmes, modalités de désignation des membres et fonctionnement de la section disciplinaire.	Publication envisagée fin février 2020
Article 34, I, 2°, a)	Article 25 ter, I, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Conditions dans lesquelles une déclaration exhaustive, exacte et sincère des intérêts est transmise, préalablement à la nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique.	Publication envisagée fin janvier 2020 avec effet au 1/02/2020
Article 34, I, 3°, b)	Article 25 septies, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Liste des emplois, occupés par un fonctionnaire à l'origine d'une demande d'accomplissement d'un service à temps partiel, dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la soumission de la demande d'autorisation d'accomplissement par l'autorité hiérarchique à l'avis préalable de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.	Publication envisagée fin janvier 2020 avec effet au 1/02/2020
Article 34, I, 4°, d)	Article 25 octies, IV, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Liste des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la soumission à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique de la demande du fonctionnaire ou de l'agent contractuel de compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions préalablement exercées.	Publication envisagée fin janvier 2020 avec effet au 1/02/2020
Article 34, I, 3°, d)	Article 25 octies, XII, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Modalités d'application de l'article 25 octies relatif à la commission de déontologie de la fonction publique et à l'appréciation du respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.	Publication envisagée fin janvier 2020 avec effet au 1/02/2020
Article 34, IV, 1°	Article L4122-6, I, code de la défense	Conditions dans lesquelles une déclaration exhaustive, exacte et sincère des intérêts est transmise, préalablement à la nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, par le militaire à l'autorité hiérarchique.	Publication envisagée fin janvier 2020 avec effet au 1/02/2020
Article 38, I, 2°	Article 8-1, loi n° 2017-55 du	Modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes et	Publication envisagée en décembre 2019 avec effet

	20/01/2017	conditions dans lesquelles le montant des pensions de retraite perçues par les membres retraités est déduit de la rémunération qui leur est versée.	au 1/01/2020
Article 40, III, 5°	Article 108-3-1, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Conditions dans lesquelles les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière.	Publication envisagée en février 2020
Article 40, IV, 2°	Article 62 ter, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions dans lesquelles les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière.	Publication envisagée fin février 2020
Article 40, V, 2°	Article 71-1, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Conditions dans lesquelles les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière.	Publication envisagée en février 2020
Article 42	Article L4123-2-1, code de la défense	Modalités de la prise en charge par l'Etat de la perte de revenu des anciens militaires victimes, après leur radiation des cadres ou des contrôles, d'une rechute d'une maladie ou d'une blessure imputable aux services militaires et dans l'incapacité de reprendre leur activité professionnelle.	Publication envisagée en décembre 2019
Article 44, 2°	Article L412-56, IV, code des communes	Conditions d'application de l'article L412-56 du code des communes relatif aux promotions des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale.	Publication envisagée fin février 2020
Article 45, I	Article 21, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux et leurs conditions d'octroi ainsi que les autorisations qui sont accordées de droit.	Publication envisagée fin février 2020
Article 46		Modalités selon lesquelles un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier, pendant une année à compter du jour de la naissance, d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.	Publication envisagée fin février 2020
Article 49	Article 133, loi n° 2012-347 du 12/03/2012	Possibilités de recours ponctuel au télétravail.	Publication envisagée en février 2020
Article 50, 3°	Articles 14 et 18-3 loi 84-53 du 26/01/1984	Elaboration par les CDG d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation Possibilité de fusion entre 2 CDG limitrophes	Publication envisagée en février 2020
Article 53, 1°	Article 4, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Liste des emplois supérieurs hospitaliers qui peuvent, eu égard aux fonctions exercées et au niveau de recrutement, ne pas être	Publication envisagée en février 2020

		organisés en corps.	
Article 54	Article 3, ordonnance n° 58-696 du 6/08/1958	Modalités d'application de l'article 3 de l'ordonnance n° 58-696 du 6 août 1958 relatif à l'interdiction de toute cessation concertée du service, tout acte collectif d'indiscipline caractérisée de la part des personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire et à la sanction de ces faits.	Publication envisagée en novembre 2019
Article 58, I, 1°	Article 22 quater, III, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Niveau de formation en deçà duquel le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits à formation.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 58, I, 4°	Article 22 quater, VII, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Modalités d'application de l'article 22 quater de la loi n° 84-634 du 13 juillet 1983 relatif au compte personnel de formation, notamment le nombre d'heures acquises chaque année et les plafonds applicables au compte personnel de formation ainsi que les modalités d'utilisation du compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 58, II, 2°	Article 2-1, loi n° 84-594 du 12/07/1984	Niveau de formation en deçà duquel le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits à formation.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 58, II, 2°	Article 2-1, loi n° 84-594 du 12/07/1984	Modalités d'application de l'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relatif au compte personnel de formation.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 58, III, 1°	Article L6323-3, code du travail	Modalités d'application du second alinéa de l'article L6323-3 du code du travail relatif à la conservation et au convertissement en euros des droits acquis en heures au bénéfice de toute personne qui, au moment de sa demande, est autorisée, au titre d'une disposition du code du travail, à utiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 62	Article 12-2, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Contribution du CNFPT au financement de l'apprentissage territorial	Publication envisagée en janvier 2020
Article 66, 1°	Article 42, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions de dérogation à la règle selon laquelle la mise à disposition donne lieu à remboursement dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition auprès	Décret n° 2019-1180 du 15/11/2019

		d'une collectivité ou d'un établissement mentionné aux 2° ou 3° du I de l'article 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (FPT).	
Article 66, 2°, b)	Article 46, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Abaissement du taux de la contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé dans le cas où le fonctionnaire est détaché auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (FPT) ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (FPH).	Décret n° 2019-1180 du 15/11/2019
Article 68	Article 36 bis, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Durée renouvelable au-delà de laquelle le fonctionnaire affecté, pour lui permettre de pourvoir un emploi correspondant à son grade, soit au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 mais qui ne relève pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont il relève, soit au sein d'un établissement public, ne peut plus occuper cet emploi.	Publication envisagée en décembre 2019
Article 68	Article 36 bis, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Modalités d'application de l'article 36 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relatif à la réintégration dans son administration d'origine, à l'issue d'une durée renouvelable, du fonctionnaire affecté, pour lui permettre de pourvoir un emploi correspondant à son grade, soit au sein d'une administration mentionnée à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 mais qui ne relève pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont il relève, soit au sein d'un établissement public.	Publication envisagée en janvier 2020
Article 69, I, 1°	Article L4138-2, 2°, code de la défense	Conditions dans lesquelles et organismes auprès desquels un militaire est affecté, pour une durée limitée, dans l'intérêt du service et lui permettant de rester dans sa position d'activité.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 72, I		Montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.	Publication envisagée en janvier 2020 avec effet du 1/01/2020 au 31/12/2025
Article 72, I		Modalités d'application du I de l'article 72 de la présente loi relatif à la rupture conventionnelle.	Publication envisagée en janvier 2020 avec effet du 1/01/2020 au 31/12/2025
Article 72, III		Modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public et aux personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au	Publication envisagée en janvier 2020

		régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, notamment l'organisation de la procédure.	
Article 72, IV, 2°		Conditions dans lesquelles est convenue la rupture conventionnelle des agents employés en contrat à durée indéterminée de droit public et pour les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.	Publication envisagée en janvier 2020
Article 72, IV		Conditions d'application du IV de l'article 72 de la présente loi relatif aux personnels ayant droit à une allocation d'assurance, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation mentionnée au premier alinéa de l'article L5424-1 du code du travail.	Publication envisagée en janvier 2020
Article 75, I, 2°	Article 62 bis, I, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions selon lesquelles sont fixés le périmètre et la durée dans et durant lesquels l'administration met en œuvre, en cas de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, les dispositifs prévus à l'article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 en vue d'accompagner le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 75, I, 2°	Article 62 bis, I, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions dans lesquelles les dispositifs mentionnés au premier alinéa de l'article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 peuvent être mis en œuvre en vue d'accompagner collectivement les membres d'un corps de fonctionnaires.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article 75, I, 2°	Article 62 bis, VII, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Modalités d'application des dispositifs d'accompagnement prévus au I de l'article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, notamment les modalités de définition du périmètre des activités, services ou corps concernés par l'opération de restructuration, la rémunération et les autres modalités du congé de transition professionnelle, les conditions d'exercice du pouvoir d'affectation du représentant de l'Etat ainsi que les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV.	Publication envisagée le 14/12/2019
Article	Article 93, loi n°	Conditions de mise en œuvre de l'article 93	Publication envisagée fin

75, II, 2°	86-33 du 9/01/1986	de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 relatif au maintien en activité du fonctionnaire auprès de l'établissement de santé lorsque ce dernier ne peut offrir au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé un autre emploi correspondant à son grade et si le fonctionnaire ne peut pas prétendre à une pension de retraite à jouissance immédiate et à taux plein, notamment : - la rémunération et les autres modalités d'application du congé de transition professionnelle ; - les modalités de mise en œuvre de la priorité de recrutement prévue au deuxième alinéa du III ; - le pouvoir d'affectation du représentant de l'Etat, l'autorité compétente dans ce cadre ; - les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV.	février 2020
Article 76	Article 15, V, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Indemnité versée au fonctionnaire qui opte pour sa radiation des cadres, lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil.	Publication envisagée fin février 2020
Article 76	Article 15, VIII, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Modalités d'application de l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 instituant un dispositif de détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés.	Publication envisagée fin février 2020
Article 80, I, 1°	Article 6 quater A, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Modalités selon lesquelles les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.	Publication envisagée en février 2020
Article 80, I, 1°	Article 6 quater A, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Conditions d'application de l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif au dispositif de signalement, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.	Publication envisagée en février 2020
Article	Article 6	Conditions d'application de l'article 6 septies	Publication envisagée en

80, I, 2°	septies, loi n° 83-634 du 13/07/1983	de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif à la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.	février 2020
Article 82	Article 6 quater, III, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Conditions d'application de l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif à la parité dans les nominations (au moins 40 % de personnes de chaque sexe), notamment la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution en cas de non-respect de l'obligation de parité ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus.	Publication envisagée en décembre 2019
Article 83, I	Article 16 ter, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Conditions d'application de l'article 16 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif à la composition des jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant des trois fonctions publiques.	Publication envisagée en février 2020
Article 83, I	Article 16 quater, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Dérogations à l'article 16 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif à la présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires qui est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.	Publication éventuelle envisagée en février 2020
Article 86, 2°	Article L4138-16, code de la défense	Modalités d'application du quatrième alinéa de l'article L4138-16 du code de la défense relatif à la conservation de l'intégralité des droits à avancement d'un militaire, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière, dans le cas où le militaire bénéficie d'un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant.	Publication envisagée en décembre 2019
Article 87, I	Article 19, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions et critères selon lesquels les concours peuvent être organisés au niveau national en vue de pourvoir des emplois offerts au titre d'une ou de plusieurs circonscriptions administratives déterminées.	Publication envisagée en janvier 2020
Article 89, 2°	Article 36, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Modalités d'application du dernier alinéa de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif à l'impossibilité pour les	Publication envisagée en février 2020

		candidats de figurer sur plusieurs listes des admis à participer à un concours organisé par plusieurs centres de gestion et permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues aux 1° à 3° de l'article précité.	
Article 90, I, 2°	Article 33, III, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Délai dont dispose tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, ce délai ne pouvant excéder la durée prévue à l'article L5212-4 du code du travail.	Publication envisagée en février 2020 avec effet au 1/01/2020
Article 90, I, 2°	Article 34, I, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Date à laquelle est déterminé l'effectif total pris en compte pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L5212-2 du code du travail qui est constitué de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur.	Publication envisagée en février 2020 avec effet au 1/01/2020
Article 90, I, 2°	Article 38, I, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Date à laquelle est calculée la contribution annuelle en fonction du nombre d'unités manquantes constatées qu'un employeur public va verser au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique afin de s'acquitter de son obligation d'emploi.	Publication envisagée en février 2020 avec effet au 1/01/2020
Article 90, I, 2°	Article 38, III, 2°, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Modalités selon lesquelles les dépenses mentionnées à l'article L5212-10-1 du code du travail peuvent être déduites du montant de la contribution qu'un employeur public va verser au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique afin de s'acquitter de son obligation d'emploi pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.	Publication envisagée en février 2020 avec effet au 1/01/2020
Article 90, I, 2°	Article 38, IV, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Délai dans lequel les employeurs publics déposent auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution.	Publication envisagée en février 2020 avec effet au 1/01/2020
Article 90, I, 2°	Article 38, IV, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Délai à l'issue duquel est constaté un défaut de déclaration et de régularisation de l'employeur public qui est alors considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.	Publication envisagée en février 2020 avec effet au 1/01/2020
Article	Article 40, loi n° 83-634 du	Conditions d'application du chapitre V de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif à	Publication envisagée en février 2020 avec effet au

90, I, 2°	13/07/1983	l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.	1/01/2020
Article 90, VIII		Date d'entrée en vigueur, et au plus tard le 1er janvier 2022, du IV de l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires relatif à la déclaration par les employeurs publics, qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent, de leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.	Publication éventuelle envisagée en février 2020
Article 91		Modalités de l'expérimentation pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la présente loi visant à titulariser les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du code du travail (bénéficiaires de l'obligation d'emploi), à l'issue d'un contrat conclu en application de l'article L6227-1 du même code, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient. Précision des conditions minimales de diplôme exigées et des conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.	Publication envisagée en février 2020
Article 92, I, 2°	Article 6 sexies, V, loi n° 83-634 du 13/07/1983	Conditions d'application de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relatif au respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés.	Publication envisagée en février 2020
Article 92, II, 2°	Article 27, I, loi n° 84-16 du 11/01/1984	Conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du I de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relatif aux dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du I précité (personnes en situation de handicap) ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves.	Publication envisagée en février 2020
Article 92, III, 2°	Article 35, loi n° 84-53 du 26/01/1984	Conditions d'application des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa de l'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (personnes en situation de handicap) ou de leur apporter les aides humaines et	Publication envisagée en février 2020

		techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves.	
Article 92, IV, 2°	Article 27, I, loi n° 86-33 du 9/01/1986	Conditions d'application des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du I de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (personnes en situation de handicap) ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves.	Publication envisagée en février 2020
Article 93		Conditions de mise en œuvre de l'expérimentation visant à créer un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap, notamment : - la durée de services publics exigée des candidats au détachement ; - les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement ; - la durée minimale de ce détachement ; - les conditions du renouvellement de ce détachement ; - les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration ; - la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.	Publication envisagée en février 2020

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000038274919&type=echeancier&typeLoi=&legislature=15>

- [**Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires**](#)

La loi de transformation de la fonction publique a révisé le champ d'intervention des commissions administratives paritaires. Un décret paru le 1er décembre en délimite les nouveaux contours. Le texte apporte en outre des précisions sur les lignes directrices de gestion, créées par la même loi.

Un décret sur les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) et les lignes directrices de gestion des ressources humaines dans les trois versants de la fonction publique, est paru au Journal officiel du 1er décembre. Ce texte est le premier des décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique à être publié. S'agissant des CAP, des instances de dialogue social qui formulent des avis sur les questions relatives aux carrières individuelles des fonctionnaires, il en délimite finement les contours. Pour une raison simple : les articles 10 et 30 de la loi du 6 août 2019 ont restreint le champ de compétences de ces instances. Elles ne seront, ainsi, plus compétentes pour les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à partir du 1er janvier 2020, ainsi que pour les décisions

individuelles en matière de promotion en vigueur à partir du 1er janvier 2021. Mais l'avis préalable des CAP restera obligatoire pour les décisions individuelles concernant diverses situations professionnelles qui sont précisées non seulement dans la loi, mais aussi dans le décret venant de paraître. La réorganisation des CAP ainsi dessinée doit s'appliquer aux décisions individuelles prenant effet à partir du 1er janvier 2021. Le projet de décret fournit encore des détails sur la possibilité offerte au fonctionnaire d'être accompagné par un représentant syndical de son choix lorsqu'il engage un recours administratif contre une décision individuelle défavorable en matière de mobilité, d'avancement, ou de promotion (article 10 de la loi du 6 août 2019). Le représentant syndical apportant ses conseils doit appartenir à une organisation syndicale qui détient au moins un siège au comité social territorial (la nouvelle instance de dialogue social fusionnant le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

"Pilote des ressources humaines"

Par ailleurs, le décret précise "les contenus et les conditions d'élaboration" des lignes directrices de gestion instaurées par l'article 30 de la loi de transformation de la fonction publique. Le document - sur lequel le comité social territorial doit être consulté - détermine "la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences". En outre, il fixe "les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours". La responsabilité d'établir les lignes directrices de gestion revient à l'autorité territoriale. Mais, dans le cas des collectivités affiliées à un centre de gestion, c'est ce dernier qui est compétent pour établir la stratégie en matière de promotion interne. L'élaboration des lignes directrices de gestion suit dans ce cas une procédure particulière, décrite par le décret. Tant en ce qui concerne le recrutement, que la promotion et la valorisation des parcours, les lignes directrices de gestion visent, notamment, à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Référence : [décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#) relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

II) VEILLE DOCUMENTAIRE

1) LES DOCUMENTS – Portail de la Fonction publique

La fonction publique se transforme

La [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) est parue au Journal officiel du 7 août 2019.

Le [conseil constitutionnel a validé](#) sans réserve, le 1^{er} août 2019, le projet de loi de transformation de la fonction publique.

Après une présentation le 13 février au Conseil commun de la fonction publique, le projet de loi de transformation de la fonction publique a été présenté mercredi 27 mars 2019 en Conseil des ministres.

Près de 80 ans après la création du statut des fonctionnaires, c'est donc une transformation

profonde de la fonction publique qui est proposée, dans le respect de ses valeurs et de ses principes.

À travers cette grande réforme, il s'agit de bâtir la fonction publique du 21^e siècle, plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires.

Ce projet, dont les grandes orientations ont été annoncées le 1^{er} février 2018, est le fruit d'une année entière de concertation : près d'une cinquantaine de réunions ont été organisées en 2018 avec les 9 organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des collectivités locales et des employeurs hospitaliers.

Les 5 axes majeurs du projet de loi :

Axe 1 : Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics

- Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant
- Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)
- Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes
- Développer le recours à la négociation collective dans la fonction publique

Axe 2 : Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace

- Élargir le recours au contrat sur les emplois de direction de l'État et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière
- Création d'un nouveau CDD « de projet » dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet
- Autoriser le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires au sein de la FPE (à l'instar de la FPH)
- Développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT
- Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État
- Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants
- Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emplois permanents, et prendre en compte, comme pour les fonctionnaires, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs
- Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion au choix dans les trois versants
- Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la FP.

Axe 3 : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

- Garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence sur les procédures de recrutement hors concours
- Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique
- Simplifier et moderniser les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics
- Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique
- Garantir la transparence sur les ressources du CNFPT + possibilité de fusion de CDG FPT
- Déconcentrer et simplifier la GRH dans la FPH

Axe 4 : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé

- Garantir la portabilité des droits CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé
- Fluidifier la mobilité des fonctionnaires FPE
- Durée d'affectation - FPE
- Création d'une portabilité du CDI en inter-versants
- Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi
- Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration (FPE + FPH)
- Création d'un mécanisme de détachement automatique et de « sac à dos social » pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission

Axe 5 : Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique

- Obligation de plans d'action « égalité professionnelle » d'ici à 2020
- Extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction
- Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection
- Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse + maintien des primes FPT en cas de congé maternité
- Maintien des droits à l'avancement – promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant et promotion équilibrée
- Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap
- Dispositions transitoires

Dossier spécial sur la loi de la transformation publique –

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique>

- [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)
- [Vigie n° Spécial 04](#), de septembre 2019 consacré à la publication de la loi de transformation de la fonction publique
- [Présentation synthétique de la loi de transformation de la fonction publique](#)

- [20 mesures pour transformer la fonction publique](#)
- [20 mesures de transformation de la fonction publique territoriale](#)
- [7 août 2019 - Publication ce jour de la loi de transformation de la fonction publique : vers un nouveau contrat social avec les agents et les employeurs publics](#) (communiqué de presse)
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) (JO du 7 août 2019)
- [Le Conseil constitutionnel valide sans réserve le projet de loi de transformation de la fonction publique](#) (communiqué de presse)
- [Décision n° 2019-790 DC du 1^{er} août 2019](#) du Conseil Constitutionnel (JO du 7 août 2019)
- [Le Sénat adopte les conclusions de la commission mixte paritaire sur le projet de loi de transformation de la fonction publique](#) (communiqué de presse)
- [L'Assemblée nationale adopte les conclusions de la commission mixte paritaire sur le projet de loi de transformation de la fonction publique](#) (communiqué de presse)
- [Le Sénat adopte le projet de loi de transformation de la fonction publique](#) (communiqué de presse)
- [L'Assemblée nationale adopte le projet de loi de transformation de la fonction publique](#) (communiqué de presse)
- [La communication en Conseil des ministres](#)
- [Le dossier de presse](#)
- [Olivier Dussopt a présidé le Conseil commun de la fonction publique qui a examiné le projet de loi de transformation de la fonction publique](#) (communiqué de presse)
- [M. Olivier Dussopt a participé à une séance informelle du CSFPT consacrée au projet de loi de transformation de la fonction publique](#) (communiqué de presse)
- [Projet de loi de transformation de la fonction publique](#) (exposé des motifs, texte du projet de loi)
- [Présentation du projet de loi de transformation de la fonction publique au Conseil commun de la fonction publique](#) (communiqué de presse)
- [Présentation du projet de loi de transformation de la fonction publique aux représentants des employeurs publics territoriaux](#) (communiqué de presse)

2) LES ARTICLES sur la LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- [La réforme de la fonction publique promulguée](#)

Les Echos, 07/08/2019

La loi de « transformation de la fonction publique », qui remodèle le dialogue social, facilite le recours aux contractuels et les restructurations, a été publiée ce mercredi au « Journal officiel ». Une cinquantaine de textes réglementaires doivent être pris dans les prochains mois.

[La loi dite de « transformation de la fonction publique »](#) votée définitivement le 24 juillet au Parlement a été publiée ce mercredi au « Journal officiel ». Le texte, qui va impacter les quelque 5,5 millions d'agents titulaires et contractuels dans les trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière) avait franchi il y a quelques jours la dernière étape avant sa promulgation avec sa validation à la virgule près par le Conseil constitutionnel. Les sages de la rue Montpensier avaient jugé que la loi ne portait pas atteinte aux principes constitutionnels de « *la participation* », de « *l'égal accès aux emplois publics* » ou encore du « *droit de grève* ».

Trois principaux volets

Son entrée en vigueur est cependant encore conditionnée sur de nombreux points à la publication de textes réglementaires, [y compris concernant les mesures relatives à l'égalité femmes-hommes](#) . Il y a « *une cinquantaine de textes à prendre* », précise-t-on au secrétariat d'Etat à la fonction publique. « *Dès le 5 septembre, je réunirai les partenaires sociaux pour lancer la concertation sur les textes d'application et les ordonnances* » autorisées par la loi, a annoncé le secrétaire d'Etat à la fonction publique, Olivier Dussopt, dans un tweet.

Le dernier trimestre de 2019 s'annonce donc sportif, avec une consultation pour avis des syndicats sur les projets avant publication « *quasiment chaque mois* ».

La réforme qu'a portée Olivier Dussopt, le secrétaire d'Etat à la fonction publique, comporte trois principaux volets. Le premier concerne le dialogue social, qui va être profondément remodelé avec la création de comités sociaux, pendant dans le public des comités sociaux et économiques institués par les ordonnances Travail dans le privé. Chaque ministère, collectivité et établissement public de santé aura son comité social. Comme dans le privé, ils vont absorber les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Leur mise en place aura lieu lors du prochain renouvellement des instances dans les trois fonctions publiques, prévu en décembre 2022.

La suppression de la consultation pour avis des Commissions administratives paritaires en amont des mutations ou promotions d'agents, elle, n'attendra pas aussi longtemps. Son entrée en vigueur est explicitement prévue au 1er janvier 2020 dans la territoriale et l'hospitalière.

Faciliter le recours aux contractuels

Le deuxième volet de la réforme vise à faciliter le recours à des contractuels, déjà au nombre d'un million. Il prévoit notamment la création d'un nouveau type de contrat à durée déterminée d'une durée d'un à six ans, n'ouvrant aucun droit à une titularisation ou à un CDI, dénommé « contrat de projet ». L'instauration d'une prime de précarité pour les contrats à durée déterminée de moins d'un an rémunérés jusqu'à deux Smic a été ajoutée lors du débat parlementaire, son entrée en vigueur étant décalée au 1er janvier 2021.

[Les allers-retours entre public et privé seront en outre favorisés](#) , avec la possibilité pour les agents en disponibilité de continuer à bénéficier d'un avancement dans leur corps d'origine. En parallèle, les éventuels conflits d'intérêts lors des entrées et retours dans la fonction publique seront davantage contrôlés, non plus par la Commission de déontologie de la fonction publique mais par [la Haute autorité de la transparence de la vie publique, déjà chargée du contrôle des élus](#) .

Enfin, troisième volet, les restructurations seront facilitées et la [rupture conventionnelle](#) , avec droit au chômage qui existe déjà dans le secteur privé au côté du licenciement et de la démission, va être créée. En théorie, il s'agit d'une expérimentation prévue jusqu'à la fin de 2025. Ces outils devraient faciliter les réductions d'effectifs, alors que le gouvernement a révisé à la baisse son objectif d'ici à 2022, [passant de 50.000 à 15.000 suppressions de postes](#) .

<https://www.lesechos.fr/economie-france/social/la-reforme-de-la-fonction-publique-promulguee-1122789>

- [La loi de réforme de la fonction publique promulguée sans embûches](#)

Acteurs Publics, 20 août 2019, par Bastien Scordia

Adoptée par le Parlement fin juillet, la loi de transformation de la fonction publique a été promulguée

par Emmanuel Macron le 6 août. Issu d'un accord entre députés et sénateurs, ce texte a été validé sans réserve par le Conseil constitutionnel. Le "chantier réglementaire" de la loi sera présenté par le gouvernement le 5 septembre."

Ce sera donc la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. Promulguée depuis le fort de Brégançon, la résidence estivale du président de la République, la loi de transformation de la fonction publique a été publiée au Journal officiel du 7 août dernier [\[cliquez ici pour la consulter\]](#). Elle compte 95 articles au total contre 36 dans le texte initialement déposé par le gouvernement au Parlement en mars dernier.

Au menu de cette réforme unanimement rejetée par les organisations syndicales : une révision du périmètre et des compétences des instances de dialogue social de la fonction publique, un recours accru aux contractuels, une réforme du cadre déontologique, un développement des mobilités et de l'accompagnement des transitions professionnelles des agents publics, la mise en place de dispositifs d'accompagnement des restructurations ou encore un encadrement du droit de grève et du temps de travail au sein du secteur public.

Conformité constitutionnelle

Fruit d'un accord trouvé entre les députés et les sénateurs le 4 juillet lors d'une commission mixte paritaire (CMP), cette réforme avait été définitivement adoptée par le Parlement le 23 juillet [\[cliquez ici pour connaître le détail de l'accord trouvé entre les deux chambres\]](#).

La promulgation express de la loi est surtout le fruit du feu vert rendu le 1er août par le Conseil constitutionnel sur le recours déposé par les députés des groupes de gauche. Dans leur décision [\[cliquez ici pour la consulter\]](#), les sages ont en effet confirmé la constitutionnalité de l'ensemble des dispositions contestées par les parlementaires et n'ont, par ailleurs, soulevé aucuns autres moyens que ceux invoqués dans le recours des députés. L'occasion donc pour le Conseil constitutionnel de valider à la virgule près la réforme voulue par le gouvernement.

Présentation du chantier réglementaire le 5 septembre

Ce texte *"va permettre d'apporter des réponses concrètes aux attentes des usagers des services publics, partout sur le territoire, tout en améliorant rapidement les conditions de travail des agents publics et leurs perspectives d'évolution professionnelle"*, se sont félicités, le jour même de la publication de la loi, le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin, et le secrétaire d'État placé à ses côtés, Olivier Dussopt.

Place désormais à la mise en œuvre de la loi, dont l'essentiel des dispositions seront applicables au 1er janvier 2020. Au-delà des 4 ordonnances prévues par la loi, une cinquantaine de textes d'application devront ainsi être publiés dans les prochains mois [\[cliquez ici pour en connaître le détail\]](#). Autant de textes qui seront soumis à la concertation avec les représentants du personnel et des employeurs dans le cadre des conseils supérieurs de chacun des versants (État, hospitalière, territoriale) ou, pour certains, devant le Conseil commun de la fonction publique. Des échéances à l'occasion desquelles les organisations syndicales ne manqueront pas de rappeler leur opposition à la réforme, comme elles l'ont fait depuis le lancement, au printemps 2018, de la concertation à ce propos.

Un premier rendez-vous est prévu le 5 septembre, avec une *"réunion de présentation du chantier réglementaire"* de la loi, réunion que présidera le secrétaire d'État Olivier Dussopt. Cette réunion *"doit permettre d'échanger sur le calendrier et la méthodologie retenue pour publier les textes d'application dans les six prochains mois"*, indique Bercy.

<https://www.acteurspublics.fr/articles/la-loi-de-reforme-de-la-fonction-publique-promulguee-sans-embuches>

- **Réforme de la fonction publique : tout ce qui se passera par ordonnances.**

Acteurs publics, 22/08/2019, par Bastien Scordia

"Modalités de recrutement et de formation des hauts fonctionnaires, codification de la fonction publique, réforme de la négociation collective, protection de la santé et de la sécurité des agents publics... Passage en revue des multiples dispositions de la loi de transformation de la fonction publique qui passeront par ordonnances.

La réforme du cadre statutaire des agents publics est encore loin d'être finalisée. Si la [loi de transformation de la fonction publique](#), issue d'un accord entre députés et sénateurs, a été promulguée le 6 août dernier, plusieurs de ses dispositions restent encore à être précisées. Au-delà de la cinquantaine de décrets qui devront être pris dans les prochains mois [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#), 4 articles de la loi prévoient en effet d'habiliter le gouvernement à prendre par ordonnances une série de mesures touchant directement les agents publics. Un véhicule vivement critiqué par les représentants du personnel et les parlementaires, de gauche notamment.

Le Parlement a confié à l'exécutif *"le soin de réformer des pans extrêmement larges du droit de la fonction publique, dont certains viennent potentiellement remettre en cause de grands principes du statut"*, estime Émilien Batôt, avocat au barreau de Paris spécialiste de la fonction publique. Le gouvernement, quant à lui, met en avant le temps que cette procédure permettra de laisser à la concertation avec les représentants du personnel et des employeurs mais aussi les parlementaires. Avant la présentation de ces ordonnances, focus sur l'ampleur des sujets qui y seront évoqués.

Big bang en vue pour la haute fonction publique ? Les ordonnances prévues en ce sens par la loi du 6 août seront certainement celles qui bénéficieront de la plus forte visibilité tant cette réforme de la haute fonction publique est sensible dans les hautes sphères de la République. Preuve en sont les récentes rumeurs nourries par l'Élysée sur la suppression de l'École nationale d'administration. Comme le prévoit l'habilitation figurant à l'article 59 de la loi, le gouvernement pourra ainsi prendre d'ici dix-huit mois des mesures organisant *"le rapprochement"* et modifiant le financement des établissements publics et services concourant à la formation des agents publics *"pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics"*. Cette habilitation prévoit aussi de réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A. Et ce *"afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue afin d'accroître leur culture commune de l'action publique, aménager leurs parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé"*. Ces ordonnances devront aussi contribuer à renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents *"les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle"*. Le flou demeure néanmoins sur les modalités précises de cette réforme de la haute fonction publique. Missionné par le gouvernement sur le sujet, l'avocat et ancien membre du Conseil d'État Frédéric Thiriez doit rendre ses préconisations à l'automne. C'est sur cette base que les arbitrages gouvernementaux seront rendus.

Réforme de la négociation collective. Prévue à l'article 14 de la loi du 6 août, la première habilitation à légiférer par ordonnances permettra au gouvernement de prendre des dispositions *"afin de favoriser, aux niveaux national et local"* la conclusion d'accords *"négociés"* dans la fonction

publique. Et ce en définissant notamment les autorités “compétentes” pour négocier et les domaines de négociation. Cette ordonnance fixera, par ailleurs, les modalités d’articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux “peuvent être conclus en l’absence d’accords nationaux”. Elle devra également définir “les cas et conditions” dans lesquels les accords majoritaires disposent d’une portée ou d’effets juridiques et, “le cas échéant”, en précisant les modalités d’appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et “en déterminant les modalités d’approbation qui permettent de leur conférer un caractère juridique”. Cette réforme avait notamment été mise en avant par le Conseil d’État [dans son avis sur le projet de loi](#). Il en soulignait “l’importance”, “susceptible de bouleverser l’état du droit positif applicable dans la fonction publique, aucune disposition législative n’ayant jamais conféré une valeur normative aux accords négociés avec les représentants des agents publics”. Comme l’explique la loi du 6 août, le gouvernement est habilité à prendre ces mesures dans un délai de quinze mois à compter de la date de promulgation de la loi, soit d’ici l’automne 2020.

Codification de la fonction publique en vue. Souvent annoncée au cours des dernières années, celle-ci n’a jamais abouti. Une situation à laquelle la loi du 6 août compte remédier. Son article 55 prévoit en effet d’habiliter le gouvernement à procéder par voie d’ordonnances à “l’adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l’intelligibilité du droit”. Les dispositions qui devront être codifiées seront celles “en vigueur au moment de la publication de l’ordonnance”. Et ce sous réserve des modifications apportées en vue, notamment, “de remédier aux éventuelles erreurs matérielles” ou “d’abroger les dispositions obsolètes ou devenues sans objet”. L’ordonnance en question doit être prise d’ici deux ans. Reste à savoir si tel sera le cas, les derniers projets de codification (prévus aussi par ordonnances) ayant été abandonnés

Du nouveau pour la protection de la santé et de la sécurité des agents publics. Plusieurs mesures en ce sens passeront par ordonnances, comme le prévoit l’article 40 de la loi du 6 août. Une première, qui doit être prise d’ici quinze mois, redéfinira la participation des employeurs au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d’adhésion ou de souscription de ces derniers “pour favoriser leur couverture sociale complémentaire”. Si les corps d’inspection (missionnés par le gouvernement sur le sujet) n’ont pas encore rendu leurs préconisations, le bilan particulièrement critique qu’ils ont dressé des dispositifs actuels de protection sociale complémentaire laisse présager de nombreux changements. Au-delà de ce sujet et pour “faciliter la prise en charge” des personnels, le gouvernement pourra aussi prendre des mesures (dans un délai de quinze mois également) visant à simplifier l’organisation et le fonctionnement des instances médicales, de la médecine agréée et des services de médecine de prévention et préventive. Le tout, également, en “en rationalisant leurs moyens d’action”.

Autres chantiers prévus par ces ordonnances (dans un délai de douze mois cette fois-ci) : la simplification des règles applicables aux agents relatives à l’aptitude physique à l’entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires; l’extension des possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement “par suite d’une altération de l’état de santé pour favoriser le maintien dans l’emploi des agents ou leur retour à l’emploi”; la clarification et l’harmonisation (par rapport au secteur privé) des dispositions applicables aux agents relatives aux congés de maternité, de paternité, d’accueil de l’enfant, pour adoption et au congé supplémentaire à l’occasion d’une naissance. Pour rappel, le gouvernement doit se voir remettre au mois de septembre un rapport sur la santé au travail dans la fonction publique. Leurs auteurs : la députée LREM Charlotte Lecocq, l’ancien directeur général de l’administration et de la fonction publique (DGAFP) Jean-François Verdier et la vice-présidente de la CFTC, Pascale Coton, qui

avaient été missionnés sur le sujet au mois de mars par le gouvernement.

Source : <https://www.acteurspublics.fr/articles/reforme-de-la-fonction-publique-tout-ce-qui-passera-par-ordonnances>

- **Externalisations : comment fonctionnera le détachement d'office des agents publics**

Acteurs publics, 26/08/2019, par Bastien Scordia

« Focus sur la disposition de la loi du 6 août de transformation de la fonction publique qui prévoit les conditions du détachement automatique des fonctionnaires dont les missions ou services ont été externalisés. »

C'est l'une des dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a suscité le plus de débats lors de l'examen parlementaire du texte. Prévue à l'article 76 de la loi, la création d'un mécanisme de détachement d'office pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission est censée *"doter l'administration d'un dispositif d'accompagnement des changements de périmètres des services publics"*, selon les mots du gouvernement. Des actions d'externalisation qui, selon lui, pourront être rendues possibles *"quand les coûts des entreprises sont plus faibles que ceux des administrations et que le mode de gestion privé permet une adaptation plus rapide à leur environnement"*.

Mais si les débats au Parlement ont été centrés sur le cas du transfert des conseillers techniques sportifs vers les fédérations sportives (une mesure spécifique a d'ailleurs été in fine supprimée lors de la commission mixte paritaire sur le texte), les conséquences seront de taille pour l'ensemble des fonctionnaires.

Alors que la loi stipulait jusqu'ici que le détachement des fonctionnaires (au sein du secteur public ou vers le secteur privé) était prononcé sur leur demande, la disposition incluse dans la loi du 6 août prévoit en effet que ceux-ci pourront être détachés automatiquement pour la durée du contrat d'externalisation. À savoir dès lors que, dans les trois versants, *"une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial"*, précisent les termes de la nouvelle loi. Un alignement, en quelque sorte, sur le régime actuellement applicable aux contractuels.

"Favoriser la réussite" des opérations d'externalisation

Dans le détail, l'article 76 de cette loi organise les conditions dans lesquelles cette procédure de détachement d'office des fonctionnaires s'exercera. Un article dont les modalités précises d'application seront détaillées par décret. *"L'objectif général est de favoriser la réussite de l'opération d'externalisation en permettant aux fonctionnaires concernés de poursuivre leurs activités sous un autre statut au sein d'une nouvelle entité"*, expliquait le gouvernement dans son étude d'impact de la loi, en précisant que de tels transferts de personnels permettraient *"de préserver le fonctionnement normal de l'activité"*.

Les organisations syndicales, pour leur part, y voient le moyen pour l'exécutif d'organiser une privatisation du secteur public, une remise en cause du statut et la possibilité, in fine, pour l'État de

se séparer de ses fonctionnaires. Des garanties sont prévues pour les agents, leur répond le gouvernement.

Quelles garanties pour les fonctionnaires ?

La loi prévoit ainsi que, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, les fonctionnaires seront détachés sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée. Ce contrat devra notamment comprendre une rémunération "au moins égale" à la rémunération antérieurement versée par l'administration d'origine du fonctionnaire détaché et ne pourra, par ailleurs, être inférieure à celle versée "pour les mêmes fonctions" aux salariés de la personne morale accueillant ledit fonctionnaire.

Pendant leur détachement, ces fonctionnaires continueront à bénéficier de leurs droits à avancement, les services accomplis dans l'organisme d'accueil étant en effet considérés comme des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont il relève. Autres garanties prévues : la possibilité pour le fonctionnaire de demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une des administrations, ou encore de solliciter "à tout moment pendant la durée de son détachement" sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité qui sera précisée par décret. À noter par ailleurs que lorsque le fonctionnaire détaché et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

Radiation ou réintégration au choix

Quant au sort réservé aux fonctionnaires détachés lorsque les contrats d'externalisation s'achèvent, plusieurs mesures sont prévues. Tout d'abord, lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, "le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine".

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est quant à lui renouvelé d'office. En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une nouvelle personne morale, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. "Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération", explique la loi.

<https://www.acteurspublics.fr/articles/externalisations-comment-fonctionnera-le-detachement-doffice-des-agents-publics>

- [Les futures règles de mobilité des personnels de l'éducation nationale dévoilées](#)

Acteurs publics, 07/11/2019, par Bastien Scordia

Le projet de lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a été présenté le 5 novembre. Un texte unanimement rejeté par les organisations syndicales.

Elles concerneront plus d'1 million d'agents et régiront de manière pluriannuelle leur politique de mobilité. Le projet de lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels du ministère

de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a été présenté lors d'un comité technique ministériel mardi 5 novembre [\[cliquez ici pour le consulter\]](#).

Institué par la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique, le principe de ces lignes directrices de gestion est venu se substituer aux compétences des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de mutation et de mobilité. Des compétences qui sont en effet supprimées à compter du 1^{er} janvier prochain.

Ministérielles et déconcentrées

“Afin de prendre en compte les spécificités statutaires des différents corps gérés”, lesdites lignes directrices de gestion sont structurées en trois parties. La première est relative aux personnels enseignants des premier et second degrés, aux personnels d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale, la seconde aux personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé et la troisième aux personnels d'encadrement.

S'agissant particulièrement des lignes relatives à la mobilité des personnels enseignants, le projet de document du ministère indique que les recteurs d'académie édicteront *“leurs propres lignes directrices de gestion”*.

Ces lignes directrices de gestion déconcentrées, est-il précisé, devront prendre *“en compte notamment les particularités de chaque territoire”* et *“être rendues compatibles avec les lignes directrices de gestion ministérielles”*.

Favoriser la mobilité

Dans le détail, ces lignes directrices de gestion prévoient que la politique du ministère *“vise à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité et la qualité du service public de l'enseignement”*. Le ministère y indique notamment son souhait de développer le nombre de *“postes spécifiques”* (postes à profil) aux niveaux national, intra-académique et intra-départemental.

“Les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels pour prendre en compte et/ou compétences et/ou aptitudes requises et favoriser ainsi la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat”, souligne le ministère.

Concernant les procédures de mobilité des enseignants (sur lesquelles les CAP, et donc les syndicats, n'auront donc plus de droit de regard), les lignes directrices de gestion ministérielles présentent les *“principes applicables en matière de gestion des demandes individuelles de mobilité afin de garantir un traitement équitable de l'ensemble des candidatures et un accompagnement des personnels dans leurs démarches de mobilité”*.

Après que les décisions de mutation auront été prises et comme prévu par la loi du 6 août dernier, les personnels pourront malgré tout former des recours administratifs en cas de désaccord. À savoir, précise le ministère, uniquement *“contre les décisions individuelles défavorables”, “lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque, devant recevoir une affectation, ils sont mutés dans une académie, département, zone ou sur un poste qu'ils n'avaient pas demandé”*. Des recours où les personnels pourront être assistés d'un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix.

Opposition syndicale

Ce projet de lignes directrices de gestion ministérielles devra néanmoins être représenté devant le comité technique ministériel. Lors de la séance du 5 novembre, les organisations syndicales ont en effet unanimement refusé ledit projet.

Dans un vœu commun présenté à cette occasion, la FSU, l'Unsa, la CGT, le Snalc et FO ont ainsi dit leur opposition *“aux principes législatifs hérités de la loi du 6 août 2019 qui ont conduit à l'écriture des lignes directrices de gestion”* et rappelé *“leur attachement à l'égalité de traitement des agentes et agents pour tous les éléments de leur carrière et à la transparence sur les modalités de leur gestion”*. Une égalité et une transparence qui, selon ces organisations, *“ne peuvent être garanties que par le maintien et le renforcement des compétences des commissions administratives paritaires”*.

Cette déclinaison *“Éducation nationale”* de la loi de réforme de la fonction publique *“a tout pour inquiéter les personnels, dont la mobilité se verra en grande partie gérée sous la houlette exclusive de l'administration”*, a abondé, à l'issue du comité technique ministériel, le SnulPP de la FSU, le syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et des professeurs d'enseignement général de collèges.

- [Le détail du nouveau cadre déontologique prévu pour la fonction publique](#)

Acteurs publics, 29/10/2019, par Bastien Scordia

Cumul d'activités, création ou reprise d'entreprise, départ dans le secteur privé, retour ou arrivée dans le secteur public... Des projets de décret détaillent les modalités du nouveau cadre de contrôle déontologique des agents publics prévu par la loi du 6 août de réforme de la fonction publique. La liste des emplois les plus exposés, qui seront soumis à un contrôle automatique, y est aussi dressée.

La réforme du cadre déontologique des agents publics se concrétise. Présentés aux représentants du personnel et des employeurs le 24 octobre, deux projets de décret du gouvernement détaillent les modalités d'application des dispositions de la loi du 6 août de transformation de la fonction publique, qui ont profondément modifié les règles en la matière. Le premier de ces textes est relatif au contrôle des cumuls d'activités, de départ vers le secteur privé et de retour ou d'arrivée dans le secteur public [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Le second modifie quant à lui la liste des emplois soumis à l'obligation de transmettre des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Les modalités de transmission des déclarations d'intérêts y sont également modifiées.

Prévue aux articles 34 et 35 de la loi du 6 août dernier, cette réforme s'est notamment matérialisée par le transfert, à compter du 1er janvier 2020, des compétences en matière de contrôle déontologique de la Commission de déontologie de la fonction publique à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). La loi restreint aussi le périmètre de la saisine obligatoire de la HATVP aux seules demandes de création d'entreprise ou de départ vers le privé des agents les plus exposés, ceux occupant *“un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient”*. En contrepartie, les administrations seront responsabilisées, puisque la loi leur confie le contrôle déontologique des demandes des autres agents. En cas de *“doute sérieux”*, celles-ci pourront saisir leur référent déontologue et, si le doute subsiste, l'autorité hiérarchique pourra saisir la HATVP.

Liste des emplois concernés

Autre nouveauté de la loi du 6 août, et non des moindres : la création d'un mécanisme de contrôle *“retour ou arrivée”* pour les personnes ayant eu une activité privée au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder à certains emplois du secteur public.

Les projets de décret dressent tout d'abord la liste des emplois qui seront soumis au contrôle automatique de la HATVP, ce à quoi ne procédait pas la loi du 6 août dernier. Sont mentionnés dans cette liste : les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs du président de la République ; les emplois de directeurs généraux et secrétaires généraux et leurs adjoints des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes ; les membres du Conseil d'État, des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ; les magistrats de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes.

Seront aussi concernés les emplois soumis à l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts, dont la liste se voit étoffée [\[cliquez ici pour connaître le détail des ajouts\]](#). Seront également concernés les emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale, à savoir les personnes nommées en Conseil des ministres et les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales.

Dans ses projets de texte, le gouvernement revient ensuite sur les modalités du nouveau contrôle déontologique prévues par la loi en matière d'exercice d'une "activité accessoire", de poursuite d'une activité privée, de cumul d'activités des agents à temps non complet, de la création ou de la reprise d'une entreprise. Un focus est également effectué sur la procédure de contrôle des demandes émanant des agents dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient et celles émanant des autres agents.

Est également détaillé le dispositif relatif au contrôle préalable à la nomination dans un emploi public. Celui-ci ne concernera que les emplois les plus exposés. Dans ce cadre, la HATVP devra être saisie préalablement à la nomination dans l'un des emplois listés par la loi du 6 août. À savoir les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'État nommés en Conseil des ministres, les emplois de directeur général des services des collectivités de plus de 40 000 habitants ; les emplois de directeur des établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros. Dans ce cas, la HATVP devra rendre son avis dans un délai de quinze jours.

Pour les autres emplois dits exposés, l'administration devra effectuer un contrôle déontologique et un contrôle pénal des activités précédemment exercées dans le secteur privé. Lorsqu'elle aura un doute sérieux, elle devra saisir "sans délai" le référent déontologue. Lorsque l'avis du déontologue ne permettra pas de lever le doute, l'administration devra saisir la HATVP.

- [Rupture conventionnelle, contractuels...Les textes du prochain Conseil commun de la fonction publique](#)

Acteurs publics, 06/11/2019, par Bastien Scordia

Passage en revue des projets de décret pris en application de la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique qui seront examinés lors du Conseil commun de la fonction publique du 14 novembre.

Gros programme en perspective pour l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique du 14 novembre prochain. En dehors de la présentation de l'édition 2019 du [rapport](#) annuel sur l'état de la fonction publique, pas moins de 6 projets de décret d'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août dernier y seront examinés.

Le premier de ces projets de décret est relatif "à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux contractuels" [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Un texte présenté pour la deuxième fois étant donné le vote unanime défavorable émis par les organisations syndicales lors du Conseil commun du 17 octobre dernier.

Dans le cadre de la loi du 6 août dernier, le gouvernement avait en effet souhaité professionnaliser les procédures de recrutement par la voie du contrat afin de garantir, conformément à la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, l'égal accès aux emplois publics. D'où le principe posé de "nouvelles garanties" légales encadrant le recrutement des agents contractuels pour occuper des emplois permanents. Une procédure qui est aujourd'hui détaillée dans le projet de décret du gouvernement et qui, de son aveu, était rendue d'autant plus nécessaire par l'extension à venir du recours au contrat dans le secteur public [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

Assurance chômage

Le second projet de décret qui sera examiné est quant à lui relatif au régime particulier d'assurance chômage des agents publics [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Conformément à la loi du 6 août, ce projet de texte procède à une profonde révision des cas dans lesquels les agents pourront bénéficier du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Jusqu'à ce jour, seuls les agents involontairement privés d'emploi – du fait d'un licenciement ou d'une procédure assimilée – pouvaient bénéficier de ce revenu de remplacement. Une situation à laquelle le projet de décret met fin puisqu'il étend le droit à l'allocation chômage aux agents publics concernés par une privation d'emploi résultant d'une démission donnant droit à indemnité de départ volontaire (IDV), au titre d'une restructuration ou d'une rupture conventionnelle.

Une mesure censée, selon le gouvernement, faciliter les démarches volontaires de départ [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

Ruptures conventionnelles

Le troisième projet de décret, pour sa part, détaille la procédure prévue pour les ruptures conventionnelles applicables aux fonctionnaires et aux contractuels [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Un dispositif qui, lui aussi, a été créé par la loi du 6 août dernier.

Destiné, selon les termes du gouvernement, à "faciliter" les reconversions professionnelles des agents souhaitant rejoindre le privé, ce dispositif sera institué à titre expérimental pour les fonctionnaires des trois versants à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025. Pour les contractuels recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI), la mesure entrera aussi en vigueur début 2020, mais ce de manière pérenne et non à titre expérimental [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

Nouveau cadre déontologique

Deux autres projets de décret détaillent quant à eux les modalités du nouveau cadre de contrôle déontologique des agents publics. Prévue par la loi du 6 août, cette réforme s'est notamment matérialisée par le transfert, à compter du 1er janvier 2020, des compétences en matière de contrôle déontologique de la Commission de déontologie de la fonction publique à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Cette loi a aussi restreint le périmètre de la saisine obligatoire de la HATVP aux seules demandes de création d'entreprise ou de départ vers le privé des agents les plus exposés, ceux occupant "un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient". En contrepartie, les administrations seront responsabilisées, puisque la loi leur confie le contrôle déontologique des demandes des autres agents. En cas de "doute sérieux", celles-ci pourront saisir leur référent déontologique et, si le doute subsiste, l'autorité hiérarchique pourra saisir la HATVP.

Nouveauté également : la création d'un mécanisme de contrôle "retour ou arrivée" pour les

personnes ayant eu une activité privée au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder à certains emplois du secteur public [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

Déclarations d'intérêts

Dans le détail, l'un des 2 projets de décret consacrés au contrôle déontologique est relatif au contrôle des cumuls d'activités, de départ vers le secteur privé et de retour ou d'arrivée dans le secteur public [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). Il dresse ainsi la liste des emplois qui seront soumis au contrôle automatique de la HATVP. L'autre, pour sa part, modifie notamment la liste des emplois soumis à l'obligation de transmettre des déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale ainsi que les modalités de transmission de ces mêmes déclarations d'intérêts [\[cliquez ici pour le consulter\]](#).

Enfin, le dernier projet de décret, pris en application de la loi du 6 août, qui sera présenté lors du Conseil commun du 14 novembre fixe quant à lui *“les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière”* [\[cliquez ici pour le consulter\]](#).

La réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CCG également au menu

Au Conseil commun du 14 novembre, sera également présenté un projet de décret qui prévoit la réévaluation au 1er janvier 2020 de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de la fonction publique [\[cliquez ici pour le consulter\]](#). La réévaluation de l'indemnité en question était initialement prévue pour la seule année 2019. Sa reconduction en 2020 avait finalement été annoncée par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, Olivier Dussopt, à l'occasion du rendez-vous salarial de la fonction publique, le 2 juillet dernier [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

- [Exclusif : les montants plancher et plafond prévus pour l'indemnité de rupture conventionnelle de la fonction publique](#)

Acteurs publics, 16/11/2019, par Bastien Scordia

Un projet de décret qu'*Acteurs publics* a pu consulter fixe les règles relatives aux montants plancher et plafond de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels. Un dispositif créé par la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique.

Ils étaient particulièrement attendus par les agents publics. Un projet de décret transmis aux représentants du personnel et des employeurs mercredi 13 novembre, qu'*Acteurs publics* s'est procuré, détaille les montants plancher et plafond prévus pour l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle de la fonction publique [\[cliquez ici pour le consulter\]](#).

Mesure phare de la loi du 6 août dernier de transformation de la fonction publique, cette rupture conventionnelle sera, pour rappel, instituée à titre expérimental pour les fonctionnaires des trois versants à compter du 1^{er} janvier 2020, et jusqu'au 31 décembre 2025. Pour les contractuels recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI), la mesure entrera aussi en vigueur début 2020, mais ce de manière pérenne, et non à titre expérimental. Un dispositif dont la procédure a été récemment précisée [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

Montant plancher modulé

Comme le stipule le projet de décret transmis aux partenaires sociaux par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne pourra pas être inférieur à des montants modulés en fonction de la durée de

service effectuée au moment de ladite rupture.

Ainsi, l'indemnité ne pourra être inférieure à un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté *"pour les années jusqu'à dix ans"*.

Pour les années *"à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans"*, ce montant plancher est fixé à deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté. À partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans, ce sera un demi-mois de rémunération et trois cinquièmes de mois de rémunération à partir de vingt ans, et jusqu'à vingt-quatre ans.

Quid de la rémunération de référence ?

S'agissant du montant maximum de l'indemnité, celui-ci ne pourra pas excéder une somme équivalente à *"un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté"*, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté. Soit au maximum deux ans de rémunération.

Des précisions sont également apportées sur la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité. La rémunération brute de référence sera ainsi la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Seront exclues de cette rémunération de référence : les primes et indemnités *"qui ont caractère de remboursement de frais"*, les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer, l'indemnité de résidence à l'étranger ou encore les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations.

L'indemnité de départ volontaire impactée

À noter aussi que cette indemnité sera exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales mais aussi d'impôt sur le revenu.

Pour *"tirer les conséquences"* de l'instauration de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle de la fonction publique, le projet de décret abroge également, à compter du 1^{er} janvier 2020, l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique d'État et dans la territoriale.

- [L'élargissement de la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique](#)

Weka, le 12/11/2019

L'article 71 de la loi du 6 août 2019 donne désormais la possibilité à un agent contractuel 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 de bénéficier directement d'un CDI, s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

Cette mesure vise à favoriser [la mobilité professionnelle](#) et conduira à une individualisation accrue de la gestion des recrutements par les directions des ressources humaines des employeurs publics.

Pour favoriser la mobilité géographique ou fonctionnelle des agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI), les articles 37 et 41 de [la loi du 12 mars 2012](#), dite Sauvadet ont créé les articles 6 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

dans le but d'autoriser la portabilité des CDI au sein d'un même versant entre employeurs. Cela donnait la possibilité à l'employeur de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur au sein de la même fonction publique afin d'exercer des fonctions de la même catégorie hiérarchique. Ce dispositif ne concernait uniquement que la fonction publique territoriale et la fonction publique d'État. En effet, cette possibilité n'avait pas été étendue à la fonction publique hospitalière, puisque les employeurs publics hospitaliers pouvaient déjà recruter d'emblée en CDI la plupart de leurs agents contractuels.

Lors [du premier comité interministériel de la transformation publique \(CITP\)](#) tenu le 1^{er} février 2018, un des chantiers prioritaires pour la fonction publique a porté sur l'amélioration et le développement du recours aux agents contractuels dans l'emploi public avec, notamment, l'extension de la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique. Afin de renforcer le dispositif institué par la loi du 12 mars 2012, [l'article 71 de la loi n 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), d'application immédiate¹, est rédigé en trois parties, concernant la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Le but est de rendre possible la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique². Cet élargissement recherche à favoriser une mobilité professionnelle (1) et conduira à une individualisation accrue de la gestion des recrutements par les directions des ressources humaines des employeurs publics (2).

1. Une mobilité professionnelle recherchée

Dans le dispositif instauré en 2012, la portabilité du CDI n'était possible qu'au sein de la même fonction publique. Par conséquent, cela limitait fortement les possibilités de mobilité des contractuels en CDI. Au moment du dépôt du projet de loi, l'intention du Gouvernement était de favoriser les recrutements de profils venus du secteur privé pour diversifier les profils³. Dans la lignée des objectifs annoncés dans l'exposé des motifs du projet de loi de transformation de la fonction publique, cette mesure, d'application directe, vise à permettre aux employeurs publics de diversifier les profils d'agents publics.

En premier lieu, l'étude d'impact du projet de loi soulignait l'absence de développement de la mobilité inter-versants : « En effet, la part des agents de la fonction publique (fonctionnaires et contractuels) en 2016 ayant changé d'employeur appartenant à un autre versant est faible. En conséquence, la part des contractuels ayant changé de versant est encore plus faible⁴. » Seulement, 25 690 contractuels ont été concernés⁵, soit un taux inter-versants de changement d'employeur des fonctionnaires et contractuels de 0,7 %⁶.

En second lieu, l'étude d'impact souligne qu'en 2016 : « 46 % des contractuels au sein de la fonction publique sont en CDI. Par versant, cette part correspond à 55 % dans la FPE, 33,7 % dans la FPT et 46,6 % dans la FPH. La proportion de contractuels en CDI souhaitant trouver un autre emploi est de 9 %. Les deux principales raisons données sont le désir d'augmenter ses revenus (32 %) et d'avoir un emploi plus intéressant (14 %). La même tendance est observée dans le privé où 11 % des salariés en CDI souhaitent changer d'emploi contre 26 % des salariés en CDD⁷. » L'extension de la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique viserait alors à une augmentation des possibilités de mobilité des agents contractuels recrutés en CDI. L'objectif affiché par le législateur est d'améliorer les perspectives de carrière des contractuels, dans un contexte de recours accru aux contrats pour pourvoir les emplois publics, sans remettre en cause le statut des fonctionnaires.

2. Une individualisation accrue de la gestion des recrutements

L'article 71 de la loi du 6 août 2019 permet désormais qu'un agent contractuel 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 puisse bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

En premier lieu, le taux de portabilité inter-versants ne va pas nécessairement augmenter brutalement dans les mois qui viennent. La portabilité du CDI inter-versants constitue, pour l'employeur public, une possibilité et non une obligation. Il ne s'agit pas de permettre aux agents en mobilité, disposant d'un CDI, d'avoir un « droit au CDI ». En effet, la demande de portabilité reste subordonnée à l'accord du nouvel employeur public. Si ce dernier l'accepte, il définira les nouvelles conditions d'emploi régissant la situation de l'agent contractuel recruté. La loi ne prévoit pas que le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée emporte la conservation des stipulations du contrat originellement signé⁸. De plus, comme la loi dite « Sauvadet » l'avait déjà prévu, la portabilité n'est possible que si l'agent est recruté sur un emploi permanent occupé à titre permanent afin d'exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique⁹.

En second lieu, cet élargissement de l'extension de la portabilité des CDI aura nécessairement des effets pour la gestion des recrutements. Les directions des ressources humaines – surtout dans les grandes collectivités – des employeurs publics devront nécessairement faire évoluer leurs pratiques dans ce domaine pour rendre pérenne les dispositions rendant possible la portabilité des CDI. La loi ne leur donne pas les outils, ce seront aux managers publics d'inventer leurs propres grilles d'analyses. Pour évaluer les candidats à recruter, un arbitrage semblera nécessaire entre la définition d'une typologie des emplois à pourvoir, l'adéquation des candidats au regard du contexte professionnel des emplois à pourvoir, et la proposition de rémunérations attractives.

Dès lors que l'élargissement du recours aux contractuels est souvent perçu comme une menace par les fonctionnaires, les directions des ressources humaines devront également gérer les difficultés, déjà existantes, de cohabitation entre contractuels et statutaires.

Il est trop tôt pour apprécier les effets des dispositions de l'article 71 de la loi du 6 août 2019. Néanmoins, celles-ci portent en elles-mêmes les tensions nées de la coexistence entre la volonté affichée d'améliorer le sort des agents contractuels et celle affirmée de ne pas ouvrir en grand les portes à une substitution des agents statutaires par des contractuels en CDI. La rédaction de cet article 71 de la loi précitée illustre bien la quête actuelle de sens pour définir ce qu'est un fonctionnaire en ce début du 21^e siècle.

Dominique Volut, Avocat au barreau de Paris, Docteur en droit public

¹. Le recrutement des agents publics est du domaine de la loi prévu à [l'article 34 de la Constitution](#) qui dispose que « la loi fixe les règles concernant les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État ».

². [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, JORF n° 0182 du 7 août 2019](#), texte n° 1.

³. Exposé des motifs du texte du projet de loi de transformation de la fonction publique NOR : CPAF1832065L, présenté à Bercy le 13 février 2019, p. 6.

⁴. [Étude d'impact du 27 mars 2019 du projet de loi de transformation de la fonction publique, NOR : CPAF1832065L/Bleue-1](#), p. 256.

⁵. Direction générale de l'administration et de la fonction publique, [Rapport annuel sur l'état de](#)

[la fonction publique](#), 2018, p. 403.

6. Ibidem

7. Op. Cit. Étude d'impact du 27 mars 2019 du projet de loi de transformation de la fonction publique, p. 256.

8. Les articles 6 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 9-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, respectivement réécrits pour les deux premiers et introduit pour le troisième par l'article 71 de la loi du 6 août 2019 soulignent bien cette possibilité et non l'obligation pour l'employeur public qui « propose un nouveau contrat ».

9. Les articles 6 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 9-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, respectivement réécrits pour les deux premiers et introduit pour le troisième par l'article 71 de la loi du 6 août 2019 soulignent bien également que cette portabilité n'est possible que : « pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. »

3) REGARDS VERS LA FPT

- **[Loi de transformation de la fonction publique : les nouvelles règles de gestion des agents territoriaux](#)**

Weka, le 20/08/2019

La loi portant transformation de la fonction publique a été promulguée le 6 août 2019. Ses dispositions prévoient de nouvelles modalités de gestion des agents territoriaux.

[La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) concerne les agents des fonctions publiques de l'État, hospitalière et territoriale, soit 5,5 millions de fonctionnaires. Mobilité facilitée, dialogue social simplifié, recours accru aux contractuels, temps de travail harmonisé, rupture conventionnelle... De nouvelles règles de gestion des agents territoriaux apparaissent. Beaucoup de mesures feront l'objet de précisions par décrets pris en Conseil d'État dans les six prochains mois.

Une mobilité encouragée, un recours aux contractuels élargi et une plus grande liberté de rémunération

La mobilité vers le secteur privé est encouragée. Un accompagnement personnalisé en cas de suppression d'emploi est prévu. La portabilité des droits à la formation est assurée ([compte personnel de formation](#)) entre le secteur public et le secteur privé. Un détachement automatique est créé en cas d'externalisation du service à l'exception des conseillers techniques sportifs. Un rapprochement du statut avec le Code du travail est mis en œuvre avec [la création du mécanisme de rupture conventionnelle](#) avec une expérimentation prévue pour 5 ans.

Le recours [aux contractuels](#) est élargi. Une procédure spécifique de recrutement est instituée pour ces emplois. Le recrutement des contractuels sur emploi permanent est généralisé y compris à la catégorie C. Des contrats de projets de 12 mois à 6 ans sont actés pour des missions

spécifiques. Ces contrats concernent les trois catégories hiérarchiques. Les emplois de direction sont ouverts aux contractuels dans les collectivités de plus de 40 000 habitants avec obligation de formation. Une prime de précarité sera versée pour les contrats inférieurs à 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2021. La portabilité du contrat à durée indéterminée dans la fonction publique est actée.

Une plus grande liberté de rémunération est instituée. [Le régime indemnitaire](#) sera maintenu pendant le congé de maternité. Les résultats collectifs du service seront pris en compte dans l'évolution de la performance. Les contractuels pourront bénéficier d'un régime indemnitaire tenant compte de leur manière d'exercer leurs fonctions. Dans les collectivités de plus de 80 000 habitants, la somme des 10 meilleures rémunérations devra être publiée, en précisant le nombre de femmes et d'hommes.

Temps de travail, positions statutaires et droits à congés

Après le renouvellement des assemblées délibérantes, il devra y avoir un retour à [la durée légale hebdomadaire de travail](#) dans un délai de 12 mois. Les régimes horaires dérogatoires seront supprimés, tout comme le jour de carence pour les femmes enceintes en cas d'arrêt maladie. Un droit à un aménagement horaire pour allaitement est mis en œuvre. En cas de disponibilité pour élever un enfant ou de [congé parental](#), un maintien des droits à avancement est observé. [Un congé de proche aidant](#) d'une durée de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an pour toute la durée de la carrière est acté.

Un congé de transition professionnelle est prévu pour favoriser l'exercice d'un nouveau métier. Il y a une extension [du télétravail](#) à la demande d'un agent pour une période limitée. Un temps partiel d'une durée de trois ans pourra être accordé pour une création d'entreprise. Le double détachement est possible en cas de réussite à un concours, notamment pour un agent affecté sur [un emploi fonctionnel](#). La disponibilité pour suivre un conjoint prévoit une possibilité de réintégration du fonctionnaire dans la limite de trois ans. Le régime de gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi est modifié.

Il y a une extension de l'allocation de retour à l'emploi en cas de rupture conventionnelle ou de démission. Le financement de l'apprentissage est assuré par le versement d'une contribution fixée à 50 % des frais de formation par le CNFPT. Une expérimentation pour 5 ans de la titularisation [des apprentis](#) en situation de handicap est prévue tout comme l'aménagement des concours administratifs avec parcours de formation adaptés. Des plans d'actions pluriannuels dans les collectivités de plus de 20 000 habitants en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront mis en place.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives et des représentants des employeurs publics sont conviés le 5 septembre 2019 à une réunion avec le gouvernement pour fixer le calendrier de travail et la méthodologie retenue pour publier les textes d'application.

- [Rupture conventionnelle : le détail de ce qui attend les agents candidats](#)

Localtis, le 24/10/2019

La rupture conventionnelle entrera en vigueur le 1^{er} janvier prochain dans la fonction publique. Elle suivra des modalités qui ont été présentées ce jeudi 24 octobre aux représentants des syndicats et des employeurs publics.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août dernier a élargi aux fonctionnaires et aux agents en contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public le dispositif de la rupture conventionnelle, qui est en vigueur depuis 2008 dans le secteur privé. Cette nouveauté prendra la

forme d'une expérimentation de six ans qui concernera les trois versants. Auparavant, les agents qui voulaient stopper leur activité pour, par exemple, rejoindre le secteur privé, devaient "démissionner purement et simplement". A partir de l'an prochain, la rupture conventionnelle offrira à ces personnes "un départ négocié et valorisé financièrement", faisait valoir, au moment de la discussion du projet de loi, la rapporteure (LREM) à l'Assemblée nationale, Emilie Chalas.

Il s'agit d'une faculté, qui repose sur le consentement à la fois de l'agent et de l'administration. La loi est sans ambiguïté à cet égard : les deux parties "peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire". Seuls en seront exclus : les fonctionnaires et les agents en CDI parvenus à l'âge de la retraite, les fonctionnaires stagiaires et ceux qui sont détachés en qualité d'agent contractuel, les agents en CDI placés en période d'essai, ainsi que ceux qui sont licenciés ou démissionnent.

La procédure "peut être conclue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève", précise un projet de décret que la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a présenté, ce 24 octobre, lors d'une réunion à laquelle ont participé des représentants des syndicats et des employeurs publics. Ce projet de texte, que Localtis s'est procuré, constitue un véritable mode d'emploi. Il distingue plusieurs étapes.

Modèle de convention

Point de départ de la procédure, l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale se matérialisera par l'envoi d'une lettre à l'autre partie. Sa réception déclenchera, dans un délai de huit jours minimum, l'organisation d'un entretien préalable, qui sera conduit par le responsable de la collectivité, ou son représentant. Au cours du rendez-vous – qui pourra être suivi par d'autres entretiens dans le cas où le premier ne sera pas conclusif – seront abordés : le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, ainsi que la date et les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment en ce qui concerne les règles de déontologie à respecter. Lors de cet entretien préalable, l'agent pourra, après en avoir informé l'autorité territoriale, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Lorsque l'agent et son employeur arriveront à un accord, ils pourront signer une convention dans un délai d'au moins "huit jours francs" après leur entretien. Le document, qui devra être établi selon un modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, fixera "notamment" la date de cessation définitive des fonctions de l'agent et le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. La loi indiquait que le montant de l'indemnité "ne peut pas être inférieur" à un montant fixé par le décret d'application. Mais le projet de texte présenté ce 24 octobre ne détermine aucun plancher.

Attestation sur l'honneur

Pour éviter tout effet d'aubaine, le Parlement a prévu que les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, seront recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi chez le même employeur, seront tenus de rembourser à ce dernier l'indemnité versée. Pour permettre la mise en œuvre de cette règle, le projet de décret prévoit qu'avant leur embauche, les candidats retenus sur un emploi permanent adresseront à leur futur employeur une attestation sur l'honneur. Dans ce document, ils certifieront qu'ils "n'ont pas bénéficié durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité de rupture conventionnelle de cette collectivité". En outre, l'obligation de rembourser l'indemnité en cas de non-respect du délai de six ans, sera systématiquement rappelée au cours de l'entretien ayant pour but de définir les termes de la convention de rupture.

Environ 2.000 agents des trois versants publics auront recours annuellement à la rupture conventionnelle, estime le gouvernement. Qui table aussi sur un coût annuel pour les employeurs publics de quelque 13 millions d'euros. Une hypothèse que le rapporteur général à l'Assemblée nationale du projet de loi de financement de la sécurité sociale, Olivier Véran qualifie de

"particulièrement prudente".

Lors de la discussion du projet de loi de transformation de la fonction publique, l'opposition de gauche avait vu dans la rupture conventionnelle un dispositif inadapté (puisque les fonctionnaires sont soumis au statut et non à des contrats) et un outil au service de la réduction du nombre des agents publics.

- [Des lignes directrices pour de nouvelles modalités de gestion des Ressources humaines](#)

Weka, 4/12/2019

L'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique prévoit, que dans chaque collectivité et établissement public de plus de 50 agents, des lignes directrices de gestion seront arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial.

Le ministre chargé de la Fonction publique devra présenter tous les trois ans au Conseil Supérieur de la Fonction publique une feuille de route du gouvernement qui indique les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et leurs groupements. Les lignes directrices de gestion prévues par [l'article 30 de la loi n° 2019-828](#) prendront en compte ces objectifs.

Des lignes directrices de gestion pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de [gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences](#). Elles fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

Les avis préalables de la commission administrative paritaire (CAP) sont supprimés à compter du 1^{er} janvier 2021 en matière [d'avancement de grade](#) et de [promotion interne](#) et à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les mutations et mobilité. Cette évolution s'accompagne de la création de lignes directrices de gestion. S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, les centres de gestion recueilleront l'avis de leur propre comité social territorial, puis celui des comités sociaux territoriaux des collectivités affiliées. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable.

Les lignes directrices de gestion seront issues des éléments et données rassemblés dans le rapport social unique (RSU) en lieu et place du rapport bisannuel sur l'état de la collectivité et du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle. Il s'agit à la fois de laisser plus de marge de manœuvre aux employeurs dans leur politique d'avancement et de promotion mais également de recentrer l'intervention des CAP sur les décisions défavorables aux fonctionnaires. Il s'agit de rendre objectifs les critères de choix en matière d'avancement de grade et de promotion interne.

Les lignes directrices de gestion vont devenir le fil conducteur de la vie des agents publics

La première application des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours aura lieu dans le cadre de l'élaboration des décisions

individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prises au titre de l'année 2021. Avant la création des comités sociaux territoriaux en 2022, ce sont les comités techniques (CT) qui seront compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion à compter de la publication d'[un décret d'application](#) et jusqu'au prochain renouvellement des instances.

Des dispositions relatives à un plan ou à une stratégie de gestion prévisionnelle des ressources humaines ainsi qu'à un dialogue social renforcé sur les problématiques de recrutement et de mobilités sont également présentes dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. Elles devront être intégrées dans la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources humaines dans chaque collectivité et établissements publics en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, promotion et valorisation des parcours.

À défaut d'une vraie révolution, les lignes directrices de gestion créées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 constituent un nouvel outil tendant à réformer la gestion des ressources humaines dans le secteur public. Elles ont pour ambition de réorganiser le dialogue social dans la fonction publique et de transformer la fonction publique tout en accordant davantage de souplesse aux employeurs territoriaux. Elles vont devenir le fil conducteur de la vie des agents publics tout en laissant aux représentants du personnel le rôle d'en vérifier la faisabilité.

- [De nouvelles mesures pour la mobilité des fonctionnaires](#)

Weka, 11/12/2019

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique prévoit dans ses dispositions plusieurs dispositifs qui tendent à favoriser la mobilité des agents publics.

[La loi](#) accentue les passerelles entre les trois versants de la fonction publique et la mobilité vers le secteur privé, le plus souvent sur initiative des agents. L'accès à la fonction publique est renforcé tout comme l'acquisition de qualités managériales. La portabilité [du compte personnel de formation](#) et [des contrats à durée indéterminée](#) est instituée. Les modalités de détermination de la rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur le droit commun. De plus à compter du 1^{er} janvier 2020, l'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) est également supprimé en matière de mutation et de mobilité.

La mobilité inter fonctions publiques et vers le secteur privé est encouragée

Pour favoriser la mobilité inter fonctions publiques, le taux de la contribution employeur due par la collectivité territoriale, auprès de laquelle un fonctionnaire de l'État est détaché pour la constitution de ses droits à pension (74,28 % depuis 2013), pourra être abaissé par décret. L'objectif est de mettre à la charge de la collectivité d'accueil le taux normal supporté pour la constitution de droits similaires d'un fonctionnaire territorial.

Ce même objectif conduira à la suppression de l'obligation de remboursement de la rémunération des fonctionnaires de l'État mis à disposition dans les deux autres

versants de la fonction publique. Ces deux mesures s'appliqueront aux fonctionnaires de l'État dont le détachement ou la mise à disposition est prononcé ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2020. Les fonctionnaires de l'État, dont les détachements ont été prononcés sans limitation de durée dans le cadre des lois de décentralisation, sont exclus de cette disposition.

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

Portabilité du compte personnel de formation et des contrats à durée indéterminée

La portabilité du compte personnel de formation (CPF) est garantie entre le secteur privé et le secteur public. La loi prévoit la possibilité d'une conversion en heures des droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du Code du travail et inversement. Le droit à une formation au management est reconnu aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement. En cas d'externalisation d'un service vers une personne morale de droit privé, la loi prévoit un cas de détachement d'office sous contrat de droit privé à durée indéterminée

La portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) entre les trois versants de la fonction publique est également mise en œuvre. La portabilité du CDI inter versants prévue constitue une possibilité et non une obligation. L'objectif de la mesure proposée n'est donc pas de créer de « droit au CDI », en cas de mobilité pour les agents qui disposent déjà d'un CDI. De même, le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent sera donc régi par les nouvelles conditions d'emploi applicables et négociées avec le nouvel employeur. Cette disposition est d'application immédiate.

Enfin, un nouveau financement de l'apprentissage est prévue. La loi abroge l'article L. 6227-7 du Code du travail fixant les modalités de rémunération des apprentis du secteur public. Il s'agit de permettre l'alignement des modalités de détermination de la rémunération [des apprentis du secteur public](#) sur le droit commun prévu par l'article L. 6222-27 du Code du travail. La loi fixe par ailleurs à 50 % la contribution financière du CNFPT versée aux CFA pour le financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales.

- [Réforme de la fonction publique 2019 : les évolutions impactant la carrière des agents](#)

Weka, 24/10/2019

La gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales va être rapidement impactée par un ensemble de mesures qui vont concerner directement la carrière des agents. En dix questions, nous vous proposons de répondre aux interrogations que vous pourriez vous poser concernant ces changements susceptibles

d'influencer votre carrière.

Le statut de la fonction publique territoriale est modifié par de nombreuses dispositions de [la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique](#). Quelles sont les principales mesures relatives à la carrière des agents ?

1. Je suis agent contractuel, les commissions consultatives paritaires ont-elles été supprimées ?

[Les commissions consultatives paritaires \(CCP\)](#) sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels. À peine constituées, elles sont simplifiées. Il n'existe désormais qu'une seule CCP par collectivité ou établissement, et non plus une par catégorie comme c'est le cas actuellement. La loi est muette sur l'entrée en vigueur de cette disposition.

2. Qu'est-ce qu'un contrat de projet ?

[L'article 17 de la loi du 6 août 2019](#) porte création d'[un contrat de projet](#) au sein des trois versants de la fonction publique pour les catégories A, B et C. C'est un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique. Il concerne les emplois non permanents et a pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération. Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans.

3. La liste des congés de fonctionnaires susceptibles de donner lieu à un remplacement a-t-elle été allongée pour effectuer des remplacements ?

C'est bien le cas. Tous les congés de [l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) sont concernés. En outre, sont désormais mentionnées de nouvelles situations de non activité : détachement de courte durée ou pour stage, disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales.

4. Puis-je bénéficier d'un CDI pour occuper un emploi fonctionnel à recrutement direct ?

Pour tous les emplois fonctionnels à recrutement direct, la nomination ne peut être prononcée que par un CDD et la reconduction de ce dernier ne peut donner lieu à la conclusion d'un CDI. Jusqu'alors, en l'absence de précisions sur la durée des contrats dans [l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#), les collectivités avaient la possibilité de conclure des CDD ou des CDI.

5. Mutation et mobilité, quels changements ?

L'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) est supprimé en matière de mutation et de mobilité, à compter du 1^{er} janvier 2020.

6. Puis-je demander la révision de mon entretien professionnel ?

En vue d'obtenir la révision du compte rendu de [l'entretien professionnel](#), une saisine de la CAP compétente pourra intervenir uniquement à la demande du fonctionnaire (disposition applicable au 1^{er} janvier 2021 aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020). L'autorité

territoriale se voit par ailleurs reconnaître la possibilité de porter des observations sur le compte rendu de l'entretien professionnel.

7. Quand mon employeur doit-il m'informer sur mon compte personnel de formation ?

Une information sur [le compte personnel de formation \(CPF\)](#) devra être apportée lors de l'entretien professionnel.

8. Quelles sont les modifications apportées en matière d'autorisations d'absence (ASA) liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux ?

Dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'État, il appartenait jusqu'à maintenant à l'organe délibérant de chaque employeur public de dresser, après avis du comité technique, la liste des événements familiaux susceptibles de donner lieu à des ASA et d'en définir les conditions d'attribution et de durée. Désormais, elles seront précisées par un décret pour les fonctionnaires comme pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

9. Que devient mon régime indemnitaire lors d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil ?

Les agents placés en congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire durant ces périodes, tout en tenant compte de leur engagement professionnel et des résultats collectifs du service.

10. La procédure disciplinaire d'appel existe-t-elle toujours ?

La procédure disciplinaire d'appel est supprimée (suppression des conseils de discipline de recours), y compris s'agissant des sanctions infligées aux contractuels. Les agents contestant une sanction pourront toujours saisir le tribunal administratif territorialement compétent. Cette disposition n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

4) REGARDS VERS LA FPH

- [Loi de transformation de la fonction publique](#)

Paru le 7 août 2019, source : JORF n°0182

<https://www.anfh.fr/reglementation/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique>

La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a été publiée au Journal Officiel du 7 août 2019, après une validation du Conseil constitutionnel, saisi de certaines dispositions. Elle sera complétée dans les prochains mois de nombreux textes d'application (Ordonnances et décrets).

Elle concerne la fonction publique hospitalière sur plusieurs points notamment :

- Fusion des instances représentatives du personnel par la création du Comité social d'établissement (CSE).

- Création d'un rapport social unique annuel et public.
- Réorganisation des commissions administratives paritaires qui perdent de nombreuses compétences.
- Elargissement du recours aux contractuels (notamment sur les emplois de direction. Création de nouveaux types de contrats : création du contrat de projet et création d'emplois saisonniers en cas d'accroissement temporaire d'activité).
- Expérimentation de la rupture conventionnelle.
- Instauration d'une prime précarité pour les agents en fin de CDD (certains types de contrat sont visés et sous certaines conditions notamment que le contrat soit d'une durée inférieure ou égale à un an).
- Suppression de la notation et généralisation de l'entretien professionnel
- Dispositions concernant l'égalité professionnelle et les travailleurs en situation de handicap.

Pour ce qui concerne la formation plus directement :

- Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée et qui bénéficie d'un congé pour raison de santé, peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.

- **CPF: Garantie de la portabilité des droits liés au CPF** en cas de mobilité entre les secteurs publics et privés (un décret viendra préciser les modalités de conversion entre droits comptabilisés en euros et droits comptabilisés en heures).

Il y aura également un décret concernant l'alimentation du compteur CPF et des modalités de majoration pour les agents catégorie C peu qualifiés et pour les fonctionnaires inaptes.

- Formation au management pour les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois) à des fonctions d'encadrement.

- **Apprentissage dans la fonction publique** (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthoptistes et orthophonistes).

En dehors de cela, **il faut souligner l'autorisation de prendre une ordonnance réformant la formation** (dont le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics) **et le recrutement des fonctionnaires.**

- [Lignes directrices de gestion et attributions des CAP](#)

FHF, publié le 2 décembre 2019

TEXTES DE REFERENCE

- Articles 10 (point V) et 30 (point III) de la loi de transformation de la fonction publique

- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

DISPOSITIONS RELATIVES A LA FPH DU DECRET N°2019-1265

TITRE I, CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
DANS LA FPH (ARTICLES 21 A 27)

Articles 22 : Contenu et élaboration des lignes directrices de gestion

1- Lignes directrices de gestion

Etablies par le chef d'établissement, elles peuvent :

- comporter des orientations qui sont propres à certaines missions, certaines structures internes ou certains corps ou ensemble de corps
- et prendre en compte les besoins en ressources humaines de l'établissement concerné liés notamment à la démographie des professionnels et aux spécificités du territoire.

2- Lignes directrices spécifiques aux corps et emplois de direction

Etablies par le directeur général du CNG, elles peuvent prendre en compte les besoins en ressources humaines de ces corps et emplois liés notamment à l'évolution de l'organisation et des missions des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Article 23 : Durée

Les LDG sont établies de manière pluriannuelle, pour une durée de cinq années au plus.

Elles peuvent être révisées en cours de période.

Article 23 : Consultation du CSE ou du CCN

Le CSE et le CCN sont consultés sur les projets de LDG, ainsi que sur leur révision.

Jusqu'au renouvellement général des instances, la consultation du CSE est exercée par le CTE (article 39, IV).

Article 25 : Publicité

Les LDG sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Article 26 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH définit les enjeux et objectifs de la politique RH à conduire au sein de l'établissement, compte tenu

- ⇒ des missions qui lui sont confiées, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical et soignant ;
- ⇒ de son insertion territoriale ;
- ⇒ des politiques publiques qu'il met en œuvre.

Elle peut porter sur l'accompagnement du développement des coopérations professionnelles, la diversification des modes d'exercice et l'évolution des organisations de travail.

Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, cette stratégie tient compte des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Article 27 : Promotion et valorisation des parcours

Les LDG fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade réalisées par la voie du choix ;
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent en particulier :

- A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

- A assurer l'égalité h/f dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

En matière de recrutement, les LDG visent à favoriser l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers, la diversité des profils et des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les corps et emplois des personnels de direction, elles visent notamment à encourager la mobilité et définissent en particulier les modalités de prise en compte de critères supplémentaires établis à titre subsidiaire dans le respect des priorités de recrutement (article 38 de la loi n°86-33).

TITRE II, CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CAP DE LA FPH

Ces dispositions modifient :

⇒ le décret n°2003-655 relatif aux CAPL et CAPD de la FPH (article 34)

⇒ le décret n°2003-761 relatif aux CAP de l'AP-HP (article 35)

⇒ le décret n°91-790 relatif aux CAPN (article 36)

Les CAP connaissent :

- des refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle

ou de faute disciplinaire,

- des questions relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après 3 refus de postes,

- des questions d'ordre individuel relatives au licenciement pour insuffisance professionnelle,

- des refus de congés de formation syndicale et de congés de formation HSCT (articles 7° et 7°bis de l'article 41 de la loi 86-33),

- des refus de formation inscrites au plan de formation et de congé de formation professionnelle (articles 7 et 30 du décret n°2008-824),

- des décisions disciplinaire concernant les sanctions 2ème, 3ème, et 4ème groupe,

- des décisions relatives au placement en recherche d'affectation (CAPN).

A la demande du fonctionnaire intéressé, elles connaissent :

- des décisions individuelles liées aux disponibilités (article 62 de la loi n°86-33),

- des refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,

- des refus d'acceptation de démission,

- des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel,

- des refus de mobilisation du CPF,

- des refus de télétravail,

- des refus de congés au titre du CET,

- des recours présentés par les personnels de direction sur l'évaluation (CAPN).

L'avis de la CAP peut être sollicité par l'AIPN :

- lorsqu'un fonctionnaire sollicite sa réintégration après une période de privation de droits civiques, d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française

Conseiller syndical :

Les fonctionnaires (hors personnels de direction) peuvent choisir un représentant d'une organisation syndicale représentative (critère de représentativité : au moins 1 siège au CSE de l'établissement ou

du GCS) pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles de promotion et d'avancement de grade.

A défaut, ils peuvent choisir un représentant syndical de leur choix.

Jusqu'au renouvellement général des instances, la représentativité est appréciée en fonction des résultats obtenus aux dernières élections du CTE ou du comité technique du GCS de moyens de droit public (article 39, V,3°).

TITRE III : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les LDG sont applicables pour l'élaboration des *décisions individuelles d'avancement et de promotion prenant effet à compter du 1er janvier 2021* (Article 38, II).

Jusqu'au renouvellement général des instances, la consultation du CSE est exercée par le CTE (article 39, IV).

Les nouvelles attributions des CAP s'appliquent :

- aux décisions relatives à la mutation, au détachement, à l'intégration et réintégration après détachement, à la mise en disponibilité prenant effet à compter du *1er janvier 2020*,
- aux autres décisions individuelles prenant effet à compter du *1er janvier 2021*

BIBLIOGRAPHIE :

- [Rappel des guides présents sur le portail de la Fonction Publique](#)

(ctrl+clic droit pour suivre le lien) :

Guides RH publiés par la DGAFP

Juin 2019

Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'Etat –

La transformation des administrations publiques est indispensable pour adapter l'action des services de l'État aux besoins des usagers et des territoires.

Ces évolutions se traduisent par des réorganisations pouvant entraîner, pour les agents publics, des mobilités fonctionnelles ou géographiques au sein des trois fonctions publiques voire donner lieu à des projets personnels de reconversion dans le secteur privé.

À cet effet, plusieurs dispositifs indemnitaires permettent d'accompagner ces mobilités : la prime de restructuration de service, le complément indemnitaire d'accompagnement et l'indemnité de départ volontaire.

Ce guide présente leurs modalités pratiques d'application.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositifs-daccompagnement-indemnitaires-des-restructurations-dans-services-de-letat>

- Les dispositifs d'accompagnement indemnitaire des restructurations dans les services de l'Etat
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/dispositifs-daccompagnement-indemnitaires-des-restructurations-dans-services-de-letat>
- Guide la qualité de vie au travail
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-la-qualite-de-vie-au-travail>
- Guide des procédures Accidents de service – Maladies professionnelles
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Ce guide, mis à disposition des employeurs publics des trois versants et des écoles de service public, vise à faciliter le déploiement d'un plan de formation pour l'ensemble des agents publics, conformément à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Le Guide : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/prevention-des-violences-et-harcelements>

[.Guide pour le déploiement du SI du compte personnel de formation dans la fonction publique. - Fascicule 1 : la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation](#)

[.Commission de déontologie de la fonction publique. Accès des agents publics au secteur privé. Rapport d'activité 2016](#)

[.Le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État \(édition 2017\)](#)

[.Le compte personnel de formation : guide de mise en oeuvre du CPF des agents publics de l'Etat \(édition 2017\)](#)

[.L'apprentissage dans la fonction publique de l'État \(édition 2017\)](#)

[.L'action des PFRH \(avril 2017\)](#)

[.Répertoire interministériel des métiers de l'État \(édition 2017\)](#)

[Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État \(2016\)](#)

[.Bilan de la déconcentration des actes de gestion \(2016\)](#)

[.Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines](#)

[.Guide télétravail : guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#)

[.Le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État. Guides pratiques](#)

[.Réseaux ministériels. Accompagnement personnalisé des agents publics au sein des services de l'État](#)

[.Guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jurys](#)

[.Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale](#)

[.Le coaching professionnel dans la fonction publique : définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir](#)

[.Charte de la mobilité dans la fonction publique de l'État](#)

[.Les démarches, les outils et les acteurs de la mobilité : guides pratiques](#)

[.La loi sur la mobilité des fonctionnaires](#)

[.L'École de la GRH : présentation de l'école](#)

Les plus :

Pensez aux formations interministérielles : Voir SAFIRE :

<http://www.safire.fonction-publique.gouv.fr/>

La Place de l'Emploi Public :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/place-de-lemploi-public>

Les Concours :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score>