Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

# PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

## TEXTE ISSU DE LA CMP

Le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté aux représentants du personnel et des employeurs, par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique, le 13 février dernier, s'inspire des conclusions des quatre chantiers ouverts par le gouvernement depuis le 1er février 2018 mais reprend également des problématiques concernant le temps de travail ou l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Le texte, issu de la CMP qui s'est réunie le 4 juillet, s'organise autour de cinq titres :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle.

## La structuration de la fonction publique

### Article 20 bis
### Habilitation donnée au Gouvernement afin de créer par ordonnance un code général de la fonction publique

L'article 20 bis autorise le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.
L'ordonnance est prise dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la promulgation de la loi.

# Le recours aux contractuels

## Article 6 du projet de loi
## Encadrement du recrutement des contractuels avec la mise en place d'une procédure

L'article 6 encadre le recrutement de contractuels sur emploi permanent pour favoriser la transparence ; ces recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'Etat. L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.
Cette procédure est exclue dans le cas du recrutement d'un emploi de direction.
Les modalités de cette procédure pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat de l'agent.

## Article 7 du projet de loi
## Ouverture des postes de direction

L'article 7 ouvre la possibilité de recruter directement des contractuels sur des emplois de direction. La liste des emplois ouverts est la suivante :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions
- Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Directeur général adjoint des services des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

Les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application de cet article sont fixées par décret en Conseil d'État.
Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Les contrats des agents occupant des emplois de direction ne donnent pas droit à titularisation ni à CDIsation.

## Article 8 du projet de loi
## L'instauration des contrats de projet

L'article 8 prévoit la création dans la fonction publique de contrats de projet d'une durée minimale de 12 mois et d'une durée maximale de 6 ans.

Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération.
Le contrat peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 6 ans.
Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser du fait d'un évènement étranger à la volonté des parties, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

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

## Article 10 du projet de loi
## Les autres cas d'extension au recours contractuel

L'article 10 évoque la question des contractuels sur emplois permanents et étend la possibilité de recruter des agents contractuels sur emploi permanent aux agents de catégories B et C.

Cet article limite le recrutement de contractuels sur les emplois permanents à temps non complet en ne le rendant possible que si la quotité de temps de travail est inférieure à 50%.

Les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants peuvent recruter des contractuels sur des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet quelle que soit la quotité de temps. Cette dérogation est prévue également pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois.

Les autres collectivités territoriales ou établissements publics peuvent recruter des contractuels pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%.

## Article 10 du projet de loi
## Formation d'intégration pour les contractuels sur emploi permanent

L'article 10 du projet de loi prévoit pour les agents contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent l'obligation de suivre une formation d'intégration, lorsque le contrat est conclu pour une durée supérieure à un an.

### Article 10 bis du projet de loi
### Extension des cas de recrutement contractuel pour remplacement

L'article 10 bis du projet ouvre la possibilité de recruter un agent contractuel en remplacement d'un agent en CITIS, en détachement ou disponibilité de courte durée, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation, en congé.

### Article 10 ter du projet de loi
### L'instauration d'une indemnité de précarité

Pour les contrats pris en application du 1° de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3, une indemnité de fin de contrat peut être versée à l'agent lorsque ces contrats 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 fixé par décret. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsqu'au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, ou qu'ils bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

### Article 10 quater du projet de loi
### Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours

L'article 10 quater supprime l'obligation faite aux employeurs publics territoriaux de nommer en tant que fonctionnaires stagiaires leurs agents contractuels admis à un concours de la fonction publique territoriale et inscrits sur une liste d'aptitude. La nouvelle rédaction de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que l'agent peut être nommé stagiaire au plus tard au terme de son contrat.

## Le dialogue social et l'évolution des instances paritaires

### Article 1er du projet de loi
### Extension du principe de participation

L'article 1er étend l'application du principe de participation des fonctionnaires à la définition des orientations relatives à la gestion des ressources humaines.

## Articles 2 et 2 bis du projet de loi
## Le conseil commun de la Fonction publique
## Le CSFPT

L'article 2 prévoit que le Conseil commun pourra désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs, après accord du président du conseil concerné. L'avis du Conseil commun se substituera à celui du CSFPT.

Cet article modifie également la composition du collège des employeurs territoriaux du conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation des communes et des établissements publics de coopération intercommunale.

En vertu des dispositions de l'article 2 Bis du projet de loi, tous les trois ans, le Gouvernement présente au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale une feuille de route indiquant ses orientations en matière de gestion des ressources humaines et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales.

La feuille de route est rendue publique, assortie des observations du CSFPT.

## Article 3 du projet de loi
## La fusion des comités techniques et des CHSCT et la création des comités sociaux territoriaux (CST)

Selon les dispositions de l'article 3, les actuels comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) fusionneront et donneront naissance à une nouvelle instance issue de ce regroupement : le comité social territorial.

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

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

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

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

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

Sous certaines conditions, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein de ces comités. Dans la territoriale, les collectivités employant plus de 200 agents devront mettre en place une telle instance. En-deçà de ce seuil, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place par décision de l'organe délibérant si des risques professionnels le justifient.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

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

Par ailleurs, l'article 3 prévoit que des formations spécialisées peuvent créées, par décision de l'organe délibérant, en complément de la formation spécialisée existante pour une partie des services lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site ou des services concernés, à l'exception des questions de réorganisation de services qui relèvent du ou des comités sociaux compétents.

Cette nouvelle architecture devrait entrer en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022. Toutefois, l'article 36 du projet de loi prévoit que préalablement au renouvellement des instances en 2022, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail puissent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées à l'article 14.

L'article 3 définit les compétences de cette instance.

Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :
- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations
- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social.

- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et aux aides à la protection sociale complémentaire
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes
- Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

Le rapport social unique présenté pour avis au CST indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.

La formation spécialisée ou, à défaut, le comité est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales membre du comité social territorial ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat.

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, ce crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité social territorial dont ces collectivités et établissements publics relèvent.

L'article 3 définit également les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social. Est posé le principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du comité, et une partie des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les comités sociaux territoriaux et les formations spécialisées comprennent des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel. L'avis des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux territoriaux sont élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial. Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial.

Les représentants du personnel siégeant au sein des formations spécialisées sont désignés par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux territoriaux, soit après une consultation du personnel.

## Article 3 bis A du projet de loi
## Le rapport social unique

Chaque année, les collectivités élaborent un rapport social unique rassemblant les éléments et données permettant l'élaboration des lignes directrices de gestion. Ces données portent sur la GPEEC, les parcours professionnels, les recrutements, la formation, la mobilité, l'avancement et la promotion, la mise à disposition, la rémunération, la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire, l'égalité professionnelle, la diversité, la lutte contre les discriminations, le handicap, l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces données sociales sont renseignées à partir d'une base de données, accessible aux membres des comités sociaux, cette base de données étant mise à disposition des collectivités par les CDG.

Le rapport est présenté au CST et à l'Assemblée délibérante. Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport et de la base de données sont précisés par décret en Conseil d'Etat.

## Article 4 du projet de loi
## Les commissions administratives paritaires

L'article 4 prévoit la réforme des modalités d'organisation et des champs de compétences des CAP.

Est ouverte la possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories dans les fonctions publiques d'État et territoriale, en cas d'insuffisance d'effectifs.

La structuration des CAP en groupes hiérarchiques est supprimée.

Ainsi, l'ensemble des fonctionnaires siégeant dans la même CAP pourront examiner toutes les questions individuelles soumises à l'avis de la commission, y compris lorsque celle-ci siège en formation disciplinaire, quel que soit le grade des membres de la CAP et du fonctionnaire dont la situation est étudiée.

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

Au besoin, un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission est effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie.

L'article 4 modifie l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984 pour préciser le champ de la mutualisation possible des CAP au sein d'un EPCI. Celle-ci est possible pour la partie des communes membres qui ne sont pas obligatoirement affiliées à un centre de gestion et non pour l'ensemble des communes de l'EPCI.

La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat ainsi que les décisions relatives aux refus de titularisation, aux refus de travail à temps partiel, aux licenciements en cas de non-réintégration après disponibilité, aux révisions d'un compte-rendu d'entretien professionnel, aux sanctions disciplinaires, aux licenciements pour insuffisance professionnelle, aux refus de démission.

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

Les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion.

Cette évolution s'articule avec la création des comités sociaux territoriaux qui formuleront un avis sur les lignes directrices de gestion prévues par l'article 14 du projet de loi dont l'objet est de fixer les critères à l'aune desquels les collectivités prendront les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion.

Pour l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne, le Président du CDG peut se faire assister du collège employeur des collectivités affiliées.

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

## Article 4 ter du projet de loi
## Les commissions consultatives paritaires

Cet article prévoit la mise en place d'une CCP unique par collectivité ou établissement public compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

## Article 4 quater du projet de loi
## Les instances paritaires en cas de fusion

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

Le nouvel article 4 quater précise dans la loi du 26 janvier 1984 la procédure à suivre applicable en cas de fusion.

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

Les élections ne sont pas organisées lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
– la fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les comités sociaux territoriaux, les commissions administratives paritaires et, le cas échéant, les commissions consultatives paritaires sont placées auprès du même centre de gestion
– la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de cette fusion voit ses mêmes instances dépendre du même centre de gestion.

Dans l'attente des élections anticipées prévues, les instances compétentes pour les agents de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des instances des anciennes collectivités territoriales ou établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions ou comités siègent en formation commune.

Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.

## Article 14 du projet de loi
## Les lignes directrices de gestion

L'article 14 prévoit que dans chaque collectivité et établissement public de plus de 50 agents, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

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

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

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

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

### Article 5 du projet de loi
### La négociation dans la fonction publique

L'article 5 du projet de loi habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois, toute mesure relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la Fonction Publique :En définissant les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation

- En fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux
- En définissant les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

## L'évaluation, la promotion, la rémunération

### Article 12 du projet de loi
### L'appréciation professionnelle

L'article 12 du projet de loi modifie dans la loi du 26 janvier 1984 les termes *« Évaluation »* par les mots : *« Appréciation de la valeur professionnelle »*.

En vertu des dispositions de l'article 12 du projet de loi, le compte rendu d'entretien professionnel sera visé par l'autorité territoriale qui pourrait formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.
Lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires recevront une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits à CPF.

Les CAP ne pourront demander la révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel qu'à la demande des fonctionnaires.

## Articles 13, 17 bis A et 13 bis du projet de loi Rémunération et régime indemnitaire

L'article 13 modifie l'article 20 de la loi n 83-634 du 13 juillet 1983 relatif à la rémunération des agents publics concernant les contractuels. Leur rémunération est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

L'article 13 bis du projet de loi modifie l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires.

Les régimes indemnitaires peuvent tenir compte des résultats collectifs du service.

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

Les régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés de maternité, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Les dispositions de l'article 17 bis A modifient les conditions de versement du supplément familial de traitement.

En cas de résidence alternée d'un enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

# La discipline

## Article 15 du projet de loi
## La procédure et les sanctions disciplinaires

En vertu de l'article 15 du projet de loi, toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements de harcèlement du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.

L'article 15 harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique. L'abaissement d'échelon ne pourra intervenir qu'à l'échelon immédiatement inférieur et la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

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

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

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

Est réintroduite la parité des représentants des employeurs et des représentants du personnel en conseil de discipline, parité supprimée dans le projet de loi initiale. La parité numérique doit être assurée au sein de la commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline.

En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

## Article 15 bis du projet de loi
## La suppression des conseils de discipline de recours

L'article 15 bis du projet de loi supprime les conseils de discipline de recours.

# Les droits et obligations/la déontologie

## Article 16 du projet de loi
## Le rôle du référent déontologue et de la HATVP en cas de départ de l'agent vers le secteur privé ou de recrutement d'un agent ayant exercé des activités privées lucratives

L'article 16 a pour objet de modifier notamment les articles 25 ter, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 et de redéfinir certaines règles déontologiques applicables aux agents publics.

La nomination dans un emploi de DGS ou DGA, voire de DST dans certaines collectivités ou établissements, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou l'autorité hiérarchique.

L'article 16 prévoit la fusion de la Commission de déontologie avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique et prévoit un renforcement des contrôles déontologiques notamment en permettant un suivi par la HATVP de ses réserves lorsqu'un agent quitte le secteur public pour le secteur privé.

Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans (contre deux actuellement), renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

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

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue.

Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique ou, à défaut, le fonctionnaire, saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

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

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

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

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

Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou sa nomination à un emploi public, l'agent qui a fait l'objet d'un avis rendu par la HATVP fournit, à la demande de celle-ci, toute explication ou tout document pour justifier qu'il respecte cet avis.
En l'absence de réponse, la Haute autorité met en demeure l'agent de répondre dans un délai de 2 mois.

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité informe l'autorité dont relève l'agent dans son corps ou cadre d'emplois d'origine pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires.

## Article 16 ter du projet de loi
## La transparence sur les rémunérations

En vertu des dispositions de l'article 16 ter, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site Internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

## Article 20 ter du projet de loi
## L'exercice du droit de grève

L'article 20 ter du projet de loi prévoit que l'exercice du droit de grève peut être encadré dès lors qu'il contrevient aux nécessités de l'ordre public ou aux besoins essentiels de la collectivité et des administrés de son ressort territorial.

L'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances paritaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire dont l'interruption en cas de grève contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

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

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

L'autorité territoriale peut exiger, dans le cas où un préavis de grève a été déposé, que tout agent dont l'absence est de nature à affecter directement l'un de ces services mentionnés, lui indique son intention d'y participer au plus tard quarante-huit heures avant.

L'autorité territoriale peut également exiger que tout agent dont l'absence est de nature à affecter directement l'un de ces services commence sa cessation de travail à sa prise de service.

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

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

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

Est passible d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

## Les conditions de travail

### Article 17 du projet de loi
### Les ordonnances en matière de santé, sécurité et de conditions de travail

L'article 17 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° Redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire

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

3° Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles

4° Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi

5° Clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant.

Les ordonnances relatives aux services de santé et à la PSC sont prises dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la loi, celles concernant l'inaptitude dans un délai de douze mois.

## Article 17 du projet de loi
## La mise en œuvre du congé de proche aidant

L'article 17 du projet de loi instaure un congé de proche aidant d'une durée de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

## Article 17 du projet de loi
## La période de préparation au reclassement

L'article 17 complète l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la période de préparation au reclassement : pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation qualifiante ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission de remplacement.

## Article 17 du projet de loi
## L'instauration d'un entretien de carrière

L'article 17 crée un nouvel article 108-3-1 dans la loi du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

## Article 17 bis du projet de loi
## La promotion des agents de police municipale

L'article 17 bis modifie, en premier lieu, l'article L 412-55 du code des communes de manière à élargir les promotions susceptibles d'être attribuées, à titre posthume, à un fonctionnaire de police municipale décédé en service, en prévoyant que celui-ci puisse désormais être promu au cadre d'emplois supérieur. Ainsi, un agent de police municipale pourrait être nommé au cadre des chefs de service de police municipale et un chef de service de police municipale au cadre de directeur.

En second lieu, l'article 17 *bis* introduit un nouvel article L 412-56 au sein du code des communes afin de fixer les règles d'avancement applicables aux fonctionnaires de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions. À l'instar des agents de la police nationale, il est prévu que ceux-ci puissent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions ou s'ils ont été grièvement blessés. Dans cette dernière hypothèse, ils peuvent en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois ou un nouveau grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une obligation de formation.

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

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

## Article 17 ter du projet de loi
## Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux

L'article 17 ter complète l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en prévoyant que les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Un décret en Conseil d'État détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit.

## Article 17 quater du projet de loi
## Droit à un aménagement horaire pour allaitement

L'article 17 quater crée un article 21 *bis* A dans la loi du 13 juillet 1983 : pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant dispose à cet effet d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités de service et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

## Articles 18 et 18 ter du projet de loi
## Le temps de travail

L'article 18 permet une harmonisation de la durée du travail dans la FPT en supprimant les régimes dérogatoires, les collectivités disposant d'un délai de 12 mois pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents.

Ce délai d'un an commence à courir :
- pour les collectivités territoriales de chaque catégorie, leurs groupements ainsi que les établissements publics qui y sont rattachés, à la date du renouvellement général des conseils des collectivités de cette catégorie ;
- pour les autres établissements publics (syndicats mixtes « *ouverts* », CNFPT, centres de gestion...), à la date du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du Conseil d'administration.

L'article 18 ter ouvre à l'employeur la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail.

# L'évolution des instances de la Fonction Publique Territoriale

## Article 10 du projet de loi
## Les missions facultatives des Centres de Gestion

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

Le deuxième alinéa du même article 25 est également modifié pour ouvrir la possibilité pour les Centres de Gestion de mettre à disposition des collectivités et établissements qui le demandent des agents fonctionnaires ou contractuels pour assurer le remplacement d'agents, assurer des missions temporaires, pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

## Article 17 du projet de loi
## Les services de santé des Centres de Gestion

L'article 17 du projet de loi ouvre la possibilité de développement de la mission de médecine statutaire et de contrôle, dans l'ensemble des Centres de gestion.

L'article 17 modifie l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'intégrer la possibilité pour les CDG d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics.

## Articles 19 et 19 ter du projet de loi
## L'organisation du CNFPT

L'article 19 modifie les modalités d'organisation du CNFPT en prévoyant qu'une délégation du Centre est établie dans chaque région. Son siège est fixé par le conseil d'administration.

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

L'article 19 ter prévoit qu'à compter du 1er janvier 2020, le président du CNFPT peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration.

## Articles 19 et 19 bis du projet de loi
## L'organisation des Centres de gestion

L'article 19 prévoit que des CDG limitrophes ou d'Outre-Mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique. Les agents des centres de gestion qui décident de constituer un centre interdépartemental unique relèvent de celui-ci, de plein droit, à la date de sa création, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les articles L 5111-7 et L 5111-8 du code général des collectivités territoriales leur sont applicables. Les agents contractuels conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat.

Est instaurée une obligation pour les Centres de Gestion d'élaboration d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes.

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

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

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

L'article 19 crée une nouvelle obligation pour le centre de gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le CNFPT : conventionner afin d'articuler leur actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention est établi et présenté à la conférence régionale organisée par le CDG coordonnateur.

L'article 19 bis prévoit qu'à compter du 1er janvier 2020, le président du CDG peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration.

## Mobilité/évolution professionnelle

### Article 11 du projet de loi
### Les mutations prioritaires

L'article 11 étend la prise en compte de la qualité de proche aidant dans les règles de priorité qui régissent les mobilités entre collectivités.

### Article 21 du projet de loi
### La portabilité du CPF

L'article 21 a pour objectif de garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics.
Les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail sont comptabilisés en euros depuis 2019.

L'article 21 prévoit que les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros.

## Article 22 du projet de loi
## Les ordonnances en matière de formation et de recrutement

L'article 22 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances, et dans un délai de 18 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics

2° En garantissant le principe d'égal accès aux emplois publics, fondé notamment sur les capacités et le mérite, et dans le respect des spécificités des fonctions juridictionnelles, réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue afin d'accroître leur culture commune de l'action publique, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé

3° Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

## Article 22 bis AA du projet de loi
## La formation des agents de police municipale

L'article 22 bis AA prévoit que, dans des conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation pourront être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

## Articles 22 bis B, 22 bis C et 22 ter du projet de loi
## Le développement et le financement de l'apprentissage

L'article 22 bis C aligne la rémunération des apprentis quel que soit leur secteur d'activité.

L'article 22 bis B prévoit que le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50% des frais de formation des apprentis employés après le 1er janvier 2020 par les collectivités et les établissements publics locaux.

En vertu des dispositions de l'article 22 ter, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'État, des collectivités territoriales et des établissements publics. Ce rapport identifie les mesures envisageables pour lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis.

## Article 22 bis du projet de loi
## Les formations au management

L'article 22 *bis* du projet de loi tend à préciser que les fonctionnaires bénéficient d'une formation au management lorsqu'ils accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement.

## Article 23 du projet de loi
## La mise à disposition inter-versants

L'article 23 entend favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants hospitalier et territorial. Ainsi, dans le cas où un fonctionnaire de l'État est mis à disposition d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier, le remboursement à l'employeur par la structure d'accueil de la contribution retraite pourra être effectué sur la base d'un taux inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine.

## Article 24 quater du projet de loi
## Le double détachement dans la FPT

L'article 24 quater tient compte de la situation des agents détachés qui réussissent un examen professionnel. Ceux-ci doivent impérativement, dans le délai maximum de 4 ans, mettre un terme à leurs missions afin de prétendre à un détachement dans leur nouveau cadre d'emplois, en application de la règle d'interdiction du double détachement. Il en est de même, d'un agent ayant réussi un concours qui sera inscrit sur liste d'aptitude mais ne pourra être recruté directement sur un poste fonctionnel par une collectivité. En effet, il devra être détaché pour stage puis être titularisé avant de pouvoir être détaché sur un poste fonctionnel. L'article 24 quater autorise, dans la FPT, le double détachement sur un poste fonctionnel et sur une position de stage le temps de procéder à la titularisation de l'agent concerné.

## Article 25 du projet de loi
## La portabilité du CDI inter-versants

Les dispositions de l'article 25 du projet de loi créent la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique.

## Article 26 du projet de loi
## La rupture conventionnelle

L'article 26 instaure la rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :
1° Aux fonctionnaires stagiaires
2° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale
3°Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité. Les montants - minimal et maximal – de l'indemnité seront fixés par décret.

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

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

L'organisation de la procédure ainsi que les modalités d'application du dispositif aux agents bénéficiant d'un CDI seront définies par décret.

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

## Article 26 du projet de loi
## L'extension de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) aux agents publics en cas de rupture conventionnelle ou de démission

L'article 26 du projet de loi étend le bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi, mais dans des conditions cependant plus restrictives que dans le secteur privé. Sont concernés :
- les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire
- les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle.

## Article 26 ter du projet de loi
## La disponibilité pour suivre un conjoint

Les dispositions de l'article 26 ter du projet de loi visent à distinguer le régime auquel sont soumis les fonctionnaires mis en disponibilité de droit *« pour raisons familiales »*, selon que cette disponibilité leur a été accordée pour suivre leur conjoint ou leur partenaire pacsé ou pour un autre motif.

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

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2020.

## Article 27 du projet de loi
## Le congé de transition professionnelle

L'article 27 crée un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps dans la FPE et la FPH.
Ce dispositif comprend :
- un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel
- la création d'un congé de transition professionnelle destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

## Article 28 du projet de loi
## Le détachement en cas d'externalisation de service

Selon les dispositions de l'article 28 du projet de loi, lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine.

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

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

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

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

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

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

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

## Article 28 bis A du projet de loi
## La procédure de décharge de fonctions : l'élaboration d'un protocole

L'article 28 bis A renforce les obligations des autorités territoriales en cas de décharge de fonctions d'un emploi fonctionnel. Pendant le délai de six mois, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

## Articles 28 bis et 28 ter du projet de loi
## La gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Les articles 28 bis et 28 ter du projet de loi modifie le régime de gestion des FMPE.

L'article 28 bis prévoit la possibilité d'un reclassement dans les autres versants de la fonction publique. Il renforce en outre :
- le mécanisme de dégressivité de la rémunération du fonctionnaire momentanément privé d'emploi (10% à partir de la 2ème année contre 5% actuellement à partir de la 3ème année et suppression de la rémunération plancher de 50%)

- le dispositif d'accompagnement du FMPE dès sa prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, en ouvrant à ces agents les mêmes garanties qu'aux agents de l'Etat et hospitaliers s'agissant du financement d'actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou le secteur privé.
Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre.

L'article 28 bis sécurise les modalités de rémunération des FMPE lorsqu'ils sont amenés à exercer des missions temporaires. Dans ce cas, les agents perçoivent pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade. Lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillé, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération dégressive.

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

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

En vertu des dispositions de l'article 28 ter, lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, sans décote, il est mis à la retraite d'office.

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

# Egalité professionnelle Femmes/Hommes

## Article 29 du projet de loi
## Plans d'action pluriannuels/dispositif de recueil de signalement des violences et agissements sexistes

L'article 29 du projet de loi prévoit que les collectivités et établissements 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.
Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu.

Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du dispositif de recueil des signalements, notamment celles dans lesquelles la démarche peut être mutualisée ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.

En vertu des dispositions de l'article 29 du projet de loi, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade.

3° Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique.

Les CST sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement sont sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Un décret en Conseil d'État précise le contenu du plan d'action et de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Article 29 bis du projet de loi
## Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires

L'article 29 bis complète la liste, définie à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, des discriminations interdites afin d'y intégrer *« l'état de grossesse »*. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de grossesse, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

## Article 30 du projet de loi
## Nominations équilibrées : emplois fonctionnels

L'article 30 du projet de loi prévoit qu'au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation.

En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi

En cas de non-respect de l'obligation une contribution est due.
Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation multiplié par un montant unitaire.

L'employeur est dispensé de contribution au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation sont occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe.

## Article 31 du projet de loi
## Nominations équilibrées : jurys de concours

En vertu des dispositions de l'article 31 du projet de loi, les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.

À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à cette proportion minimale de 40%.

Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

## Article 32 du projet de loi
## Non application du jour de carence en cas de congé de maladie pour les agents en situation de grossesse

Selon les dispositions de l'article 32, le jour de carence n'est pas appliqué en cas de congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

**Article 33 du projet de loi**
**Maintien des droits à avancement en cas de disponibilité pour élever un enfant ou de congé parental**

L'article 33 prévoit le maintien des droits à avancement en cas de disponibilité pour élever un enfant ou de congé parental.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

## Concours

**Article 33 quater du projet de loi**
**Les concours de la FPT**

L'article 33 quater du projet de loi modifie certaines dispositions relatives à l'organisation des concours dans la FPT.

Ainsi, en vertu de l'article 33 quater, lorsque plusieurs centres de gestion organisent, simultanément, un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours.

L'article 33 quater favorise le développement du recrutement sur titres quelle que soit la filière de la FPT.

## Handicap

**Article 34 A du projet de loi**
**Un nouveau chapitre sur l'emploi de travailleurs handicapés dans le statut général**

L'article 34 A ajoute à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un cinquième chapitre intitulé *« De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés »*.

Ce chapitre précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Le nombre d'unités manquantes pour respecter l'obligation d'emploi serait désormais arrondi à l'unité supérieure, non à l'unité inférieure.

L'article 34 A du projet de loi tend également à introduire plusieurs mesures pour renouveler la gouvernance et le mode de fonctionnement du FIPHFP.

Afin de favoriser le partage d'expériences et les synergies entre le FIPHFP et le service public de l'emploi, des représentants de Pôle emploi et de Cap emploi siègeraient au comité national du fonds, aujourd'hui composé de 23 membres représentant les employeurs publics, les personnels et les personnes handicapées.

## Article 34 C du projet de loi
## Expérimentation de la titularisation d'apprentis en situation de handicap

L'article 34 C du projet de loi prévoit qu'à titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisées, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Un décret en Conseil d'État définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

## Articles 34 et 35 du projet de loi
## Parcours professionnel des agents en situation de handicap - Aménagement des concours administratifs

L'article 34 du projet de loi vise à sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap et à préciser les conditions d'aménagement des concours administratifs.

Les employeurs permettront à leurs agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

L'article 34 prévoit également de mieux associer les associations représentant les personnes handicapées en prévoyant la saisine du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) sur les projets de texte relatifs au handicap dans la fonction publique.

Tout agent aura le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

L'employeur veillera à ce que le référent dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'agent.

Afin de mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment lors des concours et examens, cet article élargit également le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des recrutements.

Enfin, l'article 34 consacre une obligation de moyens à l'égard des employeurs afin que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

L'article 35 du projet de loi crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap.

À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du dispositif, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration.