Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 s'organise autour de cinq titres :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
- Simplifier le 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 55
Habilitation donnée au Gouvernement afin de créer par ordonnance un code général de la fonction publique

L'article 55 autorise le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.
L'ordonnance est prise dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la promulgation de la loi.

Le recours aux contractuels

Article 15
Encadrement du recrutement des contractuels avec la mise en place d'une procédure

L'article 15 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 16
Ouverture des postes de direction

L'article 16 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 17
L'instauration des contrats de projet

L'article 17 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 21
Les autres cas d'extension au recours contractuel

L'article 21 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 21
Formation d'intégration pour les contractuels sur emploi permanent

L'article 21 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 22
Extension des cas de recrutement contractuel pour remplacement

L'article 22 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 23
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 24
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 24 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
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 3
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 3, 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 4
La fusion des comités techniques et des CHSCT et la création des comités sociaux territoriaux (CST)

Selon les dispositions de l'article 4, 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 4 prévoit que des formations spécialisées peuvent être 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 entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022. Toutefois, l'article 94 de la 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 30.

L'article 4 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 4 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 5
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 10
Les commissions administratives paritaires

L'article 10 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 10 modifie l'article 28 de la loi du 26 janvier 1984 pour préciser le champ de la mutualisation possible des CAP au sein d'un EPCI. Celle-ci 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 30 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 12
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 13
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.

L'article 13 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 30
Les lignes directrices de gestion

L'article 30 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 14
La négociation dans la fonction publique

L'article 14 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 27
L'appréciation professionnelle

L'article 27 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 27, le compte rendu d'entretien professionnel sera visé par l'autorité territoriale qui pourra 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 28,29 et 41
Rémunération et régime indemnitaire

L'article 28 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 29 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 41 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 31
La procédure et les sanctions disciplinaires

En vertu de l'article 31, 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 31 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 initial. 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 32
La suppression des conseils de discipline de recours

L'article 32 supprime les conseils de discipline de recours.

Les droits et obligations/la déontologie

Article 34
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 34 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 34 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 37
La transparence sur les rémunérations

En vertu des dispositions de l'article 37, 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 56
L'exercice du droit de grève

L'article 56 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 40
Les ordonnances en matière de santé, sécurité et de conditions de travail

L'article 40 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 40
La mise en œuvre du congé de proche aidant

L'article 40 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 40
La période de préparation au reclassement

L'article 40 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 40
L'instauration d'un entretien de carrière

L'article 40 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 44

La promotion des agents de police municipale

L'article 44 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 pourra 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 44 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 45
Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux

L'article 45 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 46
Droit à un aménagement horaire pour allaitement

L'article 46 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 47 et 49
Le temps de travail

L'article 47 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 49 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 21
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 21 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 40
Les services de santé des Centres de Gestion

L'article 40 ouvre la possibilité de développement de la mission de médecine statutaire et de contrôle, dans l'ensemble des Centres de gestion.

L'article 40 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 50 et 51
L'organisation du CNFPT

L'article 50 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 51 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 50 et 52
L'organisation des Centres de gestion

L'article 50 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 50 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 51 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 25
Les mutations prioritaires

L'article 25 étend la prise en compte de la qualité de proche aidant dans les règles de priorité qui régissent les mobilités entre collectivités.

Article 58
La portabilité du CPF

L'article 58 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 58 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 59
Les ordonnances en matière de formation et de recrutement

L'article 59 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 60
La formation des agents de police municipale

L'article 60 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 62, 63 et 65
Le développement et le financement de l'apprentissage

L'article 63 aligne la rémunération des apprentis quel que soit leur secteur d'activité.

L'article 62 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 65, 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 64
Les formations au management

L'article 64 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 66
La mise à disposition inter-versants

L'article 66 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 70
Le double détachement dans la FPT

L'article 70 tient compte de la situation des agents détachés qui réussissent un examen professionnel. Il 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 71
La portabilité du CDI inter-versants

Les dispositions de l'article 71 créent la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique.

Article 72
La rupture conventionnelle

L'article 72 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 72
L'extension de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) aux agents publics en cas de rupture conventionnelle ou de démission

L'article 72 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 74
La disponibilité pour suivre un conjoint

Les dispositions de l'article 74 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 75
Le congé de transition professionnelle

L'article 75 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 76
Le détachement en cas d'externalisation de service

Selon les dispositions de l'article 76, 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 77
La procédure de décharge de fonctions : l'élaboration d'un protocole

L'article 77 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 78, 79 et 94
La gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Les articles 78 et 79 modifient le régime de gestion des FMPE.

L'article 78 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 78 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.

L'article 94 de la loi prévoit que ce dispositif est applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à la date de publication de la présente loi par le CNFPT ou un centre de gestion selon les modalités suivantes :
1° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10% par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;
2° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10% par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi ;
3° Les fonctionnaires pris en charge à la date de publication de la présente loi, d'une part, et le centre de gestion compétent ou le CNFPT, d'autre part, disposent d'un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi ;
4° la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans, à la date de publication de la loi, du CNFPT ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date. Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

En vertu des dispositions de l'article 79, 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 80
Plans d'action pluriannuels/dispositif de recueil de signalement des violences et agissements sexistes

L'article 80 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 80, 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 81
Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires

L'article 81 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 82
Nominations équilibrées : emplois fonctionnels

L'article 82 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 83
Nominations équilibrées : jurys de concours

En vertu des dispositions de l'article 83, 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 84
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 84, 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 85
Maintien des droits à avancement en cas de disponibilité pour élever un enfant ou de congé parental

L'article 85 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 89
Les concours de la FPT

L'article 89 modifie certaines dispositions relatives à l'organisation des concours dans la FPT.

Ainsi, en vertu de l'article 89, 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 89 favorise le développement du recrutement sur titres quelle que soit la filière de la FPT.

Handicap

Article 90
Un nouveau chapitre sur l'emploi de travailleurs handicapés dans le statut général

L'article 90 ajoute à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un cinquième chapitre intitulé *« De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés »*.

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

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

L'article 90 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 91
Expérimentation de la titularisation d'apprentis en situation de handicap

L'article 91 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 92 et 93
Parcours professionnel des agents en situation de handicap - Aménagement des concours administratifs

L'article 92 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 92 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 92 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 93 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.



SYNTHÈSE

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



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



La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, vient réguler le cadre d'action de 5,5 millions d'agents publics qui font vivre, chaque jour, le service public. Ces agents publics représentent ainsi un cinquième des personnes salariées en France. Parmi ceux-ci figurent 1, 9 million d'agents territoriaux.

Une loi qui affiche 5 objectifs

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

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

Une loi qui impacte la FPT

65 des 95 articles de la loi de transformation de la fonction publique impactent directement la fonction publique territoriale et ses employeurs. De nombreux domaines du statut de la fonction publique territoriale sont concernés : réforme des instances de dialogue social, du cadre déontologique, élargissement du recours aux contractuels, harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires, mesures facilitant la mobilité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap... Vous trouverez dans le présent document une présentation synthétique de ces principales mesures.

Une loi qui n'est qu'une première étape

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

DIALOGUE SOCIAL

La loi de transformation de la fonction publique apporte trois évolutions principales en matière de dialogue social :

DÉCRET

- **Obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion.** Le RSU se substitue au rapport sur l'état de la collectivité (Rec). (Article 5)

DÉCRET

- **Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.** Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. (Article 30)

ORDONNANCES

- **Le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de 15 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation dans la fonction publique, tant au niveau local que national.** Ces ordonnances devront définir : les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation. Elles fixeront les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que la portée de ces accords. (Article 14)

CONTRACTUELS

La loi de transformation de la fonction publique s'inscrit dans la continuité des lois précédentes en poursuivant l'élargissement du recours aux contractuels dans les collectivités territoriales. Six mesures principales peuvent être citées :

DÉCRET

- **Ouverture par la voie contractuelle des emplois fonctionnels des communes de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants antérieurement).** (Article 16)

DÉCRET

- **Création du contrat de projet ouvert dans toutes les catégories.** Il s'agit d'emplois non permanents. Ce type de contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations. Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties, dans une limite maximale de six ans. Il ne donne pas droit au CDI. (Article 17)

DÉCRET

- **Élargissement du recours au contrat sur emploi permanent aux agents de catégories B et C, dans les mêmes conditions que celles prévues aux emplois de catégorie A (lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient).** (Article 21)

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

DÉCRET

- **Assouplissement des règles de recrutement d'agents contractuels à temps non complet.** Des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants :
  - pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail ;
  - pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années consécutives à leur création, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail ;
  - pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %. (Article 21)

- **Une indemnité de précarité est créée au bénéfice des contractuels recrutés sur un emploi permanent ou non et dont la durée est inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue par ces contrats est inférieure à un plafond fixé par décret.** (Article 23)

DROIT DISCIPLINAIRE

La loi de transformation de la fonction publique comprend deux mesures en matière disciplinaire :

- **Harmonisation des sanctions disciplinaires au sein des trois versants de la fonction publique.** 1er groupe : même échelle de sanctions ; 2e et 3e groupes : alignement des durées des exclusions temporaires de fonctions. Dans le 2e groupe : création de la sanction de radiation du tableau d'avancement. (Article 31)

- **Suppression des conseils de discipline de recours.** (Article 32)

DÉONTOLOGIE

La loi de transformation de la fonction renforce les contrôles déontologiques au sein de la fonction publique. Pour ce faire, les principales mesures sont :

- **Suppression de la Commission de déontologie de la fonction publique, ses missions étant dévolues à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et, par voie de conséquence, redéfinition des missions de la HATVP.**
- **Possibilité pour un agent de bénéficier d'un temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et d'exercer, à ce titre, une activité privée lucrative. Durée portée de deux à trois ans renouvelable pour une durée d'un an.**
- **Compétence de la HATVP en matière de compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation.**
- **Déontologie et recrutement de fonctionnaires ou de contractuels venant du secteur privé.** La HATVP examine si l'activité qu'exerce l'agent risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, ou de méconnaître tout principe déontologique.

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

- **Départ de fonctionnaires vers le secteur privé.** Saisine obligatoire de la HATVP lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont la liste sera fixée par décret.(Article 34)

DROIT DE GRÈVE

La loi de transformation de la fonction publique encadre, à travers l'article 56, le droit de grève dans une série de services publics locaux que le législateur considère comme essentiels, bien qu'il ne s'agisse pas de services régaliens tels que la police municipale, les sapeurs-pompiers ou l'état civil.

- **Négociations entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales** qui disposent d'au moins un siège dans les instances consultatives. Elles visent à définir un accord local pour 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,

  et dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.
- **À défaut d'accord dans un délai de 12 mois, l'assemblée délibérante détermine les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables garantissant la continuité du service public.**
- **Obligation pour l'agent de déclarer son intention de participer à la grève:**
  - son intention d'être gréviste au plus tard 48 h avant sa participation ;
  - sa décision de reprendre son service ou de se désister 24 h avant la reprise ou le désistement ;
  - sanction en cas de manquement à ses obligations de déclaration.

  (article 56)

TEMPS DE TRAVAIL

La loi de transformation de la fonction publique comprend en matière de temps de travail quatre mesures principales :

- **Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale, soit 1 607 heures par an.** Les collectivités et établissements disposeront d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions. Ces nouvelles règles entreront en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition soit au plus tard le 1er janvier 2022 pour le bloc communal et le 1er janvier 2023 pour les départements et les régions. (Article 47)

- **Introduction du télétravail ponctuel.** L'employeur territorial a désormais la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail. (Article 49)
- **Création d'autorisations spéciales d'absence pour allaitement.** Pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant pourra bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour sous réserve des nécessités du service. (Article 46)
- **Harmonisation des autorisations d'absence pour raisons familiales.** Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Un décret en Conseil d'État déterminera la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précisera celles qui sont accordées de droit. (article 45)

MOBILITÉ

La loi de transformation de la fonction publique comprend un volet important sur la mobilité et l'évolution professionnelle :

- **Compte personnel de formation (CPF).** Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail pourront être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Symétriquement, pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros. (Article 58)
- **Formation systématique des agents publics accédant à des fonctions de manageurs.** Tous les fonctionnaires devront bénéficier d'une formation au management lorsqu'ils accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement (article 64).
- **Instauration de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires et les agents en CDI.** Toutefois, la rupture conventionnelle ne s'applique pas :
  1° Aux fonctionnaires stagiaires ;
  2° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;
  3°Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels. (Article 72)
- **Extension du bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi.** Sont concernés :
  - les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ;
  - les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle. (Article 72)
- **Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés.** Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou de droit public gérant un Spic, 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 CDI auprès de l'organisme d'accueil. Le CDI comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée. 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. Lorsque, le fonctionnaire détaché est licencié (quel que soit son motif) par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans sa collectivité d'origine ou son établissement public. À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité. (Article 76)
- **Garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur emplois fonctionnels lorsqu'ils sont déchargés de fonctions.** Pendant le délai de six mois, prévu par le statut avant la décharge, 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 pourra être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, cette période de transition.
  Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité. (Article 77)

- **Encadrement de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).**
  La loi prévoit deux mesures principales (Article 78) :
  - renforcement du mécanisme de dégressivité de la rémunération du FMPE (10% à partir de la 2e année contre 5 % actuellement à partir de la 3e année et suppression de la rémunération plancher de 50 %).
  - renforcement du 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.
- **Admission à la retraite de certains fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).** Le fonctionnaire pris en charge par le CNFPT ou par un centre de gestion qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein est mis à la retraite d'office. (Article 79)

INSTANCES DE LA FPT

La loi de transformation de la fonction publique modifie en profondeur l'architecture des instances de dialogue social :

- **Compétence du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) sur les projets de texte relevant du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) après accord de son président.**(Article 2)
- **Modification de la composition du collège employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (prise en compte des présidents des EPCI à fiscalité propre).** (Article 2)
- **Présentation au CSFPT, par le ministre chargé de la fonction publique d'une feuille de route du Gouvernement tous les 3 ans indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et leurs groupements.** (Article 3)
- **Renforcement du champ de compétences des CDG et évolution de leur mode d'organisation régional.**
- **Nouvelle obligation de conventionnement entre le centre de gestion coordonnateur régional et le CNFPT.**

DÉCRET CONSEIL D'ÉTAT

- **Institution du comité social territorial issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels**. Cette disposition s'appliquera après les élections professionnelles de 2022. D'ici là, les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du CT et du CHSCT. (Article 4)

DÉCRET CONSEIL D'ÉTAT

- **Modification des compétences des commissions administratives paritaires.** Elles ne sont plus compétentes en matière de détachement, mutation interne, avancement de grade et promotion interne. (Articles 10 et 30)
- **Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique au sein de chaque collectivité ou établissement, au lieu d'une par catégorie**. (Article 12)

ÉGALITÉ HANDICAP

La loi de transformation de la fonction publique institue une série de mesures en faveur de l'emplois de personnes reconnues atteintes d'un handicap dans la fonction publique :

DÉCRET CONSEIL D'ÉTAT

- **Inscription d'un nouveau chapitre sur l'emploi de travailleurs handicapés dans la loi du 13 juillet 1983 :** publication de l'ensemble des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés au sein du titre I du statut de la fonction publique. Ce chapitre précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi. (Article 90)

DÉCRET CONSEIL D'ÉTAT

- **Expérimentation visant à permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap.** A titre expérimental, et pour une durée de cinq ans, les apprentis en situation de handicap pourront être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient. (Article 91)

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

La loi de transformation de la fonction publique entend renforcer l'égalité professionnelle en imposant notamment aux employeurs territoriaux l'élaboration, avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

DÉCRET

- **Généralisation des dispositifs de signalement et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.** En vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants devront élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. (Article 80)

DÉCRET

- **Nominations équilibrées au sein des emplois de direction.** Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 habitants antérieurement à l'entrée en application de la présente loi) et du CNFPT 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. (Article 82)
- **Suppression de l'application du jour de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse.** (Article 83)

> POUR EN SAVOIR PLUS :

- Loi de transformation de la fonction publique - Décryptage des articles relatifs à la fonction publique territoriale (PDF, 1Mo)
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale - version consolidée après la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (PDF, 1Mo)
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires - version consolidée après la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (PDF, 604Ko)

ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE
41, QUAI D'ORSAY
75007 PARIS
TÉL. : 01 44 18 14 14
WWW.AMF.ASSO.FR

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY
CS 41232
75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00
WWW.CNFPT.FR

FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION
80, RUE DE REUILLY
75012 PARIS
TÉL. : 01 53 30 09 99
WWW.FNCDG.COM

©19/14485/AJ - CNFPT STUDIO GRAPHIQUE - IMPRESSION CNFPT (WAMBRECHIES)

© CRÉDITS PHOTO : ARNAUD FEVRIER POUR L'AMF ET AGENCE MYOP POUR LE CNFPT



ANALYSE

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE DES ARTICLES RELATIFS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



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



AVANT-PROPOS

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

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

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

À ce titre, nos trois institutions ont décidé :

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

Espérant que ce dispositif répondra pleinement à vos attentes.



François BAROIN
président de l'AMF



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



Michel HIRIART
président de la FNCDG

INTRODUCTION

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

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

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

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

● Une loi qui affiche 5 objectifs

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

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

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

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

Une loi adoptée dans le calendrier fixé par le Gouvernement

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

Une loi qui a fortement évolué au cours des débats parlementaires

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

Une loi qui impacte fortement la fonction publique territoriale

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

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

Une loi qui s'inscrit dans une démarche de continuité

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

Une loi qui n'a pas retenu certaines évolutions

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

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

Une loi qui n'est qu'une première étape

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

Une loi déclarée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel

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

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS. 3

INTRODUCTION 4

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

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

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

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

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

TITRE V – Renforcer l'égalité professionnelle 56

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

PARTIE 2 - TEST DE CONNAISSANCES. 71

PARTIE 3 - BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE 74

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

II – Le projet de loi et les débats parlementaires 75

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

IV – Les réactions 84

INDICATIONS MÉTHODOLOGIQUES

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



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



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

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

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

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

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

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Art. 2-1. – Tous les trois ans, le ministre en charge de la fonction publique présente au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2.

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

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article 4 définit les compétences du CST. Les comités sociaux territoriaux connaîtront des questions relatives :

- à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ;
- aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;
- aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'État.

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

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

2° Les comités techniques et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du CHSCT ;

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

...

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

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

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

« Sous-section II

« Comités sociaux territoriaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« 4° Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;

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

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

« 7° À la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;

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

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

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

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

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

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

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

« Art. 33-2. – I. – Les comités sociaux territoriaux mentionnés à l'article 32 ainsi que les formations spécialisées mentionnées à l'article 32-1 comprennent des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel. L'avis des comités sociaux territoriaux et des formations spécialisées est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

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

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

« IV. – Les représentants du personnel siégeant au sein des formations spécialisées prévues au II de l'article 32-1 sont désignés par les organisations syndicales soit proportionnellement au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux territoriaux, soit après une consultation du personnel ;

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

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

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

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

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

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

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 5. Création du rapport social unique

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

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

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

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

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

« Art. 9 bis A. – I. – Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

« Les éléments et données mentionnés au premier alinéa du présent I sont notamment relatifs :

« 1° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;

« 2° Aux parcours professionnels ;

« 3° Aux recrutements ;

« 4° À la formation ;

« 5° Aux avancements et à la promotion interne ;

« 6° À la mobilité ;

« 7° À la mise à disposition ;

« 8° À la rémunération ;

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

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

« 11° À la diversité ;

« 12° À la lutte contre les discriminations ;

« 13° Au handicap ;

« 14° À l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

« Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la présente loi.

« II. – Les données mentionnées au premier alinéa du I du présent article sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux mentionnés à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, aux articles L. 6144-3 et

L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles.

« Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article 2 de la loi

n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

« III. – Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par décret en Conseil d'État.

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

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

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

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

2° Les articles 35 bis et 62 sont abrogés ;

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

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

(…)

VII. – Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2021 dans les administrations de l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales, dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret en Conseil d'État mentionné à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 10. Réorganisation des commissions administratives paritaires (CAP)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

....

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

1° L'article 28 est ainsi modifié :

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

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

« Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

« La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée lorsque siège une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories de fonctionnaires. Au besoin, un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission est effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie. » ;

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

2° L'article 30 est ainsi rédigé :

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

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

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

3° L'article 52 est ainsi modifié :

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

b) Le second alinéa est supprimé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les élections ne sont pas organisées lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- **la fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les comités sociaux territoriaux, les commissions administratives paritaires et, le cas échéant, les commissions consultatives paritaires sont placées auprès du même centre de gestion**
- **la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de cette fusion voit ses mêmes instances dépendre du même centre de gestion.**

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

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

« Sous-section III

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

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

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

« a) La fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les comités sociaux territoriaux, les commissions administratives paritaires et, le cas échéant, les commissions consultatives paritaires sont placées auprès du même centre de gestion ;

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

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

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

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

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

« 4° Lorsque les agents d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public fusionné dépendent de commissions administratives paritaires et de commissions consultatives paritaires rattachées à des centres de gestion, celles-ci demeurent compétentes à leur égard. À défaut d'un comité social territorial rattaché à une des collectivités territoriales ou un des établissements publics fusionnés, celui du centre de gestion demeure compétent pour la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de la fusion ;

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

ORDONNANCE

GOUVERNEMENT

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

Disposition autonome

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

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

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

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

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

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

TITRE II
TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

CHAPITRE Ier

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

> SECTION 1 : ÉLARGIR LE RECOURS AU CONTRAT

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 15. Procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent

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

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

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

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

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

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(…)

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

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

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

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

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

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

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

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

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

(…)

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

1° L'article 3 est ainsi modifié :

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

b) Il est ajouté un II ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

(…)

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° L'article 3-3 est ainsi modifié :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5° L'article 104 est ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces dispositions sont d'application immédiate.

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

(…)

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

(…)

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

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

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

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

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

> SECTION 2 : MUTATIONS

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

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

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

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

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

(…)

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

(…)

CHAPITRE II

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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

2° L'article 17 est ainsi rédigé :

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

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

(…)

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

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

2° L'article 76 est ainsi modifié :

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

b) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

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

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

(…)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(…)

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

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

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

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

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

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

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

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

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(…)

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

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

« Chapitre II bis

« Lignes directrices de gestion

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

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

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

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

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

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

4° L'article 79 est ainsi modifié :

a) Le 1° est ainsi modifié :

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

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

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

(…)

CHAPITRE III

DISCIPLINE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(…)

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

1° L'article 89 est ainsi modifié :

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

« la radiation du tableau d'avancement ; »

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

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

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

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

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

e) Le seizième alinéa est ainsi modifié :

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

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

f) (nouveau) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° L'article 90 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

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

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

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

(…)

ARTICLE 32. Suppression des conseils de discipline de recours

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

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

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

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

1° Le 5° de l'article 14 est abrogé ;

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

3° Les articles 90 bis et 91 sont abrogés ;

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

TITRE III
SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 34. Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Le second alinéa est supprimé ;

3° L'article 25 septies est ainsi modifié :

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

b) Le III est ainsi modifié :

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

– le dernier alinéa est ainsi rédigé :

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

– il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

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

4° L'article 25 octies est ainsi modifié :

a) Les I à III sont ainsi rédigés :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Le VIII est abrogé ;

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

d) Les IV à VI sont ainsi rétablis :

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Le VII est ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

– le troisième alinéa est supprimé ;

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

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

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

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

– le 2° est ainsi rédigé :

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

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

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

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

– il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

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

– les trois derniers alinéas sont supprimés ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(…)

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

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

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

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

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

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

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

« Outre son président, la Haute Autorité comprend :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3° L'article 20 est ainsi modifié :

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

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

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

c) Le dernier alinéa du II est supprimé ;

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

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

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

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

Disposition autonome

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

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

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

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

Cette annexe comprend également les informations mentionnées au premier alinéa.

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

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

ORDONNANCE



GOUVERNEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° Redéfinir la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire ;

2° Faciliter la prise en charge des personnels des employeurs mentionnés au même article 2 en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, et en rationalisant leurs moyens d'action ;

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

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

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

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

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

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

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

1° L'article 26-1 est ainsi modifié :

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

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

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

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

3° L'article 85-1 est ainsi modifié :

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

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

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

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

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

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

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

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

(…)

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

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

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

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

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

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

Disposition autonome

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

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

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

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

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

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

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

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

L'abrogation des régimes dérogatoires imposera donc aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération et dans le respect du dialogue social local, de nouveaux cycles de travail. Elles disposeront pour ce faire d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions. Ces nouvelles règles entreront en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition soit au plus tard le 1er janvier 2022 pour le bloc communal et le 1er janvier 2023 pour les départements et les régions.

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

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

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

assemblées délibérantes des collectivités territoriales de cette catégorie ;

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

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

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

ARTICLE 49. Introduction du télétravail ponctuel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° L'article 12 est ainsi modifié :

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

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

c) Il est ajouté un II ainsi rédigé :

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

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

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

3° L'article 14 est ainsi modifié :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ORDONNANCE

GOUVERNEMENT

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

Disposition autonome

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

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

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

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

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

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

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

1° De remédier aux éventuelles erreurs matérielles ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces dispositions sont d'application immédiate.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE Ier

FORMATION, MOBILITÉ

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2° Le IV est ainsi rédigé :

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

3° Le V est ainsi rédigé :

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

4° Le VII est ainsi rédigé :

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

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

1° Les quatrième et cinquième alinéas sont ainsi rédigés :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ORDONNANCE



GOUVERNEMENT

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

Disposition autonome

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposition autonome

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2° L'article 46 est ainsi modifié :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(…)

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

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

(…)

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

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

Disposition autonome

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

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sont concernés :

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

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

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

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

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

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

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

CHAPITRE II

SÉCURISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES EN CAS DE RESTRUCTURATION

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° Le I est ainsi modifié :

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

b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

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

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

c) Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

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

d) Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

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

– sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées : « Par dérogation au deuxième alinéa du présent I, il perçoit pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette période est prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération en application du même deuxième alinéa ; lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application dudit deuxième alinéa. » ;

2° À la seconde phrase du dernier alinéa du II, les mots : « placé en disponibilité d'office » sont remplacés par le mot : « licencié » ;

3° Après le deuxième alinéa du III, il est inséré un IV ainsi rédigé :

« IV. – Au terme de la période de prise en charge financière prévue au deuxième alinéa du I, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite. » ;

4° Au début du dernier alinéa, est insérée la mention : « V. – ».

ARTICLE 79. Admission à la retraite des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Modifie l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

En vertu de cette disposition, le fonctionnaire pris en charge par le CNFPT ou par un centre de gestion qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein est mis à la retraite d'office.

Les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de la loi (7 août 2019) et qui remplissent déjà ces conditions ou qui les remplissent dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de ladite loi (8 août 2019), sont mis à la retraite d'office six mois après cette entrée en vigueur (8 août 2019).

I. – Après le deuxième alinéa du II de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite. »

II. – Les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de la présente loi et qui remplissent déjà les conditions prévues au troisième alinéa du II de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant du I du présent article, ou qui les remplissent dans les six mois suivant la publication de la présente loi, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après cette même publication.

TITRE V
RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CHAPITRE Ier

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 80. Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes

Crée les articles 6 quater et 6 septies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 26-2 dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

- **Création d'un dispositif de signalement.** Cette disposition prévoit que les administrations devront instituer un dispositif de signalement qui aura pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permettra également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Les centres de gestion institueront, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en feront la demande, le dispositif de signalement prévu.

Un décret en Conseil d'État précisera les conditions d'application du dispositif de recueil des signalements, notamment celles dans lesquelles la démarche peut être mutualisée ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.

- **Adoption d'un plan d'action**. Dans le but d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants devront élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Ce plan d'action devra comporter au moins des mesures visant à :

  1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

  2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents pouvant bénéficier d'un avancement, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

  3° Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

  4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action devra être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique, élaboré chaque année.

Les comités techniques, puis les comités sociaux territoriaux, seront consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement seront sanctionnés par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Un décret en Conseil d'État devra préciser le contenu du plan d'action et de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces plans d'action devront être élaborés au plus tard au 31 décembre 2020 (article 94 de la présente loi).

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Après l'article 6 ter, il est inséré un article 6 quater A ainsi rédigé :

« Art. 6 quater A. – Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

« Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

« Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif. » ;

2° Après l'article 6 sexies, il est inséré un article 6 septies ainsi rédigé :

« Art. 6 septies. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

« Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

« 1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

« 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

« 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

« 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

« Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la présente loi établi chaque année par les administrations mentionnées à l'article 2.

« Les comités prévus à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles, aux articles

L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article 25 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

« L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

« Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article. »

II. – Après l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 26-2 ainsi rédigé :

« Art. 26-2. – Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

III. – L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est abrogé.

ARTICLE 81. Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires

Modifie l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Cette disposition complète la liste, définie à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, relative aux discriminations prohibées afin d'y intégrer « l'état de grossesse ». Ainsi, aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Au deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, après le mot : « famille », sont insérés les mots : « ou de grossesse. »

DÉCRET
CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 82. Nominations équilibrées au sein des emplois de direction

Modifie l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet

Cette disposition prévoit qu'au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 habitants antérieurement à l'entrée en application de la présente loi) et du CNFPT (qui n'était pas mentionné dans la version antérieure de l'article 6 quater) doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle étant arrondi à l'unité inférieure.

En cas de non-respect de l'obligation une contribution est due. Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation multiplié par un montant unitaire.

Afin de prendre en compte les efforts fournis depuis l'entrée en vigueur du dispositif ainsi que les contingences de gestion, cette disposition prévoit la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe, de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations.

En vue de faciliter le contrôle de l'obligation de nominations équilibrées, le même article abaisse par ailleurs à quatre (contre cinq avant l'entrée en vigueur de cette disposition) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel. Sortent également du champ du dispositif les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction.

Enfin, cet article prévoit que, dans les six mois suivant une fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics en relevant, la nomination d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction dans l'une des entités fusionnées ne soit pas considérée comme une primo-nomination mais comme un renouvellement sur un même emploi.

Depuis la publication du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (modifié par le décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014), le montant de la contribution par « unité manquante » est égal :

- à 30 000 euros, pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014 ;
- à 60 000 euros, pour les nominations prononcées au titre des années 2015 à 2016 ;
- à 90 000 euros, pour les nominations prononcées au titre des années 2017 et suivantes.

On notera que, contrairement au dispositif contributif prévu par la législation sur l'obligation d'emploi des personnes reconnues atteintes d'un handicap qui alimente le FIPHFP, cette contribution n'abonde aucun fonds spécifique destiné à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est prévu, dans le protocole égalité femme homme, la mise en place d'un fonds propre à chaque versant de la fonction publique.

À noter également que les dispositions de l'article 53-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, introduites par la loi du 12 mars 2012, prévoient qu'« un décret en Conseil d'État détermine le nombre maximal d'emplois de directeur général adjoint des services mentionnés aux articles 47 et 53 que

chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique ». Or, à ce jour (août 2019), ce décret n'a jamais été publié.

L'article 94 de la présente loi indique que pour les collectivités territoriales et les EPCI, cette disposition entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du CNFPT, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 6 quater. – I. – Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'État, ses établissements publics et les agences régionales de santé, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et globalement pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation.

« En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

« Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue au même premier alinéa, cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

« II. – En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

« Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation prévue au I du présent article, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I multiplié par un montant unitaire.

« Par dérogation au deuxième alinéa du présent II, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation prévue au I relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu à l'article 6 septies.

« III. – Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus. »

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 83. Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée

Crée les articles 16 ter et 16 quater au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et modifie l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition prévoit que les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou des cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à cette proportion minimale de 40 %.

Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

Un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'application de cet article.

I. – Après l'article 16 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 16 ter et 16 quater ainsi rédigés :

« Art. 16 ter. – Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection mentionnés au premier alinéa, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

« À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au deuxième alinéa.

« Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

« Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article.

« Art. 16 quater. – La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

« Les recrutements et avancements de fonctionnaires mentionnés au premier alinéa sont ceux organisés sur le fondement :

« 1° De l'article 19, du 1° de l'article 26 et des 2° et 3° de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

« 2° De l'article 36, du 1° de l'article 39 et des 2° et 3° de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

« 3° De l'article 29, du 1° de l'article 35 et des 2° et 3° de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Des dérogations au présent article peuvent être prévues par décret en Conseil d'État. »

II. – Les articles 20 bis, 26 bis et 58 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont abrogés.

III. – Le dernier alinéa de l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est supprimé.

IV. – L'article 30 1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est abrogé et le dernier alinéa de l'article 35 de la même loi est supprimé.

V. – L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée est abrogé.

ARTICLE 84. Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse

Hormis le congé pathologique lié à la grossesse qui, par nature et comme précisé par la circulaire du 15 février 2018, relève du congé pour maternité et se trouve donc en dehors de l'application du délai de carence, aucune exception n'est prévue pour les congés de maladie des agents publics en situation de grossesse.

Cette disposition entend corriger cette situation et vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.

Le II de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est complété par un 5° ainsi rédigé :

« 5° Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité. »

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 85. Maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit

Modifie les articles 72, 75, 79 et crée un article 75-1 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier1984

Cette disposition prévoit, au bénéfice de tout fonctionnaire territorial placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs. L'article 72 de la loi du 26 janvier1984, modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoyait déjà que lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement. Cette disposition a été complétée, pour sa pleine application, par le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

Cette disposition oblige, par ailleurs, les employeurs territoriaux à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés pour les décisions d'avancement au choix, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues par la présente loi. Chaque tableau d'avancement de grade devra, en outre, préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus.

(…)

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° L'article 72 est ainsi modifié :

a) À la première phrase du deuxième alinéa, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

b) À la fin de la seconde phrase, le mot : « corps » est remplacé par les mots : « cadre d'emplois » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article 75 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. » ;

3° Après le même article 75, il est inséré un article 75-1 ainsi rédigé :

« Art. 75-1. – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 ou d'un congé parental en application de l'article 75, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. » ;

4° Le 1° de l'article 79 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-3. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

(…)

CHAPITRE II

ORGANISATION DES CONCOURS

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 89. Conditions d'organisation des concours dans la fonction publique territoriale

Modifie l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

En premier lieu, cette disposition ouvre la voie à la généralisation de la simplification des concours et examens de la fonction publique territoriale. En effet, désormais, dans toutes les filières, les concours et examens professionnels pourront être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires. Auparavant cette disposition n'était prévue qu'au bénéfice des cadres d'emplois des filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

En outre, lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues (externe, interne, 3e voie). Les modalités d'application de cette disposition seront précisées par décret. L'application de cette disposition va nécessiter la publication des listes d'admission à concourir sur un site unique permettant une telle vérification.

L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au début de la première phrase de l'avant-dernier alinéa, les mots : « Dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, » sont supprimés ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues aux 1° à 3° du présent article. Les modalités d'application du présent alinéa sont précisées par décret. »

CHAPITRE III

FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 90. Clarification et modernisation du droit applicable aux agents en situation de handicap

Crée les articles 33 à 40 au sein de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Cet article vise à rassembler l'ensemble des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés au sein du titre I du statut de la fonction publique ; antérieurement celles-ci figuraient essentiellement dans le code du travail.

Ainsi, l'article 90 ajoute à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un cinquième chapitre intitulé « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ».

Ce chapitre précise les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Le nombre d'unités manquantes pour respecter l'obligation d'emploi serait désormais arrondi à l'unité inférieure, non à l'unité supérieure.

L'article 90 de la présente loi tend également à introduire plusieurs mesures pour renouveler la gouvernance et le mode de fonctionnement du FIPHFP.

Afin de favoriser le partage d'expériences et les synergies entre le FIPHFP et le service public de l'emploi, des représentants de Pôle emploi et de Cap emploi siègeront au comité national du fonds, aujourd'hui composé de 23 membres représentant les employeurs publics, les personnels et les personnes handicapées.

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Le troisième alinéa de l'article 9 ter est supprimé ;

2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V

« De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

« Art. 33. – I. – L'État est assujetti à l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 du code du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 5212-7 et L. 5212-10 du même code.

« Lorsqu'ils comptent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, cette obligation s'applique également :

« 1° Aux établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux ;

« 2° Aux juridictions administratives et financières ;

« 3° Aux autorités publiques et administratives indépendantes ;

« 4° Aux groupements d'intérêt public ;

« 5° Aux groupements de coopération sanitaire lorsque ces derniers sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique ;

« 6° Aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux ;

« 7° Aux établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« II. – Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à l'obligation d'emploi visée au I du présent article que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues à l'article 34 de la présente loi, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

« III. – Tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 du code du travail.

« IV. – Les employeurs publics mentionnés au I du présent article qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

« Art. 34. – I. – Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail, l'effectif total pris en compte est constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'État.

« Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au cours de l'année écoulée.

« II. – Outre les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

« 1° Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

« 2° Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

« 3° Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

« Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

« III. – Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé au II du présent article par rapport à celui du I.

« Art. 35. – I. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un établissement public national ayant pour mission de :

« 1° Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information ;

« 2° Conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

« II. – Un comité national, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, du service public de l'emploi et des personnes handicapées :

« 1° Définit les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics ;

« 2° Oriente l'activité des comités locaux et les actions territoriales du fonds ;

« 3° Détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds ;

« 4° Établit un rapport annuel, qui est ensuite soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

« Art. 36. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique publie, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

« Art. 37. – I. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est saisi par les employeurs publics ou, le cas échéant, par les personnes mentionnées au II de l'article 34.

« II. – Outre les employeurs publics, peuvent bénéficier des aides du fonds les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et avec lesquels le fonds a conclu une convention.

« Art. 38. – I. – Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

« Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, à une date fixée par décret en Conseil d'État.

« II. – Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre :

« 1° Le nombre total d'agents rémunérés par l'employeur auquel est appliquée la proportion fixée à l'article L. 5212-2 du code du travail, arrondi à l'unité inférieure ;

« 2° Et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés par l'employeur.

« III. – Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Sous réserve des spécificités de la fonction publique, les modalités de calcul de ce montant unitaire sont identiques à celles prévues à l'article L. 5212-9 du code du travail.

« Pour les services de l'État, le calcul de la contribution est effectué au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

« Peuvent être déduites du montant de la contribution :

« 1° Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

« 2° Les dépenses mentionnées à l'article L. 5212-10-1 du même code, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

« IV. – Les employeurs publics déposent auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution, dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.

« Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

« À défaut de déclaration et de régularisation dans un délai fixé par décret en Conseil d'État, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable public compétent selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

« Art. 39. – Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile lorsque les employeurs publics ne respectent pas les prescriptions du présent chapitre et que cette situation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

« Art. 40. – Les conditions d'application du présent chapitre sont précisées par décret en Conseil d'État. »

II. – Les articles L. 323-2 à L. 323-8-8 du code du travail sont abrogés.

III. – La section 1 du chapitre Ier du titre III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est ainsi modifiée :

1° À la fin du II de l'article 68, la référence : « L. 323-2 du même code » est remplacée par la référence : « 34 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires » ;

2° Les articles 72 à 74 sont abrogés.

IV. – L'article 5 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes est abrogé.

V. – À la fin de l'avant-dernière phrase du III de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, les mots : « instituée par l'article L. 323-2 du code du travail » sont remplacés par les mots : « d'emploi de travailleurs handicapés prévue à l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. »

VI. – Au VI de l'article 208 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, la référence : « L. 323-8-6-1 du même code » est remplacée par la référence : « 35 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. »

VII. – Le deuxième alinéa de l'article 122 de la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015 est ainsi modifié :

1° (nouveau) À la fin de la première phrase, la référence : « mentionné à l'article L. 323-8-6-1 du code du travail » est supprimée ;

2° (nouveau) À la fin de la seconde phrase, les mots : « même code » sont remplacés par les mots : « code du travail ».

VIII. – Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2020. À titre dérogatoire, le II de l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tel qu'il résulte du présent article, entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, le 1er janvier 2022.

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 91. Expérimentation visant à permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap

Disposition autonome

Cet article prévoit qu'à titre expérimental, et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononcera au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Un décret en Conseil d'État définira les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Une évaluation de cette expérimentation devra être présentée au Parlement un an avant son terme.

À titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la présente loi, les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Un décret en Conseil d'État définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Une évaluation de cette expérimentation est présentée au Parlement un an avant son terme.

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 92. Parcours professionnel des agents en situation de handicap – Aménagement des concours administratifs

Modifie l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et l'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Cette disposition vise à sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap et à préciser les conditions d'aménagement des concours administratifs.

Ainsi, les employeurs permettront à leurs agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Cette disposition prévoit également de mieux associer les associations représentant les personnes handicapées en prévoyant la saisine du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) sur les projets de textes relatifs au handicap dans la fonction publique.

Tout agent aura le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

L'employeur veillera à ce que le référent dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'agent.

Par ailleurs, des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires, précisées par eux, préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations seront fixées par décret en Conseil d'État.

En outre, cette disposition consacre une obligation de moyens à l'égard des employeurs afin que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

I. – L'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Les mots : « de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée » sont remplacés par les mots : « de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle » ;

2° Sont ajoutés des II, III, IV et V ainsi rédigés :

« II. – Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

« L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

« La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

« III. – Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations visées à l'article 2 de la présente loi prennent les mesures appropriées permettant aux agents mentionnés au I du présent article de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

« IV. – Le Conseil national consultatif des personnes handicapées est saisi pour avis des projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

« V. – Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article. »

(…)

III. – L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent article ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'État. » ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

(…)

DÉCRET

CONSEIL D'ÉTAT

ARTICLE 93. Introduction, à titre expérimental, d'un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap

Disposition autonome

Cet article crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap.

À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'État devra fixer les conditions d'application de ces dispositions, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixera également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement devra présenter au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, par dérogation à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du premier alinéa du présent article, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixe également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

TITRE VI
DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR

ARTICLE 94. Dispositions relatives à l'entrée en vigueur

Ces dispositions sont mentionnées sous chaque article nécessitant des précisions relatives à leur entrée en application.

I. – Le II de l'article 2 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale.

II. – A. – Les articles 8 et 12 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Par dérogation au premier alinéa du présent A, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;

2° Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées à l'article 30 et du plan d'action mentionné à l'article 80.

B. – L'article 6 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

C. – Le b du 2° du I de l'article 11 entre en vigueur au titre des affectations prenant effet à compter du 1er janvier 2020.

D. – Le a du 2° et le 4° du I de l'article 4 bis11 entrent en vigueur en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

E. – L'article 13 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

III. – Le I de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017 1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est abrogé lors de la mise en place des comités sociaux d'établissement prévus aux articles L. 6144 3 et L. 6144 3 1 du code de la santé publique dans leur rédaction résultant du IV de l'article 4 de la présente loi et du comité social d'établissement prévu à l'article L. 315 13 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction résultant du VI de l'article 4 de la présente loi.

IV. – L'article 10 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par dérogation au premier alinéa du présent IV :

1° Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

2° Le I, le 1° du III , les 2° et 6° du V et le VI de l'article 410 de la présente loi ainsi que les quatre premiers alinéas de l'article 14 de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant du II de l'article 10 de la présente loi, entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances ;

3° Le 1° 4 du V de l'article 10 entre en vigueur le lendemain de la publication de la présente loi.

V. – L'article 16, les I, II et IV de l'article 18 et l'article 21 de la présente loi entrent en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15.

VI. – L'article 60 de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984 précitée dans sa rédaction résultant de l'article 25 de la présente loi s'applique aux décisions individuelles relatives aux mutations prenant effet à compter du 1er janvier 2020.

VII. – L'article 27 entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

VIII. – L'article 30, en tant qu'il concerne les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de mobilité dans la fonction publique de l'État, s'applique aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020.

L'article 30, en tant qu'il concerne les compétences des commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement ainsi que les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

IX. – Le 2° des III et IV de l'article 31 entre en vigueur après le prochain renouvellement général des instances.

X. – Les articles L. 232 2, L. 232 3, L. 232 7, L. 712 6 2 et L. 811 5 du code de l'éducation, dans leur rédaction antérieure à l'article 33 de la présente loi, demeurent applicables aux procédures en cours à la date de publication de la présente loi, ainsi qu'aux appels formés contre les décisions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.

XI. – L'article 32 n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire régis par les dispositions abrogées ou supprimées par le même article 15 bis.32. La validité des dispositions règlementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue pour l'application du présent IX quaterXI.

XII. – Les articles 34 et 35 entrent en vigueur le 1er février 2020.

La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites, jusqu'au 31 janvier 2020, sur le fondement du chapitre IV de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi. L'absence d'avis de la commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité. Ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.

Les demandes présentées à compter du 1er février 2020 sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XIII. – Les e et f du 3° de l'article 50 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

XIV. – Les I et II de l'article 58 entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions règlementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2020.

XV. – L'article 66 s'applique aux fonctionnaires de l'État dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1er janvier 2020.

XVI. – L'article 78 de la présente loi est applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à la date de publication de la présente loi par le Centre national de la fonction publique territoriale ou un centre de gestion selon les modalités suivantes :

1° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;

2° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi ;

3° Les fonctionnaires pris en charge à la date de publication de la présente loi, d'une part, et le centre de gestion compétent ou le Centre national de la fonction publique territoriale, d'autre part, disposent d'un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi ;

4° Sans préjudice des cas de licenciement prévus à l'article 97 de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction résultant de la présente loi, la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans, à la date de publication de la présente loi, du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date. Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. La prise en charge cesse selon les modalités définies au IV dudit article 97, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XVII. – Les plans d'action mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 précitée sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

XVIII. – Pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, l'article 3082 entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du Centre national de la fonction publique territoriale, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

XIX. – A. – Les dispositions de la présente loi sont directement applicables aux administrations parisiennes :

1° Aux dates prévues pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, lorsqu'elles modifient des dispositions de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 précitée applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction antérieure à la présente loi ;

2° Aux dates prévues pour les administrations de l'État, lorsqu'elles modifient des dispositions de la loi n° 84 16 du 11 janvier 1984 précitée applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

B. – Les articles 33-5, 72, 75 1 et 89 de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 précitée sont applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction résultant de la présente loi.

C. – Les emplois de sous directeur des administrations parisiennes et les emplois de directeur général et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement de Paris dont la population est supérieure à 80 000 habitants peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article 47 de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XX. – Le titre I^{er} et les articles 25, 27 et 30 de la présente loi s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

PARTIE 2
TEST DE CONNAISSANCES

1 – La loi de transformation de la fonction publique prévoit que le collège de représentants des employeurs territoriaux au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) est modifié pour permettre, à compter des prochaines élections municipales, à des représentants des EPCI à fiscalité propre d'y être représentés :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

2 – Le ministre en charge de la Fonction publique devra présenter au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et leurs groupements :

A - ☐ tous les ans

B - ☐ tous les deux ans

C - ☐ tous les trois ans

3 – La loi de transformation de la fonction publique procède à la fusion, au sein des collectivités territoriales, du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La nouvelle entité s'appelle :

A - ☐ le comité social d'administration

B - ☐ le comité social territorial

C - ☐ le comité social local

4 – Au sein du nouveau comité créé, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) sera obligatoire à partir d'un seuil de :

A - ☐ 50 agents

B - ☐ 200 agents

C - ☐ 300 agents

5 – La loi de transformation de la fonction publique crée un rapport social unique qui rassemble les éléments et données sur la base desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale et établissement public. Ce document :

A - ☐ ne doit pas être présenté à l'assemblée délibérante

B - ☐ doit être présenté à l'assemblée délibérante sans avis du comité social territorial

C - ☐ doit être présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial

6 – La loi de transformation de la fonction publique modifiant l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, modifie le seuil de recrutement de contractuels sur emploi de direction dans les communes et EPCI à fiscalité propre. Il est désormais fixé à :

A - ☐ plus de 20 000 habitants

B - ☐ plus de 40 000 habitants

C - ☐ plus de 80 000 habitants

7 – La loi de transformation de fonction publique crée un nouveau type de contrat, le contrat de projet. Ce contrat : (*Plusieurs bonnes réponses*)

A - ☐ est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques

B - ☐ est conclu pour une durée minimale d'un an

C - ☐ a une durée maximale de 3 ans

D - ☐ peut prendre fin à l'initiative de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser

8 – La loi de transformation de la fonction publique prévoit que les contractuels recrutés sur la base des dispositions de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (recrutements sur emplois permanents à temps complet ou non complet) bénéficieront, désormais, d'une formation d'intégration et de professionnalisation, à l'instar des fonctionnaires territoriaux.

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

9 – La loi de transformation de la fonction publique prévoit que les communes de moins de 1 000 habitants et leurs groupements (de moins de 15 000 habitants) pourront désormais pourvoir tous leurs emplois permanents par des contractuels, quelle que soit la quotité de travail de l'emploi considéré :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

10 – La loi de transformation de la fonction publique procède à la suppression de la Commission de déontologie de la fonction publique :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

11 – La loi de transformation de la fonction publique instaure une obligation de conventionnement entre le CNFPT et les centres de gestion :

A - ☐ Au niveau national

B - ☐ Au niveau régional

C - ☐ Au niveau départemental

12 – Avec la loi de transformation de la fonction publique, le président d'un centre de gestion (CDG) peut désormais donner des délégations :

A - ☐ Aux seuls vice-présidents du CDG

B - ☐ Aux seuls membres du bureau

C - ☐ Aux membres du conseil d'administration

13 – La loi de transformation de la fonction publique modifie les règles relatives à la portabilité du CDI. Désormais, le CDI peut faire l'objet d'une « portabilité » : (*Plusieurs bonnes réponses*)

A - ☐ Au sein d'une même collectivité territoriale

B - ☐ Au sein d'un même versant de fonction publique

C - ☐ Au sein des trois versants de la fonction publique

14 – En matière de temps de travail des agents des collectivités territoriales, l'entrée en vigueur effective du respect de la règle des 1 607 heures pour toutes les communes doit intervenir au plus tard :

A - ☐ Au 1er janvier 2021

B - ☐ Au 31 mars 2021

C - ☐ Au 1er janvier 2022

15 –La loi de transformation de fonction publique : (*Plusieurs bonnes réponses*)

A - ☐ supprime la procédure disciplinaire d'appel

B - ☐ confère une valeur législative à l'obligation de réserve

C - ☐ permet le télétravail de façon ponctuelle

D - ☐ confère une reconnaissance législative à la notion de « catégorie A+ »

E - ☐ rend possible le partage du supplément familial entre les deux parents en cas de résidence alternée de l'enfant

16 – La loi de transformation de la fonction publique reconnaît un droit à l'allaitement sur le lieu de travail. Une fonctionnaire allaitant son enfant peut donc bénéficier d'un aménagement horaire :

A - ☐ de trente minutes maximum par jour

B - ☐ d'une heure maximum par jour

C - ☐ de deux heures maximum par jour

17 – La loi de transformation de la fonction publique instaure, à titre expérimental pour 5 ans, une rupture conventionnelle pour les fonctionnaires. Au regard de cette loi, cette rupture conventionnelle : (*Plusieurs bonnes réponses*)

A - ☐ peut être décidée de façon unilatérale par l'une des parties

B - ☐ ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires

C - ☐ ne s'applique pas aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels

D - ☐ ne s'applique pas aux agents bénéficiant d'un contrat à durée déterminée

18 – Avec la loi de transformation de la fonction publique, un fonctionnaire mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé ne bénéficiera du régime de réintégration que la loi prévoit pour les fonctionnaires détachés ou mis en disponibilité d'office que si la durée de la disponibilité de droit n'a pas excédé :

A - ☐ 2 ans

B - ☐ 3 ans

C - ☐ 6 ans

19 – La loi de transformation de la fonction publique supprime la Haute autorité pour la transparence de la vie publique :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

20 – La loi de transformation de la fonction publique prévoit qu'un fonctionnaire dont l'emploi relève d'un service public qui va faire l'objet d'une délégation de service public ne peut y être détaché qu'avec son accord :

A - ☐ Vrai

B - ☐ Faux

RÉPONSE : 1/A – 2/C– 3/B – 4/B – 5/C – 6/B – 7/A, B et D – 8/A – 9/A – 10/A – 11/B – 12/C – 13/A, B et C – 14/C – 15/A, C et E – 16/B – 17/B, C et D – 18/B – 19/B – 20/B

PARTIE 3
BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Cette bibliographie a été réalisée par le réseau des documentalistes du CNFPT.

Les références bibliographiques sont organisées selon le sommaire signalé ci-dessous. Elles sont classées dans chacune des rubriques par ordre antéchronologique. Lorsque les documents sont accessibles sur Internet, le lien est proposé. La recherche documentaire a été arrêtée le 11 Juillet 2019.

I – LES TRAVAUX PRÉPARATOIRES À LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAPPORT SAVATIER/DE BELENET ; MISSION THIRIEZ)

- **Les préconisations parlementaires sur l'avenir des centres de gestion et du CNFPT**
  Lettre de l'employeur territorial (la), n° 1631, 28/05/2019, p. 6-7
  Après plusieurs rapports d'inspection entre 2014 et 2017, le Premier ministre a sollicité 2 parlementaires de la République en marche, Arnaud de Bellenet, sénateur et Jacques Savatier, député. Il les a chargés de formuler des propositions de réforme du CNFPT et des centres de gestion et CSFPT répondant aux prestations attendues par les employeurs et les agents, ainsi que leurs modalités de financement et les outils de gestion et de contrôle à développer.

- **Réforme de la haute fonction publique : la lettre de mission de Frédéric Thiriez/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 24/05/2019
  https://www.acteurspublics.com/2019/05/24/reforme-de-la-haute-fonction-publique-la-lettre-de-mission-de-frederic-thiriez
  Parallèlement au projet de loi de transformation de la fonction publique, le premier ministre a adressé à Frédéric Thiriez la lettre de mission sur la réforme de la haute fonction publique. Il devra plancher d'ici la fin de l'année sur la révision des modalités de recrutement, la réforme de la formation de la haute fonction publique et la dynamisation des parcours de carrière. Il est notamment chargé d'expertiser « l'opportunité de la création d'un nouvel établissement destiné à assurer un tronc commun de formation initiale pour l'ensemble des futurs cadres de la nation issus des trois fonctions publiques. »

- **Un rapport préconise une nouvelle organisation du CNFPT et des CDG**
  Journal des maires et des conseillers municipaux, n° 3, 03/2019, p. 15
  Commentaire sur le rapport remis au Premier ministre par Jacques Savatier et Arnaud de Belenet sur le CNFPT et les centres de gestion, le 12 février dernier : propositions, statut des organismes et modalités de cotisation.
  https://www.lagazettedescommunes.com/606247/les-24-propositions-decapantes-de-la-mission-parlementaire-sur-le-cnfpt-et-les-centres-de-gestion/

- **Vers un Medef de la fonction publique territoriale ?**
  Actualité Juridique. Droit Administratif, n° 6/2019, 18/02/2019, p. 308
  https://www.dalloz-actualite.fr/flash/presentation-du-projet-de-loi-de-transformation-de-fonction-publique#.XGvbMDpCe70
  Le rapport remis par le sénateur Arnaud de Belenet et le député Jacques Savatier sur « La formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales » propose une articulation entre les centres de gestion et le CNFPT, et la création d'une « organisation représentative des employeurs territoriaux. »

- **Un rapport parlementaire préconise une « cotisation unique » pour financer les activités du CNFPT et des centres de gestion**

  Maire-info.com, 13/02/2019
  http://www.maire-info.com/article.asp?param=22724

  Le sénateur Arnaud de Belenet et le député Jacques Savatier ont remis hier au Premier ministre le rapport que celui-ci leur a commandé en octobre dernier afin « d'examiner les pistes de modernisation de l'organisation et du fonctionnement » du CNFPT et des centres de gestion (CDG). Le rapport des deux parlementaires contient 24 propositions.
  http://www.maire-info.com/upload/files/Rapport_CNFPT_CDG(1).pdf

- **Les 24 propositions décapantes de la mission parlementaire sur le CNFPT et les centres de gestion/RALLU Bénédicte**

  Gazette des communes, des départements, des régions (la), 12/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/606247/les-24-propositions-decapantes-de-la-mission-parlementaire-sur-le-cnfpt-et-les-centres-de-gestion/

  Le député Jacques Savatier (Vienne) et le sénateur Arnaud de Belenet (Seine-et-Marne) ont remis au Premier ministre leur rapport sur le CNFPT et les centres de gestion ce 12 février. Parmi leurs propositions, la création d'une structure nationale représentative des employeurs publics territoriaux chargée de gérer une partie des missions du CNFPT et des centres de gestion, dédiées au service public, financées par la cotisation obligatoire.

- **Une mission lancée sur les mutualisations entre le CNFPT et les centres de gestion/COSTE Émilie**

  Acteurspublics.com, 05/10/2018
  https://www.acteurspublics.com/2018/10/05/une-mission-lancee-sur-les-mutualisations-entre-le-cnfpt-et-les-centres-de-gestion

  Jacques Savatier, député LREM de la Vienne, et Arnaud de Belenet, sénateur LREM de la Seine-et-Marne, parlementaires, doivent se pencher sur une mutualisation du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et des centres de gestion (CDG). Les propositions de cette mission pourraient être intégrées dans le futur projet de loi de réforme de la fonction publique.

- **Le CNFPT dans le récent rapport parlementaire relatif à la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités locales/ Xavier POCQUET du HAUT-JUSSÉ, directeur des affaires juridiques et des assemblées du CNFPT**

  BJCL, n° 3/19, mars 2019, p. 175

II – LE PROJET DE LOI ET LES DÉBATS PARLEMENTAIRES

- **Projet de loi « Fonction publique » : le détail de l'accord entre les députés et les sénateurs/ SCORDIA Bastien**

  Acteurspublics.com, 08/07/2019

  Dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, discipline, droit de grève, rémunération au mérite, déontologie, formation des hauts fonctionnaires… Passage en revue du texte issu de la commission mixte paritaire du 4 juillet 2019 sur le projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Fonction publique : accord trouvé entre l'Assemblée nationale et le Sénat/RALLU Bénédicte**

  lagazettedescommunes.com, 04/07/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/629863/fonction-publique-accord-trouve-entre-lassemblee-nationale-et-le-senat/#utm_source=gm-actualite&utm_medium=Email&utm_campaign=2019-07-04-alerte-email-actualite&email=dorothee.plard@cnfpt.fr&xtor=EPR-15

Députés et sénateurs se sont mis d'accord en commission mixte paritaire ce 4 juillet 2019 sur le projet de loi fonction publique. Parmi les mesures, la réduction du périmètre d'intervention des CAP est confirmée, le contrôle de conflits d'intérêts a été renforcé, les contrats de projet seront ouverts à tous, les DGS ne verront pas leurs missions définies par décret et il n'y aura pas de catégorie A+. Le texte devrait être définitivement adopté par le Parlement fin juillet.

- **« Transformation de la fonction publique » : les deux chambres rendent une copie commune/BEUREY Thomas**

  lagazettedescommunes.com, 04/07/2019

  https://www.banquedesterritoires.fr/transformation-de-la-fonction-publique-les-deux-chambres-rendent-une-copie-commune?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-07-04&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  L'Assemblée nationale et le Sénat sont parvenus, ce jeudi 4 juillet 2019, à établir une version conjointe du projet de loi réformant la fonction publique. Encadrement du droit de grève, apprentissage, handicap, statut des directeurs généraux de collectivités, fonctionnaires privés d'emploi… sur de nombreuses mesures intéressant la fonction publique territoriale, le point de vue des sénateurs a prévalu.

- **Fonction publique : apprentissage, télétravail, emplois de direction… les multiples ajouts du Sénat/BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 28/06/2019

  https://www.banquedesterritoires.fr/fonction-publique-apprentissage-teletravail-emplois-de-direction-les-multiples-ajouts-du-senat?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-06-28&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  Au cours des deux semaines d'une discussion qui s'est achevée jeudi 27 juin 2019 par un vote à main levée largement favorable, le Sénat a considérablement étoffé le projet de loi de transformation de la fonction publique. Aux petits soins pour les élus locaux, il leur a donné de nombreux outils supplémentaires pour gérer les ressources humaines. Après avoir passé à la loupe les principales dispositions adoptées lors de la première semaine d'examen (voir notre article du 24 juin), Localtis fait le point sur celles qui ont été approuvées au cours de la deuxième semaine, entre le 25 et le 27 juin.

- **Financement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales : le Sénat augmente la part demandée à l'État/ABHERVE Michel**

  Blogs.alternatives-economiques.fr, 27/06/2019

  https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2019/06/27/financement-de-l-apprentissage-dans-les-collectivites-territoriales-le-senat-augmente-la-part-demandee-a-l-etat

  Cet article fait état des débats, lors de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique au Sénat, relatifs à la question du financement de l'apprentissage, et notamment la prise en charge par le CNFPT.

- **Fonction publique - Catégorie A +, devoir de réserve, temps non complet… le point sur la discussion au Sénat/BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 24/06/2019

  https://www.banquedesterritoires.fr/categorie-devoir-de-reserve-temps-non-complet-le-point-sur-la-discussion-au-senat?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-06-24&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  Mardi et mercredi 25 et 26 juin 2019, ainsi qu'éventuellement jeudi prochain, le Sénat va poursuivre l'examen en séance du projet de loi de transformation de la fonction publique. Au menu des discussions figurent notamment les dispositions sur la mobilité et « l'accompagnement des transitions professionnelles », l'organisation des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale, l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations, ou encore l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique. La semaine dernière (du 18 au 20 juin), les sénateurs ont adopté une soixantaine d'amendements portant sur les 16 premiers articles du texte (télécharger la liste de tous les amendements adoptés depuis l'article complet). Localtis détaille les principaux d'entre eux.

- **Réforme de la fonction publique : point d'étape sur les mesures adoptées par les sénateurs**
  lagazettedescommunes.com, 24/06/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/627877/reforme-de-la-fonction-publique-point-detape-sur-les-mesures-adoptees-par-les-senateurs/?abo=1#utm_source=gm-club-rh&utm_medium=Email&utm_campaign=2019-06-24-alerte-email-club-rh&email=catherine.lequerre@cnfpt.fr&xtor=EPR-20

  Les débats sur le projet de loi de transformation de la fonction publique reprennent, en séance publique au Sénat, mardi 25 juin. Encadrement du recours aux contractuels davantage précisé, contrôle de la Haute autorité de la transparence de la vie publique reconfiguré et francs désaccords Gouvernement/Sénat… On fait le point.

- **« Transformation de la fonction publique » : le Sénat remanie le projet de loi/BEUREY Thomas**
  Localtis.info, 17/06/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/transformation-de-la-fonction-publique-le-senat-remanie-le-projet-de-loi?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-06-17&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  La discussion sur la réforme de la fonction publique démarre ce 18 juin 2019 au Sénat. La chambre représentant les collectivités territoriales veut accorder aux élus locaux une plus grande souplesse dans la gestion des ressources humaines. Ce qui, en commission la semaine dernière, l'a conduit notamment à ouvrir davantage les possibilités de recrutement d'agents contractuels.

- **Questions sur : Projet de loi de transformation de la fonction publique/DI FOLCO Catherine, HERVE Loïc, MARIE Didier**
  videos.senat.fr, 14/06/2019
  http://videos.senat.fr/video.1211718_5d03a0ae62ac9.questions-sur--projet-de-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique

  Mardi 18 juin 2019, le Sénat examine le projet de loi de transformation de la fonction publique qui prévoit d'assouplir les modalités d'embauche et de moderniser le statut.

- **Le Sénat adopte 154 amendements pour répondre aux attentes des employeurs territoriaux et des agents**
  Maire-info.com, 13/06/2019
  http://www.maire-info.com/article.asp?param=23142&PARAM2=PLUS&nl=1

  Après l'adoption en première lecture par l'Assemblée nationale le 28 mai 2019 et avant d'être soumis aux sénateurs en séance publique à partir du 18 juin, le projet de loi de transformation de la fonction publique a été examiné le 12 juin par la commission des lois du Palais du Luxembourg.

- **Projet de loi « Fonction publique » : ce que les sénateurs veulent modifier/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 11/06/2019
  https://www.acteurspublics.fr/articles/projet-de-loi-fonction-publique-ce-que-les-senateurs-veulent-modifier

  Pas de limitation pour les contrats de projet, élargissement du recours aux contractuels et développement de la rémunération au mérite dans la territoriale, rétablissement des compétences des commissions administratives paritaires (CAP) en matière d'avancement et de promotion, réécriture de la réforme de la haute fonction publique, opposition à la définition des missions des DGS… Passage en revue des principaux amendements déposés par les rapporteurs du Sénat sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, Catherine Di Folco et Loïc Hervé. Le texte sera examiné en commission sénatoriale des lois à compter du mercredi 12 juin, puis en séance publique à partir du 18 juin 2019.

- **Fonction publique : le point sur la réforme après le vote des députés/BOULLAND Claire**
  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2468, 03/06/2019, p. 8-9
  https://www.lagazettedescommunes.com/623495/le-point-sur-la-reforme-apres-le-vote-des-deputes/?abo=1

L'acte I de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique au Parlement est terminé. Les députés l'ont adopté à 351 voix « pour », 156 « contre» ». Le point sur les ajouts et remises à plat qui passent mal auprès des élus locaux.

- **Réforme de la fonction publique : le point après le vote à l'Assemblée nationale/BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 28/05/2019

  https://www.banquedesterritoires.fr/reforme-de-la-fonction-publique-le-point-apres-le-vote-lassemblee-nationale?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-05-28&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  L'Assemblée nationale a adopté en première lecture, ce 28 mai 2019, le projet de loi de transformation de la fonction publique. Au cours de la cinquantaine d'heures de débats qui se sont déroulés entre le 13 et le 21 mai, les députés ont adopté 101 amendements. Au final, le texte a recueilli 351 voix, soit celles des seuls députés LREM-MoDem. Les trois groupes de gauche, tout comme LR, ont voté contre (156 voix contre), tandis que l'UDI-Agir ainsi que Libertés et Territoires se sont majoritairement abstenus (53 abstentions). Le point sur les dispositions nouvelles qui concernent la fonction publique territoriale.

  http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/transformation_fonction_publique

  http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/ta/ta0279.pdf

- **Suite et fin des débats sur le projet de loi fonction publique à l'Assemblée nationale**

  Maire-info.com, 23/05/2019

  http://www.maire-info.com/article.asp?param=23077&PARAM2=PLUS&nl=1

  Les députés ont achevé, mardi 21 mai 2019, l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, qui fera l'objet d'un vote solennel mardi prochain. En tout, plus de cent amendements ont été adoptés par les députés. Le point sur les derniers d'entre eux.

- **Fonction publique : les principales mesures votées par les députés/BOULLAND Claire**

  lagazettedescommunes.com, 22/05/2019

  https://www.lagazettedescommunes.com/622723/fonction-publique-les-principales-mesures-votees-par-les-deputes/?abo=1

  Les députés ont terminé, mardi 21 mai 2019, l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, après avoir apporté des précisions sur le détachement d'office, la protection contre les discriminations, et le concours national à affectation locale. Tour d'horizon de toutes leurs modifications qui touchent les collectivités.

- **Bilan des modifications apportées par les députés au projet de loi « Fonction publique »/ SCORDIA Bastien**

  Acteurspublics.com, 22/05/2019

  https://www.acteurspublics.com/2019/05/22/bilan-des-modifications-apportees-par-les-deputes-au-projet-de-loi-fonction-publique?fbclid=IwAR0R4r9fWok1Ql6x7AS-PxcIAyiqIVUHwkI-tlsKUdbhlncu-hf2Ynk4mjY

  Rupture conventionnelle, temps de travail, autorisation d'absence, contrat de mission, prime de précarité, déontologie et transparence, comités sociaux, formation… Retour sur les principaux amendements adoptés par les députés dans le cadre de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique qui vient de s'achever. Le vote aura lieu le 28 mai.

- **Les députés votent une meilleure reconnaissance de l'engagement des policiers municipaux/ELIE Mathilde**

  lagazettedescommunes.com – Club prévention sécurité, 21/05/2019

  https://www.lagazettedescommunes.com/622469/les-deputes-votent-une-meilleure-reconnaissance-de-lengagement-des-policiers-municipaux/

  Lors de l'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique, les députés ont adopté un amendement visant à mieux reconnaître l'engagement des policiers municipaux en leur offrant des garanties statutaires renforcées en cas de blessure graves ou de décès en service.

- **Fonction publique : les députés votent les 35 heures effectives et une prime de précarité pour certains CDD**
  Maire-info.com, 20/05/2019
  http://www.maire-info.com/etat-administration-centrale-elections/fonction-publique/fonction-publique-les-deputes-votent-les-35-heures-effectives-et-une-prime-de-precarite-pour-certains-cdd-article-23062
  L'Assemblée nationale a adopté, vendredi soir, un amendement déposé au dernier moment par le Gouvernement, dans le cadre du projet de loi Transformation de la fonction publique, visant à imposer les 35 heures de manière effective dans les trois versants de la fonction publique (d'État, hospitalière et territoriale).
  http://www.senat.fr/espace_presse/actualites/201906/transformation_de_la_fonction_publique.html#c647838

- **Rapport fait au nom de la commission des lois [...] sur le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, de transformation de la fonction publique/CHALAS Émilie, 10/05/2019, 549 p.**
  http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/rapports/r1924.pdf
  Ce rapport présente les modifications apportées au projet de loi de transformation de la fonction publique après son examen par la commission des lois.

- **Les amendements des députés de la majorité au projet de loi « Fonction publique» »/ SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 29/04/2019
  Passage en revue des principaux amendements déposés par les députés du groupe La République en marche (LREM) au projet de loi « transformation de la fonction publique », qui seront examinés à compter du jeudi 2 mai par la commission des lois de l'Assemblée nationale. Au menu notamment, la fusion de la Commission de déontologie dans la HATVP, la transparence sur les hautes rémunérations, le renforcement de l'encadrement des ruptures conventionnelles ou encore la mise en place d'une indemnité de fin de contrat pour les contractuels. Au total, 832 amendements seront examinés par la commission des lois. Ils viennent d'être mis en ligne.
  http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/transformation_fonction_publique

- **Projet de loi « Fonction publique » : petits signes d'ouverture de l'exécutif en direction du Parlement/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 10/04/2019
  Contenu des ordonnances, transparence des rémunérations des fonctionnaires les mieux payés, cadre déontologique, cas de la haute fonction publique, temps de travail... Lors de son audition par les députés de la commission des lois, mercredi 10 avril 2019, le secrétaire d'État Olivier Dussopt est revenu sur les sujets sur lesquels le Gouvernement se dit prêt à discuter à l'occasion de l'examen parlementaire du projet de réforme de la fonction publique. Passage en revue.

- **Projet de loi de transformation de la fonction publique**
  Assemblée nationale, 27/03/2019
  http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/projets/pl1802/(index)/depots

- **Place de la négociation, contractuels... Les premiers amendements de l'exécutif sur le projet de loi « Fonction publique »/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 11/03/2019
  L'exécutif va proposer la modification de plusieurs dispositions du texte lors de son examen par les instances consultatives de la fonction publique. Tour d'horizon des premiers amendements déposés.

III – LES ÉLÉMENTS DU PROJET DE LOI ET LES ENJEUX

- **Rendez-vous salarial : Olivier Dussopt annonce une série de mesures en faveur du pouvoir d'achat**

  Maire-info.com, 03/07/2019
  http://www.maire-info.com/article.asp?param=23219&PARAM2=PLUS&nl=1

  Semaine décisive pour les fonctionnaires et les employeurs publics : à la veille de la réunion de la commission mixte paritaire du 4 juillet 2019 sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, le rendez-vous salarial annuel s'est, en effet, déroulé, le 2 juillet 2019, sous la présidence d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics.

- **Le Sénat supprime la définition des missions des DGS et crée une catégorie A+/RALLU Bénédicte**

  lagazettedescommunes.com, 20/06/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/627435/le-senat-supprime-la-definition-des-missions-des-dgs-et-cree-une-categorie-a/?abo=1

  Le Sénat a écarté la définition des missions des DGS dans le projet de loi fonction publique. Cependant, des pourparlers pourraient avoir lieu entre l'Association des maires de France et le syndicat des DG début juillet. Par ailleurs, le Sénat a créé une catégorie de hauts fonctionnaires A+ pour l'ensemble de la fonction publique et inscrit dans la loi l'obligation de réserve pour les fonctionnaires.

- **Les centres de gestions garants d'un socle de missions universelles**

  Lettre de l'employeur territorial (la), n° 1632, 04/06/2019, p. 6-7

  Le rapport remis au Premier ministre sur les institutions territoriales par deux parlementaires de la République en marche, Arnaud de Bellenet, sénateur, et Jacques Savatier, député, ne revient pas sur l'organisation départementale des centres de gestion, mais renforce leur organisation régionale et en fait les garants d'un socle de prestations à adhésion obligatoire.

- **Le projet de loi pour la transformation de la fonction publique prévoit que le développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales se fera au détriment de la formation continue des agents territoriaux/ABHERVÉ Michel**

  Blogs.alternatives-economiques.fr, 22/05/2019
  https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2019/05/22/le-projet-de-loi-pour-la-transformation-de-la-fonction-publique-prevoit-que-le-developpement-de-l-apprentissage-dans-les-collectivites-territoriales-se

  Quand, avec des ressources constantes, on crée à une institution des charges supplémentaires, elle ne peut y faire face qu'en diminuant les dépenses sur d'autres postes. C'est ce qui arrive au CNFPT en conséquence du débat sur l'article 22 du projet de loi de transformation de la fonction publique, lors de la séance du 20 mai 2019.

- **Réforme de la fonction publique : le CNFPT devra monter en puissance sur la formation des apprentis**

  Localtis.info, 21/05/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/le-cnfpt-devra-monter-en-puissance-sur-la-formation-des-apprentis?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-05-21&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  L'examen du projet de loi de transformation de la fonction publique s'est poursuivi lundi à l'Assemblée nationale. Au cœur des débats : la formation des agents. La majorité a mis à la charge du Centre national de la fonction publique territoriale, le financement de la formation des apprentis employés dans les collectivités.

- **Big bang en vue pour le recrutement par concours dans la fonction publique/SCORDIA Bastien**

  Acteurspublics.com, 13/05/2019

  Développement de la déconcentration des concours et du concours national à affectation locale, évolution des procédures d'affectation des lauréats, mutualisation des épreuves de concours et réduction de leur durée et de leur nombre, mesures en faveur des préparations aux concours… Passage en revue des mesures envisagées par l'exécutif pour renforcer l'attractivité des concours de la fonction publique, dont Acteurs publics a obtenu le détail. Elles seront présentées aux représentants du personnel et des employeurs le 21 mai.

- **Le projet de loi de transformation de la fonction publique**

  Informations administratives et juridiques (les), n° 5, 05/2019, p. 12-25

  Conformément aux orientations fixées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la transformation publique le 1er février 2018, un projet de loi visant à moderniser la fonction publique a été déposé le 27 mars 2019 au Parlement. Le Gouvernement a engagé la procédure accélérée sur ce texte qui devrait être adopté cet été

- **« La loi sera une boîte à outils qui va permettre la réorganisation de la fonction publique » : interview d'Émilie Chalas/RALLU Bénédicte**

  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2463, 29/04/2019, p. 11

  https://archives.lagazettedescommunes.com/36774357/-la-loi-sera-une-boite-a-outils-qui-va-permettre-la-reorganisation-de-la-fonction-publique

  À la veille de l'examen en commission des lois du projet de loi « fonction publique », la députée (LREM) de l'Isère, Émilie Chalas, rapporteure du texte, revient sur les sujets clés qu'elle défendra lors du débat parlementaire.

- **L'exécutif veut « une réforme grand angle » pour la haute fonction publique/CORBIER Marie-Christine**

  Échos (les), 08/04/2019, p. 3

  https://www.lesechos.fr/politique-societe/societe/lexecutif-veut-une-reforme-grand-angle-pour-la-haute-fonction-publique-1007269

  À l'issue du grand débat, l'exécutif entend réformer la formation des hauts fonctionnaires. L'ENA et d'autres écoles sont concernées. La discrimination positive et la fin de l'intégration automatique dans les grands corps sont à l'étude.

- **« Il faut supprimer les corps et le pantouflage »**

  Actualité Juridique. Droit Administratif, n° 13/2019, 08/04/2019, p. 724-726

  https://www.dalloz-actualite.fr/interview/il-faut-supprimer-corps-et-pantouflage#.XKtFD0jgq70

  Chercheur au Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF), politologue, sociologue, Luc Rouban est reconnu comme l'un des meilleurs spécialistes de la sphère publique. Il a accepté de répondre aux questions de Dalloz actualité pour mettre en perspective le projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Olivier Dussopt : « Nous garantissons aux agents des droits nouveaux »**

  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2459, 01/04/2019, p. 8-9

  https://www.lagazettedescommunes.com/614220/olivier-dussopt-nous-garantissons-aux-agents-des-droits-nouveaux/

  Après une année de concertation, parfois houleuse, le projet de loi de modernisation de la fonction publique vient d'être présenté en Conseil des ministres le 27 mars. Le secrétaire d'État chargé de la fonction publique, dans cet entretien, rappelle les axes principaux du texte et dévoile les enjeux du parcours parlementaire qui devrait débuter à compter du 2 mai 2019.

- **Satisfecit global du Conseil d'État sur la réforme de la fonction publique/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 27/03/2019
  https://www.acteurspublics.com/2019/03/27/satisfecit-global-du-conseil-d-etat-sur-la-reforme-de-la-fonction-publique
  Dans son avis sur le projet de loi de réforme de la fonction publique, publié mercredi 27 mars, le Palais-Royal salue dans son ensemble les mesures prévues par le Gouvernement. Tour d'horizon de ses observations.
  https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Les-avis-du-Conseil-d-Etat-rendus-sur-les-projets-de-loi/2019/Projet-de-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique-CPAF1832065L-27-03-2019

- **Réforme du dialogue social : l'exemple inquiétant du privé/FRANCK Emmanuel**
  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2458, 25/03/2019, p. 24-25
  https://archives.lagazettedescommunes.com/36682520/reforme-du-dialogue-social-l-exemple-inquietant-du-prive
  La réforme du dialogue social prévue dans le projet de loi « fonction publique » s'inspire de celle réalisée dans le secteur privé il y a un peu plus d'un an. Mais de « rationalisation économique » en difficultés de reclassement, le premier constat n'est guère encourageant.

- **L'étude d'impact du projet de loi « fonction publique » reste dans le flou/SCORDIA Bastien**
  Acteurspublics.com, 21/03/2019
  https://www.acteurspublics.com/2019/03/21/l-etude-d-impact-du-projet-de-loi-fonction-publique-reste-beaucoup-dans-le-flou
  Révision du périmètre et des missions des instances de dialogue social, recours accru aux contractuels, harmonisation du temps de travail, accompagnement des agents concernés par des restructurations… Acteurs publics s'est procuré l'étude d'impact du projet de loi sur la réforme de la fonction publique, étude souvent lacunaire. Passage au crible des estimations gouvernementales.

- **Avenir de la formation et de la gestion des carrières : union sacrée des institutions de la « territoriale »**
  Localtis.info, 14/03/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/avenir-de-la-formation-et-de-la-gestion-des-carrieres-union-sacree-des-institutions-de-la?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-03-14&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne
  Les institutions de la fonction publique territoriale jouent la carte de l'unité face aux propositions de la mission sur la formation et la gestion des carrières des agents territoriaux qui appellent à des évolutions de leur part.

- **Le dialogue social dans le projet de loi de transformation de la fonction publique**
  Lettre de l'employeur territorial (la), n° 1619, 05/03/2019, p. 6-8
  Avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, qui s'articule autour de cinq axes, le Gouvernement veut favoriser une administration plus agile, ouverte et attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires.

- **Projet de loi « Fonction publique » : une rupture, quatre continuités et beaucoup d'inconnues/FIROUD Marc**
  Actualité Juridique. Collectivités Territoriales, n° 3, 03/2019, p. 116-117
  Le projet de loi dit de « transformation de la fonction publique » contient de nombreux approfondissements de réformes initiées depuis quelques années dans la fonction publique (modernisation du dialogue social, intégration des enjeux déontologiques, égalité entre les femmes et les hommes). Dans le même temps, un saut -une rupture ?- est envisagé pour changer, à certains égards, le modèle actuel de fonction publique.
  Cet article n'est qu'une brève présentation, centrée sur la fonction publique territoriale, du nouveau projet de loi. Il vise à aborder ses principaux points de réforme.

- **Faut-il remettre en cause le statut des fonctionnaires ?/GROISON Bernadette, ROUBAN Luc, BOUZOU Nicolas**

  Liaisons sociales magazine, n° 200, 03/2019, p. 56-57

  Quelque peu décalée pour cause de grand débat national, la présentation de la réforme de la fonction publique devrait avoir lieu lors du Conseil des ministres du 27 mars. Suppression de 120 000 postes, rémunération au mérite et recours accru aux contractuels sont au programme… De quoi prendre à rebrousse-poil les syndicats - qui promettent d'ailleurs déjà de se battre. Reste une question centrale… Faut-il remettre en cause le statut des fonctionnaires ?

- **Fonction publique : de vrais besoins pour une juste réforme/THEURET Johan**

  Personnel, n° 594, 03/2019, p. 88-89

  Opinion de Johan Theuret, directeur général adjoint de la Ville et la Métropole de Rennes, Président de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT), sur le projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Projet de loi sur la fonction publique : un texte moderne ?/CREVEAUX Julie, VERNE Michael**

  Lettre du cadre territorial (la), n° 526, 03/2019, p. 16-18

  Le 13 février 2019 le projet de loi de transformation de la fonction publique a été présenté par le secrétaire d'État du ministre de l'Action et des comptes publics. Focus sur les mesures phares envisagées par le Gouvernement, dont la fusion du comité technique et du CHSCT pour créer un comité social territorial.

- **Demain, tous contractuels ? À propos du projet de loi de transformation de la fonction publique du 14 février 2019/VILLENEUVE Pierre**

  Semaine juridique (la). Administration et Collectivités Territoriales, n° 8, 25/02/2019, p. 3-5

  Un dialogue social plus stratégique et efficace, de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants, la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents, une mobilité encouragée et un accompagnement des transitions professionnelles, un renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : l'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique ne semble pas manquer d'ambition. Toutefois, le texte ne saurait masquer les inquiétudes des fonctionnaires face à l'incursion toujours plus affirmée du contrat au sein de la fonction publique. Présenté avant même la fin du grand débat national, le projet de loi ne saurait pour autant se limiter au seul enjeu du recours aux contractuels.

- **Projet de loi fonction publique : les intercommunalités satisfaites de voir une partie de leurs propositions reprises**

  Dépêches de l'AEF, n° 601511, 19/02/2019

  L'Assemblée des communautés de France a proposé des mesures qui ont été reprises dans le projet de loi de transformation de la fonction publique parmi lesquelles : le recentrage des missions des CAP et la création du « contrat de projet ». Détails et autres propositions de l'Assemblée non prises en compte à ce jour.

- **Quelles missions pour le futur « comité social territorial » ? Le détail de l'avant-projet de loi fonction publique**

  Dépêches de l'AEF, n° 601185, 14/02/2019

  L'article 2 de l'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté au Conseil commun de la Fonction publique le 13/02 dernier « instaure une instance unique de dialogue social dans la fonction publique territoriale » : rôle, représentation et mission.
  https://www.lagazettedescommunes.com/606582/exclusif-decouvrez-le-projet-de-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique/

- **Tout comprendre du projet de loi de transformation de la fonction publique**

  lagazettedescommunes.com, 14/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/606636/tout-comprendre-du-projet-de-loi-de-transformation-de-la-fonction-publique/

« Un dialogue social plus stratégique », « des leviers managériaux développés », « la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents », « la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles », « le renforcement de l'égalité professionnelle »… Que se cache-t-il derrière les grands axes du projet de loi de transformation de la fonction publique ? Cet article fait le point.

IV – LES RÉACTIONS

- **Réforme de la fonction publique : La fonction publique doit être à l'image de la société/LA CORDEE**

  Libération, 07/02/2019
  https://www.liberation.fr/debats/2019/02/07/la-fonction-publique-doit-etre-a-l-image-de-la-societe_1707747

  Alors qu'une réforme des services publics se prépare, l'association la Cordée appelle Emmanuel Macron à changer les règles de recrutement des fonctionnaires pour que la fonction publique ne soit plus une machine de reproduction sociale

- **Réforme de la fonction publique : les administrateurs territoriaux décernent les bons et les mauvais points/BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 03/07/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/reforme-de-la-fonction-publique-les-administrateurs-territoriaux-decernent-les-bons-et-les-mauvais?pk_campaign=Flux%20RSS&pk_kwd=2019-07-03&pk_source=Actualit%C3%A9s%20Localtis&pk_medium=RSS

  L'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF) tiendra son trentième congrès les 4 et 5 juillet 2019 à Orléans. Quelque 300 participants sont attendus à cette manifestation où, actualité oblige, les débats sur la réforme de la fonction publique tiendront une place centrale. Dans une interview à Localtis, le président de l'association, Fabien Tastet, exprime dans le détail son point de vue sur le dossier. Il souligne aussi l'attachement de l'AATF au développement de l'innovation dans les collectivités territoriales.

- **Fonction publique : « un projet de loi générateur d'insécurité juridique »/BOULLAND Claire**

  lagazettedescommunes.com, n° 1436, 11/06/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/624683/fonction-publique-un-projet-de-loi-generateur-dinsecurite-juridique/#utm_source=gm-actualite&utm_medium=Email&utm_campaign=2019-06-11-alerte-email-actualite&email=dorothee.plard@cnfpt.fr&xtor=EPR-15

  Quels sont, à ce stade de la discussion sur le projet de loi de transformation de la « fonction publique » adopté par les députés, les risques de contentieux ou les points de vigilance ? Lorène Carrère, avocate au cabinet Seban et associés spécialiste du droit de la fonction publique, livre sa vision du texte qui fait l'objet d'une procédure accélérée. Les débats parlementaires reprennent en commission des lois du Sénat le 12 juin 2019.

- **Réforme de la fonction publique : inquiétude de l'AMF après l'examen par les députés/ BEUREY Thomas**

  Localtis.info, 24/05/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/reforme-de-la-fonction-publique-inquietude-de-lamf-apres-lexamen-par-les-deputes?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-05-24&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne

  Les nouvelles mesures que les députés ont introduites ces derniers jours dans le projet de loi de transformation de la fonction publique ne suscitent pas beaucoup d'enthousiasme de la part des responsables élus de l'Association des maires de France (AMF). Moins de 48 heures après la fin de l'examen de la réforme dans l'hémicycle du Palais Bourbon, le comité directeur de l'association a tiré « un bilan peu rassurant. »

- **Projet de loi fonction publique : les quatre points qui inquiètent le plus les maires**

  Maire-info.com, 24/05/2019
  http://www.maire-info.com/article.asp?param=23083&PARAM2=PLUS&nl=1

  Au sortir de la réunion le 23 mai 2019 de son Comité directeur, l'AMF a exprimé, par communiqué,

son « inquiétude » sur les conséquences de certaines mesures du projet de loi Transformation de la fonction publique. Le point sur les sujets qui inquiètent les élus.
https://www.amf.asso.fr/documents-fonction-publique-territoriale-lamf-sinquiete-consequences-certaines-mesures-du-projet-loi/39455
https://participation.senat.fr/blog/consultation-sur-la-transformation-de-la-fonction-publique

- **Frédéric Thiriez : avec la fin de l'ENA, « l'idée est de supprimer la mentalité «grands corps» »/FLOC'H Benoît**
  lemonde.fr, 22/05/2019
  https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/05/22/frederic-thiriez-il-faut-supprimer-l-acces-direct-aux-grands-corps-a-la-sortie-de-l-ena_5465268_823448.html?xtmc=thiriez&xtcr=2
  Entretien avec Frédéric Thiriez, missionné par le Premier ministre pour réformer la haute fonction publique. Ces travaux s'engagent dans la continuité du projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Réforme de la fonction publique : manifestations et commentaires marquent le passage en Conseil des ministres/BEUREY Thomas**
  Localtis.info, 27/03/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/reforme-de-la-fonction-publique-manifestations-et-commentaires-marquent-le-passage-en-conseil-des?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-03-27&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne
  Le Conseil des ministres a examiné, ce mercredi 27 mars 2019, le projet de loi de « transformation de la fonction publique ». Une étape importante pour cette réforme que le Gouvernement prépare depuis un an, et dont il souhaite l'adoption avant la fin de la session parlementaire de cet été. Opposés à un texte qui, selon eux, remet en cause le statut de la fonction publique, les syndicats appellent les agents à manifester. La réforme manque d'ambition, font valoir de leur côté les représentants des employeurs locaux et des DRH, qui étaient réunis ce même jour lors de la conférence nationale de l'emploi territorial à Paris.

- **Le projet de loi « fonction publique » doit être amélioré**
  Gazette des communes, des départements, des régions (la), n° 2457, 18/03/2019, p. 21
  https://www.lagazettedescommunes.com/612188/le-projet-de-loi-fonction-publique-doit-etre-ameliore/
  Tribune du Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), sur le projet de loi de transformation de la fonction publique.

- **Dossier relatif aux votes émis par les deux collèges du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur le projet de loi de transformation de la fonction publique - Séance plénière du lundi 18 mars 2019**
  CSFPT, 18/03/2019
  https://www.csfpt.org/sites/default/files/dossier_votes_projet_de_loi_fonction_publique_-_seance_pleniere_du_18_mars_2019.pdf
  Communiqué de presse du CSFPT après la nouvelle séance plénière relative au projet de loi de transformation de la fonction publique en présence d'Olivier Dussopt, Secrétaire d'État à la fonction publique. Ce texte est complété par les déclarations de Philippe Laurent, président du CSFPT, et des organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, FA FPT).

- **Projet de loi fonction publique : vote défavorable du CSFPT, après celui du Conseil commun**
  Localtis.info, 18/03/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/projet-de-loi-fonction-publique-vote-defavorable-du-csfpt-apres-celui-du-conseil-commun?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-03-18&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne
  Le Conseil commun de la fonction publique s'est exprimé vendredi sur le projet de modernisation de la fonction publique. Le Gouvernement a tenu compte d'une partie des amendements des syndicats. Cela n'a toutefois pas suffi. Ce lundi, c'était au tour du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, où le fait d'être consulté en tout dernier lieu n'a pas été apprécié.

- **Avenir de la formation et de la gestion des carrières : union sacrée des institutions de la « territoriale »**
  Localtis.info, 14/03/2019
  https://www.banquedesterritoires.fr/avenir-de-la-formation-et-de-la-gestion-des-carrieres-union-sacree-des-institutions-de-la?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2019-03-14&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne
  Les institutions de la fonction publique territoriale jouent la carte de l'unité face aux propositions de la mission sur la formation et la gestion des carrières des agents territoriaux qui appellent à des évolutions de leur part.

- **Réforme de la fonction publique : l'AITF souhaite des compléments au projet de loi/ GASNIER Marie**
  weka.fr, 07/03/2019
  https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article/reforme-de-la-fonction-publique-l-aitf-souhaite-des-complements-au-projet-de-loi-80472/
  Le projet de loi de transformation de la fonction publique que le Gouvernement devrait présenter fin mars opère une réforme majeure et présente certaines lacunes, notamment en matière de mobilité, selon l'AITF.

- **Projet de loi fonction publique : la fronde des syndicats et des employeurs territoriaux**
  lagazettedescommunes.com, 20/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/607619/projet-de-loi-fonction-publique-la-fronde-des-syndicats-et-des-employeurs-territoriaux/?abo=1
  Fait inédit au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) : syndicats et employeurs ont unanimement demandé qu'un délai supplémentaire soit accordé par l'État pour amender le projet de loi de transformation de la fonction publique. Sans quoi les prochaines séances seraient boycottées et le calendrier gouvernemental menacé.

- **Anicet le Pors : le statut de la fonction publique sera progressivement contourné et mis en extinction/MANSAT Pierre, 17/02/2019**
  http://www.pierremansat.com/2019/02/anicet-le-pors-le-statut-de-la-fonction-publique-sera-progressivement-contourne-et-mis-en-extinction-dans-la-gazette.html
  Interview d'Anicet le Pors « père du statut de la fonction publique » sur les questions de service public, sur la fonction publique aujourd'hui et sa réforme et sur le statut.

- **Tutelle pour le CNFPT et les centres de gestion : ça grince !**
  lagazettedescommunes.com, 15/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/606917/tutelle-pour-le-cnfpt-et-les-centres-de-gestion-ca-grince/?abo=1
  Après l'opposition du président du CNFPT à la proposition du rapport Savatier/de Belenet, c'est au tour du président de la FNCDG, Michel Hiriart, de refuser catégoriquement une « mise sous tutelle » des centres de gestion. Philippe Laurent, de son côté, ne veut pas que le Conseil Sup' qu'il préside ou la coordination des employeurs, dont il est le porte-parole, jouent ce rôle.

- **[Interview] François Deluga : « La porte à la privatisation du CNFPT est ouverte ! »/RALLU Bénédicte, JOANNES Jean-Marc**
  lagazettedescommunes.com, 13/02/2019
  https://www.lagazettedescommunes.com/606576/interview-francois-deluga-la-porte-a-la-privatisation-du-cnfpt-est-ouverte/
  Le président du Centre national de la fonction publique territoriale a vivement réagi à la présentation la veille du rapport de Belenet et Savatier sur l'articulation entre l'établissement public et les centres de gestion. Il qualifie les propositions des deux parlementaires « d'extrêmement dangereuses ». Il dénonce une « remise en cause de la décentralisation. »

ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE
41, QUAI D'ORSAY
75007 PARIS
TÉL. : 01 44 18 14 14
WWW.AMF.ASSO.FR

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY
CS 41232
75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00
WWW.CNFPT.FR

FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION
80, RUE DE REUILLY
75012 PARIS
TÉL. : 01 53 30 09 99
WWW.FNCDG.COM

©19/14428/AJ - CNFPT STUDIO GRAPHIQUE - IMPRESSION CNFPT (WAMBRECHIES)
© CRÉDITS PHOTO : ARNAUD FEVRIER POUR L'AMF ET AGENCE MYOP POUR LE CNFPT

Dates d'application des principales dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Article de la loi	Dispositions	Entrée en vigueur
2	Réforme des compétences et du fonctionnement du CSFPT	Après les élections municipales de 2020 Projet de décret soumis au CSFPT du 16 octobre 2019
4	Comité social territorial	En vue du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique mesures transitoires à compter de la publication du/des décrets d'application et jusqu'au prochain renouvellement des instances Projet de décret(s) sur les modalités d'organisation et les compétences des CST, l'articulation entre CST et formation spécialisée (examen courant 2020)
5	Rapport social unique	A compter du 1er janvier 2021 Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
10 et 30	Commission administrative paritaire	Prochain renouvellement général des instances pour les modalités d'organisation des CAP L'avis préalable de la CAP est supprimé en cas de mutation et de transferts d'agents entre collectivités dès le 1er janvier 2020. Les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021. Projet de décret relatif aux lignes directrices de gestion et aux décisions individuelles relatives aux CAP soumis au CCFP du 17 octobre 2019
12	Commission consultative paritaire commune	En vue du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique
13	Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics locaux	Lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique
15	Recrutement des agents contractuels sur emploi permanent	Projet de décret soumis au CCFP du 17 octobre 2019
16	Recrutement de contractuels pour les fonctions de DGS	Projet de décret soumis au CSFPT du 27 novembre 2019
17	Contrat de projet	Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre 2019
21	Elargissement des cas de recours au contrat dans la FPT notamment sur des	A compter du lendemain de la publication du décret sur la procédure de recrutement contractuel

	emplois à temps non complet	Projet de décret soumis au CSFPT du 16 octobre 2019
22	Remplacement d'agents indisponibles	A compter du lendemain de la publication de la loi
23	Indemnité de fin de contrat ("prime de précarité")	Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021 Décret d'application en attente
27	Entretien professionnel	A compter du 1er janvier 2021, Applicabilité aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020
28	Rémunération des agents contractuels	A compter du lendemain de la publication de la loi
29	Modification des règles de détermination des régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale	A compter du lendemain de la publication de la loi
31	Echelle des sanctions disciplinaires	A compter du lendemain de la publication de la loi pour la mise en œuvre des sanctions Après le prochain renouvellement des instances pour les dispositions relatives au conseil de discipline
32	Suppression du conseil de discipline de recours	Le conseil de discipline de recours devra se prononcer sur les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la loi de transformation de la fonction publique
34	Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique	A compter du 1er février 2020 La commission de déontologie est saisie et examine les demandes faites jusqu'au 31 janvier 2020. L'absence d'avis de la commission dans un délai de 2 mois à compter de la saisine vaut avis de compatibilité. Les demandes présentées à compter du 1er février 2020 sont examinées par la HATPV Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre 2019
35	Composition et fonctionnement de la HATPV	A compter du 1er février 2020 Les mandats actuels des membres de la HATPV se poursuivent jusqu'à leur terme Les membres de la commission de déontologie demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines (demandes faites jusqu'au 31 janvier 2020) Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre 2019
37	Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique	A compter du lendemain de la publication de la loi

40	Nouvelles missions des CDG en matière de médecine/Entretien bilan de carrière/période de préparation au reclassement/congé de proche aidant	à compter du lendemain de la publication de la loi projet de décret relatif à la mise en œuvre de l'entretien de carrière en attente soumis au CCFP du 6 février 2020
41	Répartition du supplément familial de traitement en cas de séparation des parents	A compter du lendemain de la publication de la loi
45	Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains évènements familiaux	Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre 2019
46	Droit à l'allaitement sur le lieu de travail	A compter du lendemain de la publication de la loi
47	Harmonisation de la durée du travail dans la FPT	Un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes + entrée en application des nouvelles règles relatives au temps de travail au plus tard le 1er janvier suivant leur définition
49	Recours ponctuel au télétravail	A compter du lendemain de la publication de la loi Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
50	Rapport annuel et organisation territoriale du CNFPT – Compétences et organisation des centres de gestion	A compter du lendemain de la publication de la loi Après le prochain renouvellement général des conseils municipaux pour la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation, de spécialisation Projets de décrets comprenant des mesures sur les CDG et le CNFPT soumis au CSFPT du 27 novembre 2019
51	Délégation de pouvoir au sein des centres de gestion	A compter du lendemain de la publication de la loi
56	Encadrement du droit de grève dans la fonction publique territoriale	A compter du lendemain de la publication de la loi
58	Droits acquis au titre du compte personnel de formation	A compter du lendemain de la publication de la loi pour la portabilité des droits acquis au titre du CPF pour les fonctionnaires intégrant le secteur privé Au plus tard le 1er janvier 2020 pour la modification des modalités d'alimentation du CPF et la portabilité des droits acquis au titre du CPF pour les salariés du secteur privé intégrant la fonction publique Projet de décret soumis au CCFP du 17 octobre 2019
62	Contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans la	Contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020

	fonction publique territoriale	
64	Formation des agents publics aux fonctions de management	A compter du lendemain de la publication de la loi
66	Mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la FP	Application aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1er janvier 2020
70	Double détachement sur emploi fonctionnel pour accomplir une période de stage de formation	A compter du lendemain de la publication de la loi
71	Portabilité du CDI entre les trois versants de la FP	A compter du lendemain de la publication de la loi
72	Rupture conventionnelle et allocation chômage	Expérimentation d'une durée de 5 ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025 Projets de décrets soumis au CCFP du 14 novembre 2019
74	Encadrement des disponibilités pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS	A compter du 1er janvier 2020.
76	Détachement d'office en cas d'externalisation de service	A compter du lendemain de la publication de la loi Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
77	Fin de fonctions des DGS	A compter du lendemain de la publication de la loi
78	Prise en charge des FMPE	Le nouveau dispositif de prise en charge des FMPE s'applique aux agents pris en charge à compter du premier jour du deuxième mois suivant la promulgation de la loi. Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10% par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10% par an entre en vigueur un an après la publication de la loi La prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans, à la date de publication de la loi, du CNFPT ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date. Délai de six mois à compter de la publication de la loi pour élaborer le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi
79	Admission à la retraite des FMPE	A compter du lendemain de la publication de la loi Radiation des cadres d'office et admission à la retraite 6 mois après la publication de la loi pour les FMPE pris en charge à la même date et qui remplissent déjà les conditions

80	Egalité professionnelle hommes-femmes dans les trois versants de la FP	A compter du lendemain de la publication de la loi pour le dispositif de signalement Les plans d'action sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020 Projets de décrets soumis au CCFP du 10 décembre
81	Inscription de l'état de grossesse dans les critères ne permettant aucune distinction entre les fonctionnaires	A compter du lendemain de la publication de la loi
82	Nominations équilibrées aux emplois de direction	Pour les collectivités territoriales et les EPCI, entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes Pour le CNFPT entrée en vigueur à compter du renouvellement de son conseil d'administration Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre
83	Nominations équilibrées pour les jurys de concours et les instances de sélection	A compter du lendemain de la publication de la loi Projet de décret soumis au CCFP du 10 décembre
84	Inapplication du jour de carence aux agentes en situation de grossesse	A compter du lendemain de la publication de la loi
85	Congé parental/disponibilité de droit - Maintien des droits à avancement	A compter du lendemain de la publication de la loi En attente d'un projet de décret
89	Organisation des concours dans la FPT : limitation du nombre d'inscriptions/généralisation des concours sur titres	A compter du lendemain de la publication de la loi En attente de projets de décrets
90	Clarification et modernisation du droit applicable aux agents en situation de handicap	Le 1er janvier 2020, sauf la déclaration des employeurs publics comptant moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent qui entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et, au plus tard, le 1er janvier 2022 Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
91	Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap	Expérimentation pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la loi de transformation de la fonction publique Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
92	Travailleurs en situation de handicap, aménagement des concours administratifs	A compter du lendemain de la publication de la loi Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020
93	Expérimentation d'une promotion dérogatoire au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap	A compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025 Projet de décret soumis au CCFP du 6 février 2020

Note de présentation
Partenariat AMF, CNFPT, FNCDG
« Organisation de journées d'information en région »
Dernier trimestre 2019

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 modifie le statut de la fonction publique territoriale et principalement les dispositions relatives aux contractuels, au dialogue social, à la discipline, à la déontologie, à la mobilité et l'évolution professionnelle, à la fin d'emploi, à l'égalité professionnelle, au temps de travail…

La gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales va être rapidement être impactée par l'ensemble de ces mesures législatives.

L'Association des Maires de France (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) ont décidé de s'associer pour proposer aux acteurs territoriaux au dernier trimestre 2019 et sur l'ensemble du territoire national, des journées d'actualité ayant pour objet de présenter les principales dispositions de ce texte et d'évoquer les conditions de leur mise en œuvre mais également les enjeux à appréhender pour le nouveau mandat.

Le public visé par ces conférences regroupe les employeurs territoriaux (élus), les décideurs locaux (Directeurs généraux de services) les gestionnaires des collectivités et établissements publics locaux d'un territoire donné : la région d'accueil de la manifestation.

Le cas échéant, d'autres partenaires peuvent être associés comme les associations catégorielles et la presse spécialisée et locale.

Pour l'ensemble des acteurs locaux, ces conférences seront le moment privilégié d'appréhender les nouvelles dispositions applicables en matière de GRH mais aussi de réfléchir aux nouveaux défis pour valoriser les compétences des personnels territoriaux afin d'assurer l'attractivité des carrières dans les collectivités locales, nécessaire à la bonne marche des services publics locaux.

Ces rencontres se dérouleront dans les villes suivantes :
- Paris (Région Ile de France)
- Reims (Région Grand Est)
- Rennes (région Bretagne)
- Lille (Région Hauts de France)
- Rouen (Région Normandie)
- Carcassonne (Région Occitanie)
- Nantes (Région Pays de la Loire)

- La Garde (Région PACA)
- Ajaccio (Région Corse)
- Lyon (Région Auvergne Rhône Alpes)
- Bordeaux (Région Aquitaine)
- Dijon (Région Bourgogne Franche Comté)
- Orléans (Région Centre Val de Loire)
- Clermont Ferrand (Région Auvergne Rhône Alpes)
- Pantin (Région Ile de France).

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG associeront les Centres de Gestion, les associations départementales de maires et la délégation régionale du CNFPT du ressort d'accueil de la manifestation à chaque étape de l'organisation de ces rencontres.

Les différentes étapes de la réalisation du projet sont :
- Définir le lieu d'organisation de la conférence
- Gérer les aspects logistiques (location et mise en place de la salle, accueil et réception, impression et livraison des documents remis aux participants…)
- Définir le programme de la conférence
- Rechercher les intervenants (dans la très grande majorité des rencontres, il s'agira d'un représentant de chacun des partenaires)
- Organiser les échanges entre les partenaires locaux et nationaux
- Elaborer l'invitation
- Diffuser l'invitation ainsi qu'un communiqué de presse
- Gérer les inscriptions
- Réaliser des documents de présentation du texte.

La réalisation de ces différentes étapes est placée sous la responsabilité des membres du comité de pilotage auquel participe chacun des partenaires cosignataires ainsi que le Centre de Gestion, la délégation du CNFPT et de l'association des maires du ressort d'accueil de la conférence. Le comité de pilotage, regroupant un représentant de chacune des parties et des acteurs locaux, se réunit au moins une fois préalablement à l'organisation de la réunion régionale.

Un référent national est désigné afin de coordonner toutes les étapes de la mise en œuvre de la réunion.
Le rôle du référent consiste à prendre contact avec les acteurs locaux, d'organiser et de préparer les comités de pilotage (contenu et logistique), de collecter/consolider les informations, de communiquer avec chacun des acteurs, d'accompagner la gestion logistique locale, de coordonner la recherche d'intervenants…

Ont ainsi été désignés référents :

L'AMF pour les rencontres organisées à Paris, Orléans, Nantes, Dijon
Le CNFPT pour les rencontres organisées à Lille, Carcassonne, Reims, Clermont Ferrand, Bordeaux
La FNCDG pour les rencontres organisées à Pantin, Rennes, Rouen, La Garde, Ajaccio, Lyon.

Compte-tenu de l'objectif précité du partenariat, chaque étape dans l'organisation des réunions fait l'objet d'une validation par le comité de pilotage.

Ces rencontres s'organiseront autour d'une journée ou d'une demi-journée entre le 10 septembre et le 15 novembre.

Trois possibilités ont été offertes aux organisateurs :

- **Projet de déroulé n°1**

  - 8h45/09H15 : Accueil
  - 9H15/ 9H30 : Allocution d'ouverture
  - 9h30/ 10H15 : Présentation des principales dispositions relatives au dialogue social et à l'évolution des instances paritaires
    La loi de transformation de la fonction publique modifie, en profondeur, le fonctionnement des instances paritaires : création d'un comité social territorial en remplacement du CT et du CHSCT, réforme du champ de compétences des commissions administratives paritaires, réforme des commissions consultatives paritaires. Panorama des principales mesures.
  - 10H15/11H00 : Présentation des principales dispositions relatives aux contractuels
    La loi de transformation de la fonction publique étend les cas le recours aux contractuels de droit public au sein des collectivités territoriales notamment au travers l'abaissement du seuil démographique permettant le recrutement de contractuels sur les emplois fonctionnels, la création d'un contrat de projet, l'élargissement des cas de recours au contrat sur emploi permanent dans toutes les catégories. Le texte prévoit également une obligation de formation d'intégration pour certains agents contractuels. Panorama de ces évolutions majeures.
  - 11h20/11H40 : Présentation des principales dispositions relatives au droit disciplinaire et à la déontologie
    La loi de transformation de la fonction publique modifie le cadre juridique issu de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Échelle des sanctions disciplinaires, évolution du droit de grève, suppression de la Commission de déontologie au profit de la HATVP, renforcement du suivi des réserves de la HATVP… voilà les principaux points de réforme.

- 11H40/12H00 : Présentation des principales dispositions relatives aux conditions de travail

  La loi de transformation de la fonction publique contient différentes mesures en matière de conditions de travail. Parmi celles-ci figurent notamment la création d'un congé de proche aidant, l'instauration d'un bilan de carrière en cas de pénibilité, la suppression progressive des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail (1607 heures) et une uniformisation des autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Focus sur ces évolutions.

- 12H00/12H30 : Présentation des principales dispositions relatives aux recrutements, à la mobilité et à l'évolution professionnelle

  La loi de transformation de la fonction publique comprend un volet important sur la mobilité et l'évolution professionnelle. Extension de la portabilité des CDI, financement de l'apprentissage, formation au management, création d'un mécanisme de rupture conventionnelle, généralisation des concours sur titres, création d'un détachement d'office en cas d'externalisation de services : Voilà les principales réformes opérées en la matière par la nouvelle loi.

- 12H30/ 13H00 : Présentation des principales dispositions relatives à l'égalité professionnelle

  La loi de transformation de la fonction publique entend renforcer l'égalité professionnelle en imposant notamment aux employeurs territoriaux l'élaboration, avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle et la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes. Figurent également dans la loi des mesures en faveur des nominations équilibrées au sein des emplois de direction et d'une représentation équilibrée des membres des jurys de concours. D'autres mesures concernent les agents en situation de handicap.

- 13H00 / 14H00 : cocktail déjeunatoire

- **Projet de déroulé n°2**

- 8h45/09H15 : Accueil
- 9H15/ 9H30 : Allocution d'ouverture
- 9h30/ 10H30 : Présentation des principales dispositions relatives au dialogue social et à l'évolution des instances paritaires

  La loi de transformation de la fonction publique modifie, en profondeur, le fonctionnement des instances paritaires : création d'un comité social territorial en remplacement du CT et du CHSCT, réforme du champ de compétences des commissions administratives paritaires, réforme des commissions consultatives paritaires. Panorama des principales mesures.
- 10H30/11H30: Présentation des principales dispositions relatives aux contractuels

  La loi de transformation de la fonction publique étend les cas le recours aux contractuels de droit public au sein des collectivités territoriales notamment au travers l'abaissement du seuil démographique permettant le recrutement de contractuels sur les emplois fonctionnels, la création d'un contrat de projet, l'élargissement des cas de recours au contrat sur emploi permanent dans toutes les catégories. Le texte prévoit également une obligation de formation d'intégration pour certains agents contractuels. Panorama de ces évolutions majeures.
- 11H30/11H45 : pause
- 11h45/12H15 : Présentation des principales dispositions relatives au droit disciplinaire et à la déontologie

  La loi de transformation de la fonction publique modifie le cadre juridique issu de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Échelle des sanctions disciplinaires, évolution du droit de grève, suppression de la Commission de déontologie au profit de la HATVP, renforcement du suivi des réserves de la HATVP… voilà les principaux points de réforme.
- 12H15 /12H45 : Présentation des principales dispositions relatives aux conditions de travail

  La loi de transformation de la fonction publique contient différentes mesures en matière de conditions de travail. Parmi celles-ci figurent notamment la création d'un congé de proche aidant, l'instauration d'un bilan de carrière en cas de pénibilité, la suppression progressive des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail (1607 heures) et une uniformisation des autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Focus sur ces évolutions.
- 12H45 /14H00 : déjeuner
- 14H00/15H00: Présentation des principales dispositions relatives aux recrutements, à la mobilité et à l'évolution professionnelle

  La loi de transformation de la fonction publique comprend un volet important sur la mobilité et l'évolution professionnelle. Extension de la portabilité des CDI, financement de l'apprentissage, formation au management, création d'un mécanisme de rupture conventionnelle, généralisation des concours sur titres, création d'un détachement d'office en cas d'externalisation de services : Voilà les principales réformes opérées en la matière par la nouvelle loi.
- 15H00/ 16H00 : Présentation des principales dispositions relatives à l'égalité professionnelle

  La loi de transformation de la fonction publique entend renforcer l'égalité professionnelle en imposant notamment aux employeurs territoriaux l'élaboration, avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle et la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes. Figurent également dans la loi des mesures en faveur des nominations équilibrées au sein des emplois de direction et d'une représentation équilibrée des membres des jurys de concours. D'autres mesures concernent les agents en situation de handicap.

- **Projet de déroulé n°3**

- 8h45/09H15 : Accueil
- 9H15/ 9H30 : Allocution d'ouverture
- 9h30/ 10H15 : Présentation des principales dispositions relatives au dialogue social et à l'évolution des instances paritaires

  La loi de transformation de la fonction publique modifie, en profondeur, le fonctionnement des instances paritaires : création d'un comité social territorial en remplacement du CT et du CHSCT, réforme du champ de compétences des commissions administratives paritaires, réforme des commissions consultatives paritaires. Panorama des principales mesures.
- 10H15/11H00 : Présentation des principales dispositions relatives aux contractuels

  La loi de transformation de la fonction publique étend les cas le recours aux contractuels de droit public au sein des collectivités territoriales notamment au travers l'abaissement du seuil démographique permettant le recrutement de contractuels sur les emplois fonctionnels, la création d'un contrat de projet, l'élargissement des cas de recours au contrat sur emploi permanent dans toutes les catégories. Le texte prévoit également une obligation de formation d'intégration pour certains agents contractuels. Panorama de ces évolutions majeures.
- 11h20/11H40 : Présentation des principales dispositions relatives au droit disciplinaire et à la déontologie

  La loi de transformation de la fonction publique modifie le cadre juridique issu de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Échelle des sanctions disciplinaires, évolution du droit de grève, suppression de la Commission de déontologie au profit de la HATVP, renforcement du suivi des réserves de la HATVP… voilà les principaux points de réforme.

- 11H40/12H00 : Présentation des principales dispositions relatives aux conditions de travail

  La loi de transformation de la fonction publique contient différentes mesures en matière de conditions de travail. Parmi celles-ci figurent notamment la création d'un congé de proche aidant, l'instauration d'un bilan de carrière en cas de pénibilité, la suppression progressive des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail (1607 heures) et une uniformisation des autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Focus sur ces évolutions.

- 12H00/12H30 : Présentation des principales dispositions relatives aux recrutements, à la mobilité et à l'évolution professionnelle

  La loi de transformation de la fonction publique comprend un volet important sur la mobilité et l'évolution professionnelle. Extension de la portabilité des CDI, financement de l'apprentissage, formation au management, création d'un mécanisme de rupture conventionnelle, généralisation des concours sur titres, création d'un détachement d'office en cas d'externalisation de services : Voilà les principales réformes opérées en la matière par la nouvelle loi.

- 12H30/ 13H00 : Présentation des principales dispositions relatives à l'égalité professionnelle

  La loi de transformation de la fonction publique entend renforcer l'égalité professionnelle en imposant notamment aux employeurs territoriaux l'élaboration, avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle et la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes. Figurent également dans la loi des mesures en faveur des nominations équilibrées au sein des emplois de direction et d'une représentation équilibrée des membres des jurys de concours. D'autres mesures concernent les agents en situation de handicap.

- 13H00 / 14H00 : cocktail déjeunatoire

- 13H00 / 14H00 : cocktail déjeunatoire

- 14h00 / 15H15 : Table ronde - thème au choix
- 15h15/ 15H30 : pause
- 15H30/17H00 : Table ronde – thème au choix

<u>Propositions de table-ronde</u> :

- Comment s'organisera le dialogue social au regard du renouveau des instances paritaires ? En quoi peut-il être à la fois un enjeu d'attractivité pour les collectivités territoriales, un levier de l'amélioration des conditions de travail pour les agents et d'efficacité pour les collectivités et les citoyens ?

- Comment évolueront les politiques de recrutement au regard des nouvelles dispositions relatives aux contractuels notamment ?

- Comment favoriser l'égalité professionnelle ?

- Comment favoriser l'évolution professionnelle des agents que celle-ci soit choisie ou subie ?

Documentation et communication

Un kit de documentation et de communication a été réalisé par l'AMF, la FNCDG et le CNFPT. Celui-ci comprend un livret explicitant les dispositions de la loi relative à la FPT, une synthèse et un powerpoint de présentation.

Le service communication du CNFPT a élaboré la maquette du livret, la charte graphique des documents transmis, les documents de communication.

Le suivi des inscriptions a été mis en place par le CNFPT avec localement des plateformes ou des formulaires gérés par les CDG notamment pour l'inscription des élus.

Chaque partie, ainsi que les CDG ou la délégation du CNFPT d'accueil, s'engagent à communiquer très largement sur ces journées conférences notamment par le biais d'une mise en ligne de l'invitation sur leur site internet ainsi que l'envoi d'un email à leur réseau.

Le CDG ou la délégation régionale du CNFPT d'accueil apportera un soutien matériel dans le cadre de l'organisation de ces journées conférences, qui se matérialisera par :

- L'appui au référent national dans l'organisation logistique de l'événement
- Le relais des dossiers et communiqués de presse et la gestion des relations avec les médias locaux
- La communication sur l'évènement auprès des collectivités de la région
- La communication sur l'évènement sur le site Internet des établissements de la région
- La mise à disposition à titre gracieux d'agents pour l'installation et la tenue de l'événement.

Prise en charge des frais d'organisation

Chaque référent prend directement en charge le paiement des frais relatifs à l'organisation de ces journées conférences qui se composent des frais liés :

- A la location et à l'habillage de l'espace (auditorium, lieux de réception, matériel audio et vidéo…)
- A la réception (accueil café et cocktail déjeunatoire)
- Aux éventuels remboursements des frais demandés par les intervenants.

Convention relative à la gouvernance et au financement d'un « espace numérique commun » plus communément appelé « Place de l'emploi public »

Entre

La DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE, représentée par le directeur général de l'administration et de la fonction publique, Monsieur Thierry Le GOFF, ci-après dénommée, la DGAFP ;

Le SECRETARIAT GENERAL DES MINISTERES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES, représenté par la secrétaire générale, Madame Sabine FOURCADE ;

La DIRECTION GENERALE DE L'OFFRE DE SOINS, représentée par la directrice générale, Madame Cécile COURREGES, ci-après dénommée, la DGOS ;

La DIRECTION GENERALE DE LA COHESION SOCIALE, représentée par son directeur général, Monsieur Jean-Philippe VINQUANT, ci-après dénommée, la DGCS

La DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES, représentée par le directeur général, Monsieur Stanislas BOURRON, ci-après dénommée, la DGCL ;

Le CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, représenté par son président, Monsieur François DELUGA, ci-après dénommé, le CNFPT ;

La FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, représenté par son président, Monsieur Michel HIRIART, ci-après dénommée, la FNCDG ;

Le **GIP INFORMATIQUE DES CENTRES DE GESTION,** représenté par son président, Monsieur Marc GODEFROY.

Désignés ci-après par le terme « les parties ».

Présentation du contexte et des objectifs

L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, a pour objectif de favoriser la mobilité inter ministérielle et celle entre les trois versants de la fonction publique, afin de permettre, d'une part, des mobilités fonctionnelles dans le cadre de bassins d'emplois et, d'autre part, de développer des logiques de parcours professionnels, notamment dans le cadre de filières métiers.

Pour ce faire, l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017, au travers de son article 2, dispose que : « *Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires. (…)* »

Le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, pris pour l'application des dispositions de l'ordonnance du 13 avril 2017, a pour but, d'une part, d'instaurer par voie réglementaire l'obligation de publication sur l'espace numérique commun aux administrations relevant de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière et, d'autre part, d'harmoniser les modalités de publication entre les trois versants, en vue de faciliter la mise en œuvre du nouvel outil numérique.

Les dispositions législatives et réglementaires précitées ont toutes pour objectif de favoriser la mobilité inter ministérielle et entre les trois versants de la fonction et de permettre des mobilités fonctionnelles et géographiques.

Le CNFPT a pris en charge pour le compte de l'ensemble des partenaires, une étude qui a été confiée à la société Wavestone pour analyser et expertiser la solution la plus adaptée pour la mise en œuvre d'un portail de l'emploi public au regard de la diversité des solutions déjà existantes dans chacun des versants, en tenant compte des particularités relatives à chaque versant en matière d'emploi public, en examinant également l'hypothèse du développement d'un nouvel outil.

Les travaux menés par Wavestone ont conduit à recommander la reprise de la solution développée par la Fonction de l'Etat, la BIEP, comme portail commun de l'emploi territorial.

Cette solution présente le meilleur niveau de contribution sur tous les axes d'analyse (réponse aux besoins, ergonomie, capacité d'évolution, coût et délai).

Il a été décidé par les parties une mise en œuvre du projet en deux temps :

- au 1er janvier 2019, **un portail respectant le périmètre de l'ordonnance**, soit un portail commun permettant d'agréger et de publier les offres et vacances d'emploi des trois fonctions publiques puis redirigeant, pour la seule FPT, l'utilisateur vers l'environnement actuellement existant pour les candidatures ;

- puis courant 2019-2020, **une étude de faisabilité du projet d'un portail unique** qui intégrerait l'ensemble des fonctionnalités de gestion en back-office et des services offerts aux candidats dans un seul environnement.

Les arbitrages concernant les évolutions qui pourraient intervenir sur le dispositif, telles que l'éventuelle transformation de l'espace numérique commun en portail unique, et les coûts de développements ou d'évolution qui seraient exposés, feront l'objet d'une nouvelle convention.

La présente convention a pour objectif la mise en œuvre de l'espace numérique commun, par l'organisation des modalités de gestion et de dialogue entre les partenaires.

La constitution du Portail de l'emploi public reposant sur un principe de mutualisation entre les trois versants de la Fonction publique, la gouvernance du projet est organisée sur le même principe, quelle que soit la phase du projet et spécialement en cas d'évolutions structurelles du portail.

Article 1 – Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les modalités de financement entre les différentes parties concernées ainsi que le mode de gouvernance en ce qui concerne la mise œuvre du portail commun (agrégateur des offres, schéma dans lequel la fonction publique territoriale, ainsi que les autres administrations conservent leur propre solution).

Article 2 – Pilotage du projet

La gouvernance du projet sera organisée autour de deux comités : un comité de pilotage stratégique et un comité de suivi opérationnel.

2.1 – Le comité de pilotage stratégique

Il a pour objet de définir les orientations stratégiques et de suivre la mise en œuvre du projet : suivi des procédures, niveau de dépenses, opportunité de réaliser des évolutions techniques et ergonomiques …

Ce comité est composé des signataires de la présente convention ou de leurs représentants.
Par la recherche d'un consensus, ce comité propose des orientations stratégiques aux autorités dont relèvent les administrations représentées.

Les membres du comité peuvent proposer des questions à l'ordre du jour qui figurent sur la convocation adressée à ses membres.

Peuvent participer aux réunions du comité de pilotage, les représentants des associations d'élus territoriaux comme l'association des maires de France, de l'association des départements de France et de Régions de France …

Le comité de pilotage se réunit chaque fois que les parties l'estiment nécessaire et, au minimum, une fois par an.

2.2 – Le comité de suivi opérationnel

Son rôle est de coordonner les travaux et de suivre le planning de réalisation. Ce comité fait le point sur les difficultés techniques et /ou fonctionnelles rencontrées.

Ce comité est composé des signataires de la présente convention ou de leurs représentants.

Cependant, une représentation plus opérationnelle est attendue pour participer à ce comité qui a vocation à se réunir de façon régulière, tout au long du projet.

Article 3 – Montant de la convention

Le CNFPT a pris à sa charge, en phase amont du projet en 2018, l'étude de faisabilité et d'élaboration des scénarios possibles confiée à Wavestone pour un montant de 63 306, 90 euros TTC.

La DGAFP s'engage à faire l'avance de l'intégralité des coûts relatifs au projet, soit 136 355€ HT, pour ce qui concerne la mise en œuvre de l'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 et du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018. Les modalités de remboursement sont définies à l'article 4.2 de la présente convention.

La DGAFP prendra également à sa charge, au titre de la première année, à savoir 2019, le coût global des prestations d'hébergement et de maintenance, soit 53 875 € HT.

Etant donné que le marché du support technique sur lequel s'appuie ce projet (marché BIEP) arrive à échéance en novembre 2019, les membres signataires de la présente convention, ou leurs représentants, seront associés à la procédure, conduite par la DGAFP, relative à l'élaboration du nouveau marché (rédaction du cahier des charges, participation à la CAO - choix du prestataire.

Article 3. 1 – Clé de répartition financières entre les trois versants

Il a été convenu entre les représentants des signataires de la présente convention que la clé de répartition concernant le financement du projet (coût d'acquisition de l'agrégateur et de l'ergonomie) se ferait sur la base des effectifs globaux par versant[1]. Les évolutions qui pourraient intervenir à l'issue de la mise en œuvre du portail commun obéiront également à ce principe et devront faire l'objet d'une nouvelle convention ou d'un avenant, conformément aux principes exposés dans le préambule.

Fonction publique	Total des effectifs 1 (ETP)	%	Coût projet par versant
Fonction publique de l'État (FPE)	**2 503,0**	**44 %**	**60 084 €**
Fonction publique territoriale (FPT)	**1 977,2**	**35 %**	**47 794 €**
Fonction publique hospitalière (FPH)	**1 189,3**	**21 %**	**28 676 €**
Total (FPE+FPT+FPH)	**5 669,5**	**100 %**	**136 555 €**

Les coûts d'hébergement et de maintenance (TMA corrective et évolutive) au-delà de l'année 2019 feront l'objet d'un avenant à la présente convention selon la même clé de répartition.

Article 4 – Conditions financières

La DGAFP prend en charge la dépense initiale relative à la mise en œuvre de l'espace numérique commun.

La participation financière du CNFPT est prise en charge par le GIP Informatique des centres de gestion dans le cadre de la cession du Site Emploi Territorial (SET) et des droits d'usage gratuits pour 5 ans qui en découlent.

[1] Chiffres INSEE issus de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux

Article 4.1 – Imputations budgétaires

Les imputations budgétaires pour la DGAFP sont :

Prog/Art d'exécution	N° BOP/UO	Action	Titre/ Catégorie	Activité	Domaine fonctionnel	Groupe marchandise	Compte PCE
0148_03	0148-CAFP-C001	01	31	014801030104	0148-03	33.02.07	611511

Le comptable assignataire est le Contrôleur budgétaire et comptable ministériel du ministère de l'action et des comptes publics – 139 rue de Bercy – 75572 Paris Cedex 12.

Article 4.2 Modalités de remboursement :

Le remboursement de la quote-part de chacun des partenaires s'effectuera selon les modalités suivantes :

- - Concernant la fonction publique territoriale, une facture externe sera saisie dans Chorus par la DGAFP qui se traduira par l'émission d'un titre de perception à l'encontre du GIP informatique des centres de gestion.

- Concernant la fonction publique hospitalière, une facture interne sera saisie dans Chorus par la DGAFP à l'encontre du secrétariat général du ministère des affaires sociales.

Les montants recouvrés donneront lieu à un rétablissement de crédits.

Article 5 – Avenants

Toute modification des modalités d'exécution de la convention donnera lieu à la conclusion d'un avenant, pris dans les mêmes formes.

Article 6 – Durée de la convention

La présente convention prend effet à sa date de signature. Elle est conclue pour une durée de un an renouvelable expressément pour la même durée.

Article 7 – Règlement intérieur

En tant que de besoin, les dispositions de la convention relative à l'« espace numérique commun » plus communément appelé «Portail de l'emploi public » peuvent être complétées et précisées par un règlement intérieur, qui ne pourra cependant les modifier.

Ce règlement intérieur est arrêté par le comité de pilotage par un vote à la majorité absolue. Il peut être modifié selon les mêmes modalités.

Fait à Paris, le
En huit exemplaires originaux

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique

M. Thierry Le GOFF

La secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales

Mme Sabine FOURCADE

La directrice générale de l'offre de soins

Mme Cécile COURREGES

Le directeur général de la cohésion sociale

M. Jean-Philippe VINQUANT

Le directeur général des collectivités locales

M. Stanislas BOURRON

Le président de la fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale

M. Michel HIRIART

Le président du centre national de la fonction publique territoriale

M. François DELUGA

Le président du GIP informatique des centres de gestion

M. Marc GODEFROY

ACCORD-CADRE
ENTRE LE CNFPT ET LA FNCDG

N.b. Les mentions en bleu ci-dessous sont issues des remarques du CNO du CNFPT (réuni le 18/09/19), lequel a donné un avis délibératif favorable à l'unanimité à cet accord-cadre, sous réserve de la prise en compte de deux modifications sur le chapitre apprentissage.

Entre les soussignés

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)

80 rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS Cedex 12

représenté par son Président, Monsieur François DELUGA, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désigné par « CNFPT »,

d'une part,

Et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

80 rue de Reuilly
75012 PARIS

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désignée par « FNCDG »,

d'autre part,

Ci-après conjointement désignés « les Parties »

Il EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public national au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Il est présent sur l'ensemble du territoire par ses délégations, ses instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) et son institut national des études territoriales (INET). Le CNFPT est principalement chargé de la formation et de la professionnalisation des personnels des collectivités locales. Il construit et délivre des formations initiales et d'intégration, des formations obligatoires et règlementaires, et des formations continues. Il conçoit et organise des dispositifs de préparation à tous les concours et examens de la fonction publique territoriale. Le CNFPT s'appuie sur son maillage territorial pour développer des réponses sur

PROJET

mesure aux besoins de formation des collectivités et de leurs agents, et pour déployer des formations de proximité.

Le CNFPT accompagne, par le volet du développement des compétences professionnelles, les évolutions des services publics locaux, notamment les projets institutionnels et les projets de territoire dans lesquels les collectivités territoriales s'engagent.

La loi lui confère également des missions emploi et concours pour certains fonctionnaires de catégorie A, « communément appelés A+ », à savoir les administrateurs, les conservateurs du patrimoine et des bibliothèques, les ingénieurs en chef. A ce titre, le CNFPT organise les concours et examens professionnels d'accès à ces grades, gère la bourse nationale de l'emploi des agents de cette catégorie, publie les déclarations de vacances d'emplois, prend en charge les fonctionnaires privés d'emplois et assure leur gestion.

Il est aussi chargé de la mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle, du suivi des demandes de validation des acquis de l'expérience et du répertoire national des emplois de direction.

Enfin, le législateur lui a confié la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

La Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG) est une association de la loi de 1901 dirigée par un conseil d'administration de 40 membres, présidents de Centre de Gestion. Elle se compose des présidents en exercice, représentant les Centres de Gestion (CDG) de la fonction publique territoriale adhérant à la Fédération.

La FNCDG représente les Centres de Gestion auprès des pouvoirs publics, contribue à l'évolution du statut de la fonction publique territoriale en relation avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et institutionnels, incite à la coopération régionale et interrégionale des Centres de Gestion, concourt à la centralisation des informations intéressant les agents et les candidats à la fonction publique territoriale, valorise l'action des Centres de Gestion et promeut l'image de marque du service public local. Elle coordonne les missions des Centres de Gestion au niveau national.

Les principales missions des Centres de Gestion sont :
- l'accès à l'emploi territorial et la promotion des fonctionnaires
- le suivi de la carrière des agents
- la gestion de la bourse de l'emploi
- l'exercice du droit syndical
- l'organisation des concours et examens professionnels des catégories A (sauf A+), B et C
- la gestion et la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A (sauf A+), B et C
- l'assistance juridique
- l'aide au recrutement
- la santé au travail.

PROJET

La réforme territoriale engagée depuis 2010 a engendré une évolution sensible du bloc local : nouvelle carte régionale, constitution de métropoles et de communes nouvelles, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, évolution-transferts de compétences et mouvements de personnels associés.
La nécessité de s'adapter aux nouvelles réalités locales et les besoins renforcés des collectivités, dans un contexte financier contraint, ont accru la nécessité d'une optimisation collective en matière de GRH dans un environnement juridique complexe.

L'offre du CNFPT et des Centres de Gestion s'inscrit dans un cadre d'intervention législatif et réglementaire qui a évolué du fait des modifications apportées au Statut mais également de l'entrée en vigueur des textes relatifs à la décentralisation.

Sur le territoire, des coopérations existent dans plusieurs domaines de compétences des deux structures.

Au plan national, entre le CNFPT et les CDG, les collaborations sont basées sur un triptyque :

- veiller à la cohérence des actions, dans le respect des missions de chaque partenaire

- créer une dynamique de production et d'engagements partagés

- inscrire cette dynamique dans la durée et la déployer sur l'ensemble du territoire.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit qu'une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale, visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention est établi et présenté à la conférence régionale de l'emploi prévue à l'article 27 de la loi du 26 janvier 1984.

Parallèlement, les Parties souhaitent formaliser leur coopération au travers du renouvellement d'un accord-cadre signé en octobre 2012, coopération renforcée sur tous les champs de compétences pour lesquels des complémentarités entre CNFPT et CDG ont été identifiées.

Au travers de cette coopération indispensable pour garantir un service public de qualité, il s'agit de renforcer l'articulation et la lisibilité de leurs actions respectives et de déployer en commun un ensemble d'actions à l'attention des employeurs territoriaux et de leurs agents.

Sous réserve de ce préambule, il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Objet

Forts de leurs missions respectives, les Parties souhaitent renforcer le partenariat entre le CNFPT et les Centres de gestion pour développer des projets communs au service des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et plus généralement de la Fonction Publique Territoriale.

Ces projets communs pourront s'inscrire dans le cadre d'actions menées par les acteurs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ce mode de collaboration favorise la synergie des actions et le développement en cohérence des missions des Centres de gestion et du CNFPT.

La collaboration renforcée a vocation à être déclinée et adaptée aux territoires, aux niveaux régional et départemental, entre les Centres de gestion et les délégations du CNFPT, spécialement dans la convention conclue entre chaque Centre de gestion coordonnateur et le CNFPT. Ainsi, les dispositions du présent accord-cadre ont vocation à orienter les conventions conclues au titre de l'article 50 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, spécialement en ce qui concerne les axes de collaboration retenus, sans exclure les aménagements territoriaux liées aux coopérations préexistantes et aux projets de coopération souhaités au plan local lorsqu'ils s'inscrivent dans les axes de collaboration du présent accord-cadre. Pour son bon déploiement, le présent accord-cadre pourra faire l'objet d'annexes.
L'accompagnement des projets des collectivités ainsi que des politiques publiques locales s'intègre particulièrement dans une nouvelle dynamique de coopération et contribue à la modernisation du service public local, fondée notamment sur le développement des compétences des agents territoriaux.

Article 2 : Axes de collaboration

Le CNFPT et la FNCDG s'entendent pour développer des collaborations dans les domaines suivants :

2.1. Sur l'organisation et la préparation aux concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale

Les missions du CNFPT et des CDG sont particulièrement imbriquées dans le domaine de l'organisation des concours. Afin de garantir les meilleures conditions d'accès et de réussite pour les agents des collectivités territoriales et les candidats à un emploi public, le CNFPT et la FNCDG souhaitent porter une attention particulière à l'adéquation entre leurs missions, notamment sur les points suivants :

- l'articulation entre les préparations des concours et des examens professionnels par le CNFPT, et l'organisation des concours et examens professionnels par les Centres de Gestion

A cet effet, un calendrier triennal et national des concours est établi par la FNCDG sur proposition de l'ANDCDG, permettant au CNFPT d'établir pour sa part un calendrier des préparations aux concours permettant aux candidats de se préparer dans les meilleures conditions.

Le CNFPT sera associé à une réunion d'échange concernant la programmation des épreuves écrites et orales des concours et examens professionnels et le calendrier validé par la FNCDG lui sera transmis, dans toute la mesure du possible, deux ans avant la première épreuve inscrite dans le programme triennal. La transmission le plus en amont possible des informations permettra la meilleure coordination entre préparation aux concours et organisation des opérations.

- le Partage de données

Les enjeux de l'organisation des concours, dans un contexte évolutif, nécessite l'approfondissement du pilotage et du suivi des opérations. Les CDG souhaitent constituer une base nationale de données concours, telle que projetée dans leur convention de mutualisation des coûts des concours et examens.
La constitution de cette base de données mutualisée aurait non seulement pour objet, en exploitant pleinement les informations recueillies (besoins recensés, volume de candidats, lauréats, nominations, coûts…), de déterminer les besoins de concours, suivre les lauréats, lisser les recrutements avec l'élaboration du calendrier national triennal des concours et examens, ouvrir les concours sur des périmètres optimums, lutter contre l'absentéisme, s'assurer de la cohérence globale de l'offre concours… mais également de mettre en œuvre l'article 89 de la loi de transformation de la fonction publique prohibant désormais les multi-inscriptions aux concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, dont les épreuves, organisées par les CDG, ont lieu simultanément, ou encore de répondre aux obligations du décret du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours ».
FNCDG et CNFPT, dans le respect des compétences respectives des CDG et du CNFPT, conviennent d'examiner la possibilité d'instituer une base nationale commune des données concours et examens.

Afin de faciliter l'analyse et l'évaluation des effets des formations de préparations aux concours et examens, la FNCDG mettra à la disposition du CNFPT, une fois les opérations réalisées, les résultats (admissibilité et admission) des concours et examens professionnels organisés sur tout le territoire.

Afin d'optimiser l'utilisation des sujets de concours produits, la FNCDG pourrait transmettre au CNFPT les sujets non retenus pour l'organisation des concours en vue d'une utilisation comme sujets d'entrainement lors des formations de préparation aux concours et examens ;

- La diffusion d'une information optimale des candidats sur le contenu des épreuves

A cet effet, les Parties pourront diffuser des plaquettes communes d'information et les centres de gestion auront la possibilité d'intervenir en introduction des cycles de préparation aux concours et examens professionnels organisés par les délégations du CNFPT pour informer les candidats sur les conditions d'accès et le règlement des concours.

PROJET

Par ailleurs, la FNCDG transmettra au CNFPT, pour large diffusion à ses formateurs, les notes de cadrage établies par les CDG pour chacun des concours et examens concernés par un cycle de préparation.

- La mise en œuvre de la participation du CNFPT aux jurys des concours organisés par les centres de gestion dans les meilleures conditions

Le CNFPT est obligatoirement représenté dans les jurys de concours et examens professionnels de catégories A et B. Afin de pouvoir respecter les règles de parité dans les jurys, il est préconisé que les personnes désignées puissent l'être le plus en amont possible. Les délégations du CNFPT peuvent proposer aux CDG des personnes extérieures au CNFPT pour les représenter dans ces jurys.

- La participation de représentants de CDG à la commission d'équivalence des diplômes

Cette commission d'homologation, dont le secrétariat est assuré par le CNFPT, instruit les demandes de personnes souhaitant s'inscrire à certains concours sans posséder le diplôme requis. La présence des représentants des Centres de gestion, invités en tant qu'experts, sera poursuivie et un travail conjoint d'expertise quant aux recensements des diplômes présentés par les candidats pourra être réalisé dans le cadre d'un groupe technique.

- La réalisation de notes de propositions à destination des Pouvoirs publics, et principalement du CSFPT et de la DGCL, concernant notamment des observations conjointes sur les projets de décret ou des besoins d'aménagements de textes existants.

2.2. Sur le développement de la connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la Fonction Publique Territoriale issue de l'observation des données sociales

L'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que *« les Centres de Gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux et des candidats. Ils sont chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement. »*

Ce bilan alimente les Conférences Régionales de l'Emploi comme l'a souhaité le législateur par la loi n°2007-209 du 19 février 2007.
Les centres de gestion gèrent et collectent de nombreuses données sociales transmises par les collectivités.

C'est notamment le cas pour les Rapports sur l'Etat de la Collectivité (Bilans Sociaux comprenant des données sur les effectifs, les rémunérations, l'absentéisme…) dont la collecte est confiée aux CDG.

PROJET

Les données constituent un élément de référence pour les collectivités territoriales en matière d'emploi, de mouvements de personnel, de temps de travail, de formation, d'action et de protection sociale et de santé au travail.

Ces données collectées, vérifiées, consolidées, agrégées, analysées et restituées aux collectivités de leur ressort par les CDG sont exploitées au niveau national, dans le cadre d'un partenariat entre l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT et le département des études et des statistiques locales de la direction générale des collectivités locales (DGCL).

La FNCDG et les CDG sont de plus en plus sollicités par les pouvoirs publics et les institutions/partenaires qui souhaitent disposer de données sociales nécessaires à l'action politique. A titre d'exemple, la DGAFP et la DGCL sollicitent régulièrement les Centres de Gestion afin de recueillir des données auprès des collectivités par le biais d'enquêtes ponctuelles (jours de carence, CET, temps de travail…).

Le FIPHFP s'appuie aussi sur les Centres de Gestion afin de recueillir des données sur le handicap et l'inaptitude concernant l'ensemble des collectivités. Le FNP est quant à lui demandeur de données sur la santé, les accidents de travail et les maladies professionnelles (collectées via le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail pilotés par les Centres de Gestion).

Dans ce contexte, les Centres de gestion se sont vus confier la gestion de l'Observatoire régional de l'emploi par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, et la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a prévu la mise à disposition, par les Centres de gestion, d'un portail numérique dédié au recueil des données sociales, accessible à l'ensemble des collectivités et établissements, pour l'élaboration du rapport social unique.

La gestion de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la Fonction Publique Territoriale prévue par l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 permet au CNFPT de suivre les évolutions concernant les emplois, les métiers et les compétences et ainsi d'adapter la formation professionnelle et d'actualiser le répertoire des métiers en fonction des évolutions et des besoins constatés.

Le CNFPT observe pour anticiper les évolutions du service public territorial pour garantir une formation et une offre de services adaptés aux agents et répondant aux besoins des employeurs.

Si le CNFPT bénéficie des données issues notamment de l'INSEE, du SIASP, il procède également par la voie d'enquêtes directement menées auprès des collectivités.

L'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT, par ses outils et ses méthodes d'organisation et de traitement statistique des données, garantit la comparabilité des informations entre territoires et leur consolidation au niveau national.

BROUILLON

Il existe une véritable complémentarité entre les missions d'observation des CDG et du CNFPT.

- Aussi, le CNFPT et la FNCDG conviennent de promouvoir des actions favorisant la connaissance, l'accès, le maintien et l'adaptation à l'emploi en réponse aux besoins des territoires et en favorisant une approche métiers.

L'observation est un outil d'aide à la décision, qui permet de mieux connaître les collectivités en termes d'effectifs, d'évolution des métiers et des compétences et de pouvoir les situer dans un environnement socio-économique.

Le CNFPT et les centres de gestion mènent régulièrement des enquêtes afin d'accompagner les élus et les collectivités dans la définition de leurs orientations en matière RH.

Les enquêtes et études doivent aider à accompagner les collectivités dans l'élaboration de leurs plans de formation et de recrutement, à mieux définir et adapter les services proposés aux collectivités territoriales et leurs agents en réponse à leurs besoins de développement de compétences. Elles permettent également d'orienter les actions à mener avec différents partenaires dans un contexte donné en tenant compte de problématiques telles que, par exemple, l'attractivité des bassins d'emplois.

- Dans ce cadre, les Parties conviennent notamment de favoriser la réalisation des enquêtes métiers, des études des flux des bourses de l'emploi, un suivi annuel des effectifs, des enquêtes spécifiques ou thématiques.

- Afin de disposer de données statistiques fiables et régulières sur les agents territoriaux, notamment sur leurs statuts et leurs métiers, le CNFPT, la FNCDG et les centres de gestion décident de collaborer régulièrement afin de mettre en œuvre une complémentarité dans la collecte et l'exploitation des données sociales.

- A cet égard, la collaboration permettra aux Centres et au CNFPT d'harmoniser le contenu et le calendrier des collectes d'informations et de définir, conjointement, en amont les demandes d'enquêtes à destination des collectivités, afin d'éviter la *« surcollecte »* auprès des employeurs territoriaux.

Ce travail collaboratif préalable aux publications permettra d'optimiser le taux de retour des enquêtes, de valoriser les synergies et d'harmoniser les productions, qui pourront être conjointes, vis-à-vis des collectivités territoriales.

- Les Parties favorisent le rapprochement entre les délégations régionales du CNFPT et les Centres de Gestion, notamment lorsqu'est envisagée une étude régionalisée sur un territoire.
  La coopération portera tant sur la réalisation de l'étude que sur la coordination de la communication auprès des collectivités territoriales.

- Lorsque le CNFPT lancera une étude régionalisée ou actualisée sur un territoire, il associera les CDG à la réalisation de l'étude et à la coordination de la communication auprès des collectivités territoriales.

PROJET

- Les enquêtes et études menées par les CDG et le CNFPT accompagneront les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de gestion des ressources humaines. Dans ce cadre, les Parties conviennent notamment de favoriser la diffusion :

    - du baromètre HoRHizons, publication annuelle, élaborée en collaboration avec l'AMF, Régions de France et l'ADF, qui est maintenant bien installée dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local. C'est un outil reconnu et valorisé au sein de la Fonction Publique. Il met en exergue les principaux enjeux en termes de ressources humaines pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les intentions de recrutement, le dialogue social, l'évolution des rémunérations.
    - D'une compilation analytique des synthèses régionales de l'emploi.
    - D'études thématiques qui seront proposées par le comité de pilotage.

- Les démarches conjointes pourront également être valorisées auprès des partenaires institutionnels (DGCL, DGAFP, parlementaires, Coordination des employeurs, CSFPT…).
-
- Une rencontre annuelle nationale du comité de pilotage sera consacrée à la coordination des études liées à l'emploi territorial. Les Parties pourront associer les Observatoires régionaux de l'emploi des Centres, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale et les Délégations du CNFPT ou cette rencontre annuelle de coordination sera déclinée dans un cadre régional.

2.3. Sur la promotion de l'emploi territorial, des métiers et de la mobilité sur le site emploi territorial et dans le cadre de salons de l'emploi

Le CNFPT et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions ou d'outils favorisant la connaissance et l'observation de l'emploi territorial.

Outre l'exploitation des données sociales au bénéfice des collectivités et du dialogue social, les Parties s'engagent à assurer, dans le respect des missions respectives du CNFPT et des Centres de Gestion, la diffusion d'informations sur l'emploi, la mobilité et les métiers dans la Fonction Publique Territoriale auprès des institutions en charge de l'orientation professionnelle et de l'emploi et du grand public.

Ainsi, les Parties pourront s'associer pour l'organisation de forums ou salons sur l'emploi public, d'éditions de plaquettes métiers…

Par ailleurs, la FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en œuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mise en place d'un véritable marché de l'emploi public dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité tout en assurant la préservation de la diffusion des créations et vacances d'emplois à un premier niveau, de proximité, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi.

Dans le cadre du site emploi territorial et de la place de l'emploi public (PEP), au-delà de la collaboration en matière d'administration ou de diffusions d'offres sur la plateforme, les parties s'engagent à développer des rubriques ou des focus d'actualité sur l'emploi territorial.

Le CNFPT et la FNCDG conviennent également d'élaborer et de diffuser des guides à destination des collectivités. Ces guides pourraient porter sur la déontologie des fonctionnaires, la mise en place des référents déontologues, la rémunération, la qualité de vie au travail, la gestion de l'inaptitude, le dialogue social…

2.4. Sur ~~la promotion~~ l'organisation de l'apprentissage

Commenté [FM1]: La modification de ce titre a été demandée par notre Conseil National d'Orientation le 18/9.

Mis en forme : Barré

L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans ou aux personnes en situation de handicap sans limite d'âge. Il s'agit d'un dispositif de formation initiale en alternance qui entre dans le cadre d'un contrat de travail.

Le CNFPT accompagne les collectivités et les candidats en intervenant dans trois domaines principaux :

- la formation des maîtres d'apprentissage
- la gestion de deux centres de formation des apprentis spécialisés
- le recensement des métiers et des capacités d'accueil d'apprentis au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et la conduite d'actions en vue de leur développement.

Le législateur a étendu les missions du CNFPT en matière d'apprentissage en prévoyant également la contribution du CNFPT aux frais de formation des apprentis employés par les collectivités et leurs établissements.
Le CNFPT exerce également une veille et une observation prospective et peut produire aux employeurs et aux CFA des données sur les besoins et les niveaux de compétences attendus dans les années à venir.

Le CNFPT met à la disposition des collectivités territoriales un guide sur la mise en œuvre de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Il détaille les démarches à effectuer pour accueillir un apprenti au sein d'un établissement public, et propose des fiches pratiques pour accompagner ces démarches. L'établissement dispense également des formations pour les maîtres d'apprentissage, mais réalise aussi l'organisation et l'animation des réseaux de collectivités employant des apprentis.

Dans le cadre de sa convention avec le FIPHFP, le CNFPT accompagne les apprentis en situations de handicap et favorise leur accès aux formations qu'il organise.

En tant qu'acteur de l'emploi territorial et en relation avec leur mission d'assistance au recrutement, les CDG ont engagé des partenariats avec des structures de formation diversifiées afin de développer l'apprentissage au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et ainsi répondre aux besoins des employeurs territoriaux.

Alors que des difficultés de recrutement apparaissent dans certains domaines, l'apprentissage peut constituer une réponse à ces besoins en compétences spécifiques.

Les CDG sont conscients des enjeux induits par ce mode de recrutement et peuvent accompagner les employeurs locaux dans les domaines suivants :

- accès à l'information sur le dispositif
- construction de postes
- recrutements des bénéficiaires
- accompagnement des apprentis dans leur prise de poste
- gestion administrative des dossiers
- assistance juridique
- accompagnement des maîtres d'apprentissage
- évaluation et pérennisation des emplois et des compétences…

Par ailleurs, dans le cadre de leur conventionnement avec le FIPHFP, certains CDG accompagnent les collectivités dans le dispositif d'apprentissage aménagé qui permet de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap quel que soit leur âge.

- Les Parties conviennent de renforcer leur collaboration pour promouvoir l'apprentissage dans le secteur public et participer activement à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Les Centres de gestion pourront être associés à l'étude statistique déjà menée par l'observatoire du CNFPT dans le cadre de son programme de travail pluriannuel pour connaître :

- les collectivités et établissements ayant eu recours aux contrats d'apprentissage
- les collectivités et établissements qui pourraient avoir recours à ce dispositif
- le nombre d'apprentis recrutés
- le nombre de contrats d'apprentissage aménagés
- les métiers exercés et les diplômes préparés
- la répartition par âge et par sexe des apprentis
- leur temps de travail effectif
- la période d'apprentissage
- le profil et les conditions d'exercice des maîtres d'apprentissage
- le parcours des apprentis à l'issue de la période de contrat.

- Le CNFPT et la FNCDG proposent de favoriser un partage de toutes les informations dont ils disposent concernant la mise en œuvre de l'apprentissage.

- ~~Des actions de promotion et de communication pourront également être organisées auprès des employeurs territoriaux. Ainsi, ces actions pourraient s'organiser autour de l'édition de plaquettes d'information communes, de programmation d'un forum d'information, de l'élaboration d'une FAQ sur le site emploi territorial…~~

Commenté [FM2]: La suppression de ce paragraphe a été demandée par notre Conseil National d'Orientation le 18/9.

2.5. Sur l'appui aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle et de reclassement : le renforcement du lien emploi-compétences

Avec l'allongement de la durée de vie active, les parcours professionnels sont de plus en plus longs et de moins en moins linéaires. Tout agent peut être amené à

PROJET

changer de métier ou à faire évoluer ses compétences. Dans un contexte de vieillissement des agents et d'allongement des carrières, il est important de travailler sur l'adaptation des postes et la reconversion. L'anticipation est rendue d'autant plus nécessaire car si une inaptitude est reconnue, la collectivité doit faciliter le reclassement de l'agent.

Les CDG se sont vus confier une mission obligatoire d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des agents. Ce projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude, l'agent pouvant demander à bénéficier de cet accompagnement préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits à la formation acquis au titre du CPF.

Il constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, des projets de formation associés, en lien notamment avec les besoins existants et prévisibles dans les territoires.

L'accompagnement des agents est assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein de la collectivité ou l'établissement public de l'agent ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale, si la collectivité ou l'établissement est affilié au CDG.

Le CNFPT propose un itinéraire de formation à destination des conseillers en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle vise à éclairer l'agent dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel et dans la construction de son parcours (mobilité dans la fonction publique ou dans le secteur privé, formation professionnelle).

Le conseiller en évolution professionnelle :
- établit avec l'agent un état des lieux de ses atouts, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation
- conseille l'agent dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel
- explicite les objectifs poursuivis (en matière d'accompagnement), identifie et ajuste avec la personne la stratégie envisagée
- mobilise toute mesure ou partenaire afin de permettre la réalisation du projet mais également de prévenir les éventuelles difficultés de mise en œuvre de la stratégie concertée.

La période de préparation au reclassement (PPR) a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.
Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 prévoit qu'une convention est établie entre l'autorité territoriale et l'agent ainsi que le CNFPT ou le CDG.

Pour la mise en œuvre d'une évolution professionnelle, que celle-ci soit subie ou choisie, l'intervention tant du Centre de Gestion que du CNFPT est indispensable et le champ de compétences respectif n'apparaît pas toujours clairement défini.

- Les Parties conviennent de renforcer leur collaboration par l'articulation des compétences des Centres en matière de conseil en évolution professionnelle, de mobilité et de maintien dans l'emploi, avec les besoins de formation recensés. Elle se traduira, par exemple, dans l'évolution ~~du catalogue~~de l'offre de formation, les plans de formation, les conventions de formation professionnelle territorialisées, les projets d'immersion en situation de travail, …

  Ainsi, au-delà des actions de rapprochement et de coopération menées localement dans le cadre de la convention régionale conclue entre le CNFPT et le CDG coordonnateur, des groupes de travail spécifiques pourront être organisés entre les Parties afin de mieux définir les champs d'intervention respectifs des Centres et du CNFPT en matière d'accompagnement au reclassement ou de conseil en évolution professionnelle.

- Enfin, concernant la formalisation de la PPR, en complément des conventions établies entre les CDG et les employeurs , les Parties favoriseront l'articulation et la coordination entre l'offre de formation du CNFPT et les compétences des CDG pour les agents de catégorie A, B et C en termes définition du parcours d'accompagnement de la transition professionnelle vers le reclassement. ~~le conventionnement tripartite concernant la formalisation de la PPR. En effet, ces conventions doivent associer nécessairement CDG et CNFPT (plutôt que l'un ou l'autre) :~~ Les CDG/les CDG coordonnateurs et les délégations du CNFPT/le CNFPT, travailleront de concert pour faire le lien entre un plan de formation individualisé et la mise en œuvre de la PPR par la consolidation des acquis de la formation par des missions de remplacement adaptées, notamment.

- Par ailleurs, les Parties s'entendent pour publier un guide commun sur l'évolution professionnelle dans la FPT, à l'instar de ce qui a pu être élaboré par la DGAFP pour la Fonction Publique de l'Etat.

- Pour répondre aux dispositions de l'article 78 de la loi de transformation de la fonction publique relatives à la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), les Centres de gestion et les délégations du CNFPT s'organisent selon leurs compétences respectives pour réaliser le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi des FMPE.

Mis en forme : Police :Verdana

Mis en forme : Police :Verdana

2.6. Les actions de rapprochement conduisant à des mutualisations

Le CNFPT et les CDG sont reconnus comme des interlocuteurs indispensables des collectivités et établissements publics locaux dans un contexte institutionnel en pleine évolution.

Le CNFPT et la FNCDG conviennent, au travers de cette convention, d'encourager les rapprochements entre les Délégations du CNFPT et les CDG en :

- Dressant un état des lieux des coopérations existantes dans les départements

- Communiquant sur les politiques et initiatives départementales

- Favorisant les expérimentations notamment, en valorisant l'action de délégations et CDG pilotes pour l'exercice de certaines missions.

Les Parties veilleront à systématiser les invitations aux conférences régionales de l'emploi (CRE) des CDG coordonnateurs aux délégations du CNFPT et développer les échanges pour l'organisation de ces Conférences.

En faveur d'une gestion dynamique des compétences, les Parties favoriseront l'organisation par les CDG de rencontres régulières avec des représentants de collectivités et des représentants de la délégation ~~-~~du CNFPT.

Ainsi, dans le périmètre des coordinations régionales ou interrégionales des CDG, systématiquement, une rencontre au moins annuelle, adossée par exemple à chaque conférence régionale de l'emploi, pourrait être prévue. Concrètement, les CDG et la délégation du CNFPT inviteraient conjointement des représentants de collectivités sur ce périmètre, pour échanger sur leurs besoins et leur concordance avec l'offre de nos établissements.
Cela favoriserait un travail en complémentarité entre les CDG et le CNFPT, l'évolution de l'offre de formation en fonction de l'actualité des besoins et contribuerait, par cette association, à l'élaboration des plans de formation dans les collectivités territoriales afin de faciliter les approches prévisionnelles de développement des compétences. De même, ces temps d'échange réguliers alimenteraient utilement les évolutions et mises à jour du répertoire des métiers du CNFPT.

Une *« cartographie »* des réalisations, en termes de collaboration CDG-CNFPT, sera établie pour cerner les territoires où existent des dynamiques, proposer de les étendre à d'autres territoires lorsque les effets de ces bonnes pratiques sont avérés, mais également afin de cerner les initiatives qui n'ont pu se réaliser, les raisons des difficultés rencontrées…
Les rencontres entre CDG et Délégations du CNFPT, au niveau régional ou infra-régional, fourniront les bases de ce recensement.

Dans le cadre de ~~plus, les~~ conventions ~~/~~ou de partenariats de formation professionnelle territorialisés, le CNFPT et les CDG peuvent s'associer sur certains dispositifs de professionnalisation, dans le cadre des compétences qui leur sont respectivement dévolues, ~~comme~~ par exemple pour ~~la formation d~~les secrétaires de mairie ou les assistants de prévention. ~~, passés entre le CNFPT et les CDG sont méconnus.~~ Les Parties s'engagent à promouvoir ce type d'initiatives pouvant prendre la forme d'expérimentation en fonction des réalités des territoires. En toutes hypothèses, sur des formations professionnelles spécifiques, telles que celles précitées et plus largement celles concernant les métiers en tension identifiés dans les territoires, l'organisation d'échanges sur le programme et la mise en œuvre seront encouragées au plan local, afin d'alimenter les travaux de construction collectives de l'offre de services du CNFPT, mais aussi d'identifier les compléments régionaux à développer.

Ces dispositions ont vocation à figurer dans les conventions régionales entre les Centres de gestion et le CNFPT, rendues obligatoires par l'article 50 de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

2.7. Action coordonnée en faveur de la scène publique locale et de la promotion de la fonction publique territoriale

2.7.1. Une culture territoriale commune

Dans la perspective de diffuser une culture territoriale commune et de proposer une information statutaire fiable auprès des collectivités territoriales, le CNFPT et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions de promotion et le partage d'expériences et de pratiques locales valorisant les collectivités locales.

Ainsi, les Parties conviennent d'organiser des manifestations en lien avec les collectivités locales sur des thèmes relatifs à la décentralisation ou à la gestion des ressources humaines.

Chaque année, la FNCDG organise plusieurs journées thématiques à Paris et en région, tous les deux ans la Conférence nationale de l'emploi et deux congrès par mandat.

Le CNFPT sera associé à ces manifestations.

La FNCDG sera conviée et pourra être représentée aux manifestations organisées par le CNFPT notamment sur le thème de la gestion des ressources humaines.

En outre, des manifestations communes pourront être programmées. Ainsi, dans chaque Région, des rencontres seront organisées en collaboration avec l'AMF au dernier trimestre 2019, sur les évolutions liées à la loi de transformation de la fonction publique.

Par ailleurs, les parties pourront intervenir conjointement dans le cadre de manifestions organisées par d'autres partenaires.

Le CNFPT a lancé des séries de formations en ligne et de Moocs sur différentes thématiques intéressant les agents territoriaux (commande publique, urbanisme, ressources humaines…).

Ces modules de formation, qui s'accompagnent de documents téléchargeables, visent à sensibiliser, informer et former les agents publics locaux.

En complément, des 50 e-communautés thématiques animées par le CNFPT permettre aux agents territoriaux de développer leurs réseaux professionnels et leurs échanges de pratiques.

La FNCDG a lancé un mooc sur le rôle du maire employeur

Les Parties conviennent de réaliser en commun des supports ~~de formation~~d'information en ligne notamment dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la déontologie ou de la résolution des conflits.

L'INET favorise la promotion des stages en Centres de Gestion, auprès des élèves notamment administrateurs territoriaux (stages de perfectionnement ou d'ouverture). Le partenariat peut également se développer lors des actions collectives en territoires (action publique et territoires, territoires de projet : qui sont des temps d'immersion et de diagnostics collectifs de territoires pour les élèves des trois filières (administrateurs, conservateurs et ingénieurs en chef), notamment sur des thématiques où le CDG peut apporter une expertise (ressources humaines, ruralité…).

2.7.2. Des actions de sensibilisation à destination des pouvoirs publics

Les Parties s'engagent dans certains domaines intéressant les institutions de la FPT à favoriser la mise en œuvre de stratégies de communication commune auprès des pouvoirs publics.

Article 3 : Mise en œuvre des axes de collaboration

Le CNFPT et la FNCDG s'engagent à mettre en œuvre les axes de collaboration qu'ils ont conjointement déterminés en faisant appel à leurs ressources humaines ou matérielles et en mobilisant les moyens et leviers d'action dont ils disposent.

Les Parties se réservent la possibilité, après accord de l'autre Partie, de mobiliser d'autres partenaires, notamment en les associant aux actions initiées dans ce cadre conventionnel.

Pour les axes de collaboration le nécessitant, des annexes techniques, avenants ou conventions particulières pourront être élaborés de manière à en préciser les objectifs communs, les actions à mener, la programmation annuelle, les modalités d'organisation et de gestion ainsi que les moyens financiers mis en œuvre à cet effet.

La liste des axes de collaboration prévue à l'article 2 pourra être complétée et de nouveaux axes de collaboration ajoutés pour tenir compte de besoins exprimés pendant la durée de l'accord-cadre.

Dans le cadre de cet accord cadre national, des partenariats locaux (régionaux, infra-régionaux) seront développés (article 1 de la présente convention) entre les Centres de gestion et les Délégations du CNFPT afin d'inscrire les relations de collaboration dans la durée, aussi bien au plan national qu'au plan local.

Article 4 : Modalités de suivi de l'accord-cadre

Un comité de pilotage et un comité technique sont institués entre les signataires du présent accord-cadre.

4.1. Constitution d'un comité de pilotage

PROJET

Le comité de pilotage est composé du Président du CNFPT ou de son représentant, du Président de la FNCDG ou de son représentant, ainsi que de trois représentants de chacune des Parties.

Il se réunit en tant que de besoin.

Ce comité de pilotage est chargé :

- de suivre l'exécution de l'accord-cadre
- d'assurer le suivi de la réalisation des axes de collaboration
- d'évaluer le dispositif de collaboration
- de définir, le cas échéant, de nouveaux axes de collaboration
- de définir les implications financières de chaque action.

Les réunions du comité de pilotage font l'objet d'un relevé de conclusions porté à la connaissance des CDG par la FNCDG et des délégations par le CNFPT.

4.2. Constitution d'un comité technique

Le comité technique assure la mise en œuvre opérationnelle et le suivi des axes de collaboration.

Dans ce cadre, le comité technique :

- élabore les modalités de mise en œuvre des axes de collaboration
- assure le suivi de la réalisation des axes de collaboration
- rend compte au comité de pilotage
- assure l'organisation des réunions de travail.

Le comité technique est constitué de deux représentants de chacune des Parties, lesquels peuvent associer des représentants des Centres de gestion et des Délégations du CNFPT, en fonction des projets.

Ce comité technique se réunit en tant que de besoin.

Article 5 : Communication

Les Parties s'engagent à porter l'information sur le présent accord-cadre auprès des Centres de Gestion et des délégations du CNFPT et s'accordent sur la communication nationale qu'elles décideraient vis-à-vis des pouvoirs publics.

Les Parties s'engagent à s'informer au préalable de la mise en œuvre de toute action de communication liée aux domaines d'actions menés en commun dans le cadre du présent accord-cadre.

De plus, elles s'engagent à définir conjointement, pour les actions le nécessitant, les modalités de diffusion des travaux réalisés en commun et à faire apparaître sur tout support de diffusion les logos de chacune des parties ayant contribué à la réalisation de l'action, dans des formats similaires.

Article 6 : Propriété intellectuelle

PROJET

Le CNFPT et la FNCDG conservent la propriété intellectuelle de leurs travaux et des informations qu'ils mettent à disposition. A cet effet, les Parties s'engagent à mentionner la source des informations qu'elles seraient amenées à utiliser dans leurs propres travaux et publications.

La propriété intellectuelle des travaux réalisés dans le cadre de cet accord-cadre est partagée par les signataires qui en mentionneront la source commune.

Dans les cas où l'une des parties souhaite diffuser les travaux d'expertises, d'études ou d'analyses menés par les autres, sans modification de la forme ou du fond et dans un but non commercial, après l'accord des auteurs, elle en informe au préalable les autres par écrit avant toute diffusion des dits travaux et mentionne leurs origines.

Article 7 : Durée

Le présent accord-cadre prend effet à la date de signature. Il est conclu pour une période de trois ans renouvelable expressément pour une durée identique.

Il peut être modifié par voie d'avenant d'un commun accord entre les parties.

Il peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de trois mois.

Fait à Le

en 2 exemplaires

Pour le CNFPT

Pour la Fédération Nationale
des Centres de Gestion

François DELUGA

Michel HIRIART

PROJET

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
01 53 30 09 99

Le Président
MH/TS n°63-19

Paris, le 13 septembre 2019

Monsieur Claude DOMEIZEL
Président du Conseil d'Administration de la CNRACL
Rue du Vergne
33059 BORDEAUX Cedex

A l'attention de Madame Hélène QUANCARD-MIEL, Responsable du service pilotage de la relation client - Direction des retraites et de la solidarité

Monsieur le Président,

A la suite de la réunion du 4 septembre dernier, la CNRACL a sollicité les membres du CNT pour se positionner, dès le 13 septembre, sur l'un des trois scénarii présentés.

Le Conseil d'administration de notre Fédération, à la demande de la CNRACL, avait désigné des Présidents de Centres de Gestion pour être associés aux travaux du CNT. Il a été prévu, dès leur désignation, que ces élus informent le Conseil d'administration de la FNCDG de l'avancée de ces travaux. En l'espèce, nos représentants exposeront les trois propositions dévoilées le 04 septembre dernier, faisant évoluer notre partenariat.

Notre Conseil, qui se réunit le 26 septembre prochain, en débattra et validera le scénario que nous préconisons. Sachant que tous les Centres de Gestion sont concernés, il est parfaitement légitime que notre Conseil se prononce sur le choix du scénario, plutôt que vous ne reteniez une solution à la majorité des avis exprimés par les Centres que vous avez sollicités.

Notre partenariat exige une certaine concertation avant toute décision et qu'un délai de quelques jours n'est pas suffisant pour réunir nos instances et vous délivrer une position nous engageant pour plusieurs années, compte-tenu des enjeux actuels en matière de retraite.

Aussi à l'issue de notre Conseil d'administration du 26 septembre, nous vous transmettrons le choix de l'option retenue par notre Fédération, qui pourra servir de base pour le futur conventionnement entre votre établissement et les Centres de Gestion départementaux.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments dévoués.

Le Président,

Michel HIRIART
Président du Centre de Gestion
des Pyrénées-Atlantique

Réunion CNT du 4 Septembre 2019

Direction de la relation client

Caisse des Dépôts
GROUPE

Sommaire

01 Rappel des conclusions du CNT du 4 juin 2019

02 Rémunération

03 Décisions

04 Gouvernance

Interne

01

Rappel des conclusions du CNT du juin

Rappel des conclusions du CNT du 4 juin 2019

- Obligation d'un financement totalement traçable
- Reconnaissance du travail qui est produit
- Future convention → un système de rémunération
  - Simple
  - Facile à tracer
  - Prise en compte de l'activité d'accompagnement
- Scénarios à étudier : simulations des évolutions de rémunérations des actes par typologie de CDG (petit, moyen, grand) dans le respect de l'enveloppe globale figée

Suppression du forfait ⟶ tarification à l'activité, plus équitable

Interne

02

Rémunération

Proposition 1

Budget prévisionnel 2020 : 1 911 262 €

Actes	Forfait	Information/accompagnement
Liquidations : 2 niveaux de rémunération **Liquidation = 40 €** **Liquidation avec QCIR = 60 € *** convention actuelle : 20 à 40 € selon type de dossier **Actes matérialisés :** **20€** convention actuelle : 20 € **Accompagnement Personnalisé Retraite (APR)** **80€** convention actuelle: non rémunéré * Nouvelle proposition de valorisation des QCIR	**Pas de Forfait** convention actuelle: 10 000€	**Collectivités : séances collectives** **250 € par palier de 25 participants** **Collectivités : Ateliers** **500 € par palier de 8 participants** convention actuelle : 500 € par action d'information collective (minimum 8 participants) **Conférences actifs :** **500€ palier 50 actifs** convention actuelle: non rémunéré ***Dans la limite de 5 000€ par CDG et par département*** convention actuelle: max 4 000€

Proposition 1: impact pour les CDG

CDG A: Nb de collectivités affiliées = 358 Nb d'actifs = 3298							
	Rémunération totale	Forfait	Formation	Actes			APR
2018	14 750 €	10 000 €	2 500 €	2 250 €			0 €
2020	14 780 €	0 €	5 000 €	Liquidation	Liquidation + QCIR	matérialisés	Réalisation APR
				1 640 €	2 460 €	160 €	5 520 € soit 69 APR (9,7 % des actifs de + de 55 ans)
				4 260 €			

CDG B: Nb de collectivités affiliées = 567 Nb d'actifs = 9645							
	Rémunération totale	Forfait	Formation	Actes			APR
2018	26 120 €	10 000 €	4 000 €	12 120 €			0 €
2020	26 140 €	0 €	5 000 €	Liquidation	Liquidation + QCIR	matérialisés	Réalisation APR
				4 400 €	6 600 €	700 €	9 440 € soit 118 APR (5,3% des actifs de + de 55 ans)
				11 700 €			

CDG C: Nb de collectivités affiliées = 809 Nb d'actifs = 26 492							
	Rémunération totale	Forfait	Formation	Actes			APR
2018	45 120 €	10 000 €	4 000 €	31 120 €			0 €
2020	45 160 €	0 €	5 000 €	Liquidation	Liquidation + QCIR	matérialisés	Réalisation APR
				12 000 €	18 000 €	1 760 €	8 400 € soit 105 APR (1,7 % des actifs de + de 55 ans)
				31 760 €			

Les projections sont faites sur la base des actes rémunérés et séances d'information réalisées en 2018 et représentent le nombre d'APR à réaliser pour conserver le même niveau de rémunération

PROPOSITION 1 : LIQ 40€ / LIQ + QCIR 60€ / APR 80€

Proposition 2

Budget prévisionnel 2020 : 1 911 262 €

Actes	Forfait	Information/accompagnement
Liquidations : 2 niveaux de rémunération **Liquidation = 40 €** **Liquidation avec QCIR = 70 € *** convention actuelle : 20 à 40 € selon type de dossier **Actes matérialisés :** **20€** convention actuelle : 20 € **Accompagnement Personnalisé Retraite (APR)** **70€** convention actuelle: non rémunéré * Nouvelle proposition de valorisation des QCIR	**Pas de Forfait** convention actuelle: 10 000€	**Collectivités : séances collectives** **250 € par palier de 25 participants** **Collectivités : Ateliers** **500 € par palier de 8 participants** convention actuelle : 500 € par action d'information collective (minimum 8 participants) **Conférences actifs :** **500€ palier 50 actifs** convention actuelle: non rémunéré ***Dans la limite de 5 000€ par CDG et par département*** convention actuelle: max 4 000€

Interne

Proposition 2: impact pour les CDG

CDG A: Nb de collectivités affiliées = 358 Nb d'actifs = 3298							
	Rémunération totale	Forfait	Formation	Actes			APR
2018	14 750 €	10 000 €	2 500 €	2 250 €			0 €
2020	14 780 €	0 €	5 000 €	Liquidation	Liquidation + QCIR	matérialisés	Réalisation APR
				1 640 €	2 870 €	160 €	5 110 € soit 73 APR (10,2 % des actifs de + de 55 ans)
				4 670 €			

CDG B: Nb de collectivités affiliées = 567 Nb d'actifs = 9645							
	Rémunération totale	Forfait	Formation	Actes			APR
2018	26 120 €	10 000 €	4 000 €	12 120 €			0 €
2020	26 130 €	0 €	5 000 €	Liquidation	Liquidation + QCIR	matérialisés	Réalisation APR
				4 400 €	7 700 €	700 €	8 330 € soit 119 APR (5,3% des actifs de + de 55 ans)
				12 800 €			

CDG C: Nb de collectivités affiliées = 809 Nb d'actifs = 26 492							
	Rémunération totale	Forfait	Formation	Actes			APR
2018	45 120 €	10 000 €	4 000 €	31 120 €			0 €
2020	45 150 €	0 €	5 000 €	Liquidation	Liquidation + QCIR	matérialisés	Réalisation APR
				12 000 €	21 000 €	1 760 €	5 390 € soit 77 APR (1,2 % des actifs de + de 55 ans)
				34 760 €			

Les projections sont faites sur la base des actes rémunérés et séances d'information réalisées en 2018 et représentent le nombre d'APR à réaliser pour conserver le même niveau de rémunération

PROPOSITION 2 : LIQ 40€ / LIQ + QCIR 70€ / APR 70€

Interne

Proposition 3

Budget prévisionnel 2020 : 1 911 262 €

Actes	Forfait	Information/accompagnement
Liquidations : 2 niveaux de rémunération **Liquidation = 30 €** **Liquidation avec QCIR = 40 € *** convention actuelle : 20 à 40 € selon type de dossier **Actes matérialisés :** **20€** convention actuelle : 20 € **Accompagnement Personnalisé Retraite (APR)** **100€** convention actuelle: non rémunéré * Nouvelle proposition de valorisation des QCIR	**Pas de Forfait** convention actuelle: 10 000€	**Collectivités : séances collectives** **250 € par palier de 25 participants** **Collectivités : Ateliers** **500 € par palier de 8 participants** convention actuelle : 500 € par action d'information collective (minimum 8 participants) **Conférences actifs :** **500€ palier 50 actifs** convention actuelle: non rémunéré ***Dans la limite de 5 000€ par CDG et par département*** convention actuelle: max 4 000€

Interne

Proposition 3: impact pour les CDG

CDG A: Nb de collectivités affiliées = 358 Nb d'actifs = 3298							
	Rémunération totale	Forfait	Formation	Actes			APR
2018	14 750 €	10 000 €	2 500 €	2 250 €			0 €
2020	14 730 €	0 €	5 000 €	Liquidation	Liquidation + QCIR	matérialisés	Réalisation APR
				1 230 €	1 640 €	160 €	6 700 € soit 67 APR (9,5 % des actifs de + de 55 ans)
				3 030 €			

CDG B: Nb de collectivités affiliées = 567 Nb d'actifs = 9645							
	Rémunération totale	Forfait	Formation	Actes			APR
2018	26 120 €	10 000 €	4 000 €	12 120 €			0 €
2020	26 100 €	0 €	5 000 €	Liquidation	Liquidation + QCIR	matérialisés	Réalisation APR
				3 300 €	4 400 €	700 €	12 700 € soit 127 APR (5,7% des actifs de + de 55 ans)
				8 400 €			

CDG C: Nb de collectivités affiliées = 809 Nb d'actifs = 26 492							
	Rémunération totale	Forfait	Formation	Actes			APR
2018	45 120 €	10 000 €	4 000 €	31 120 €			0 €
2020	45 160 €	0 €	5 000 €	Liquidation	Liquidation + QCIR	matérialisés	Réalisation APR
				9 000 €	12 000 €	1 760 €	17 400 € soit 174 APR (2,9 % des actifs de + de 55 ans)
				22 760 €			

Les projections sont faites sur la base des actes rémunérés et séances d'information réalisées en 2018 et représentent le nombre d'APR à réaliser pour conserver le même niveau de rémunération

PROPOSITION 2 : LIQ 30€ / LIQ + QCIR 40€ / APR 100€

03

Décisions

Décisions du CNT du 04 Septembre 2019

Validation de la proposition n° --

Interne

Les prochaines étapes

- Septembre 2019: présentation au Conseil d'Administration de la CNRACL de la proposition validée en CNT du 04/09
- Sept 2019 à décembre 2019 → adaptation et validation de la future convention
- Décembre 2019 → validation par le CA CNRACL

01/01/2020 → mise en œuvre de la nouvelle convention

Interne

04

Gouvernance



Merci pour votre attention

Interne

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

La constitution d'une base nationale de données concours,
Vers un observatoire national des concours

- **Contexte**

Le principe du recrutement par concours conduit les CDG à organiser chaque année plus d'une trentaine de concours de catégories A, B, C, et une quinzaine d'examens professionnels sur la base des besoins recensés auprès des employeurs publics territoriaux (en 2017, les CDG ont organisé 279 opérations pour 33 types de concours et 174 examens professionnels pour 15 types d'examens).

Le nombre de concours et examens est largement supérieur par rapport à 2010, date du transfert opérationnel du CNFPT vers les CDG de l'organisation des concours de catégorie A et de certains B : quasiment du double, en raison notamment de la réforme de la catégorie C et de la filière artistique pour laquelle il n'existait presque pas d'examens. Cette mission engendre des coûts importants d'organisation, renchéris par un taux d'absence aux épreuves compris entre 30 et 40 % ces dernières années, l'absentéisme représentant un surcoût d'1,2 million d'euros par an.

Certaines dispositions avec incidences financières sont également venues peser sur la gestion et le pilotage des concours, telles que, le dédoublement des opérations de catégorie B avec le rallongement des carrières ou, en 2016, la prolongation de la durée de validité des listes d'aptitude et les obligations de suivi individuel des autorités organisatrices des concours pour les lauréats inscrits depuis plus de deux ans sur la liste, ou encore, en 2018, la publication du décret concernant la collecte des données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique.

Dans ce contexte, les CDG ont d'ores et déjà adopté des mesures de rationalisation des concours aux niveaux régional, interrégional et national, notamment par le conventionnement avec d'autres CDG. Parmi ces mesures :
- l'adoption d'un calendrier national triennal des concours et examens, afin de mieux gérer leurs opérations et lisser les recrutements nécessaires
- la promotion des sujets nationaux par le recours systématique de tous les organisateurs à la cellule pédagogique nationale,
- le développement de la coordination inter-Centres, notamment par le biais d'une convention de mutualisation des coûts des concours et examens, s'attachant à engager les Centres à :
    - participer à l'élaboration concertée du calendrier pluriannuel établi au niveau national,

- évaluer au mieux l'ensemble des besoins des collectivités en matière de concours et d'examens en réalisant très largement cette évaluation des besoins en coordination régionales et interrégionales des CDG et en promouvant la généralisation de l'observation de l'emploi public local,
- promouvoir une organisation mutualisée des concours et examens pour répondre aux besoins des collectivités à l'échelon le plus pertinent en réduisant le nombre d'organisateurs et les coûts par le jeu du conventionnement inter-Centres,
- la concertation entre CDG coordonnateurs, dans leur région et sur le plan national, pour : permettre l'ouverture des concours sur des périmètres optimums d'organisation selon l'état des listes d'aptitude et les besoins de lauréats recueillis par le biais des recensements de postes aux concours et des observatoires régionaux ; veiller à une certaine équivalence des ouvertures de postes par périmètres d'organisation, en plus de sujets nationaux, pour dissuader le nomadisme des candidats ; s'assurer de la cohérence globale de l'offre concours, sur les plans organisationnels et financiers, pour les cadres d'emplois à petits effectifs.

Dernièrement, ce contexte évolue renforçant la nécessité de mettre en place une base nationale de données concours, avec :

- Le décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours » :

L'article 161 de la loi relative à l'égalité et la citoyenneté du 27 janvier 2017 impose aux administrations la mise en place d'une collecte des données des candidats afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois. Le décret du 16 février 2018 a prévu, pour application de l'article de loi : (art. 1- *« Le service statistique ministériel du ministère chargé de la fonction publique organise la collecte de données à caractère personnel relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel, ainsi qu'au processus de sélection des personnes candidates au recrutement dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique. Ces informations sont rassemblées dans une base de données « Base concours » qui a pour finalité la production d'études et de statistiques anonymes publiées notamment dans le rapport annuel de la fonction publique, ainsi que la réalisation de travaux de recherche sur l'accès à la fonction publique. (…) »* Un arrêté doit être publié pour venir préciser les formats et les modalités de transmission des données. La base de données doit être effective au 1er janvier 2020.
Les autorités organisatrices des recrutements devront recueillir les données administratives de tous les inscrits à un concours et leurs résultats aux épreuves ; les CDG devront transmettre au service statistique du ministère chargé de la fonction publique de façon sécurisée les données qui seront stockées sur un serveur centralisé géré par la DGAFP.

- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

L'article 89 modifie certaines dispositions relatives à l'organisation des concours dans la FPT.

En vertu de cet article, 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. Les multi-inscriptions seront désormais interdites : il sera prohibé de participer à plusieurs concours ou de figurer sur plusieurs listes d'aptitude.
Cette disposition permettra de lutter contre le phénomène de la multi-inscription qui constitue le déterminant essentiel de l'absentéisme. Les conditions de cette interdiction seront fixées par décret.

L'article 89 favorise également le développement du recrutement sur titres, quelle que soit la filière de la FPT : désormais, dans toutes les filières, et non plus seulement pour les cadres d'emplois des filières sociale, médico-sociale et médico-technique, les concours et examens professionnels pourront être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats.
Cette disposition autorise la généralisation de la simplification des concours et examens de la FPT compte-tenu des difficultés de recrutement et des coûts d'organisation des concours, spécialement pour certaines filières.

L'article 59 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances, et dans un délai de 18 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant, notamment, à réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A afin de diversifier leurs profils, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection.

- **<u>Projet</u>**

Les enjeux de l'organisation des concours, dans un contexte évolutif, nécessite l'approfondissement du pilotage et du suivi des opérations. La constitution d'une base nationale de données concours partagées constitue l'une des réponses aux objectifs de la mutualisation et de régulation de l'activité en promouvant un meilleur suivi de l'activité par le partage d'informations, qui tient compte des difficultés du recensement de postes à mettre aux concours auprès des collectivités et du caractère de plus en plus national des listes d'aptitudes du fait des organisations optimisées entre CDG.

Les CDG souhaitent constituer une base nationale de données concours et examens, telle que projetée dans leur convention de mutualisation des coûts, validée par le Conseil d'administration de la FNCDG, conclue entre CDG et entrée en vigueur en juillet 2018, ayant prévu que *« les CDG signataires conviennent de l'intérêt de piloter et suivre les opérations par des tableaux de bord communs. Ils s'engagent à renseigner la base nationale sur les données concours par le biais d'applications informatiques compatibles et d'exploiter ces informations pour affiner les besoins de concours et suivre les lauréats. »* La constitution de cette base a été approuvée à l'unanimité des Présidents de CDG lors de l'Assemblée générale de la FNCDG (Contribution Fncdg, juin 2018).

La constitution d'une base de données mutualisée aurait non seulement pour objet, en exploitant pleinement les informations recueillies (besoins recensés, volume de candidats, lauréats, nominations, coûts…), de préciser les besoins de concours,

suivre les lauréats, lisser les recrutements avec l'élaboration du calendrier national triennal des concours et examens, ouvrir les concours sur des périmètres optimums, lutter contre l'absentéisme, s'assurer de la cohérence globale de l'offre concours… mais également de mettre en œuvre l'article 89 de la loi de transformation de la fonction publique prohibant désormais les multi-inscriptions aux concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves organisées par les CDG ont lieu simultanément, ou encore de répondre aux obligations du décret du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours ».

Compris dans toutes ses dimensions, la base nationale de données concours et examens est le fondement de la constitution d'un véritable observatoire national des concours.

Ainsi, pour l'application du décret « base concours », les CDG pourraient transmettre les données requises au service statistique du ministère chargé de la fonction publique via le GIP Informatique des CDG en centralisant, par le biais de la base nationale de données, les informations des Centres.
Ce schéma de transmission des données doit toutefois être validé et il suppose que le GIP soit en mesure de faire évoluer Agirhe-concours, concernant par exemple la composition des jurys.

Pourrait également être adossée à la base nationale de données concours, la constitution d'un dispositif unique d'inscription au niveau national. La mise en œuvre de cette plateforme suppose le déploiement d'un système informatique (numéro unique d'inscription par candidat) et l'établissement de conventions détaillées sur l'administration de ce site et ses fonctionnalités avec les Centres coordonnateurs.

La constitution de cette base nationale de données concours et examens pourrait être confiée par la FNCDG au GIP Informatique des CDG, lequel privilégierait l'interopérabilité des outils informatiques dans la mise en œuvre technique, pour collecter les données des organisateurs et les restituer aux CDG afin d'orienter les prises de décisions.

Cette interopérablilité serait examinée pour favoriser un croisement des données avec les bases partagées sur les effectifs (puits de données sociales) et sur les offres d'emplois (portail SET administré par le GIP Informatique des CDG regroupant l'ensemble des offres en provenance des différentes sources et les mettant en relation avec le portail Place de l'Emploi Public).

La base de données nationales, support de l'observatoire national des concours et examens, servirait également à répondre aux enquêtes et sollicitations des ministères, des missions des différentes inspections, du CSFPT.

Le rapport (décembre 2017) du Groupe de travail de l'ANDCDG sur l'évaluation de la convention nationale de mutualisation des coûts de concours observait :

« Au vu de l'ingénierie de système d'information à déployer et de la nécessité de définir des formats nationaux d'échanges de données, ce chantier pourrait être confié au GIP informatique des CDG. Il lui reviendrait d'inclure cette base

communicante au cahier des charges d'un futur logiciel concours recommandé au niveau national. Des liens pourraient également être étudiés entre les données de gestion et les données sociologiques anonymées qui seront recueillies par la DGAFP. »

Par ailleurs, le projet de convention cadre FNCDG-CNFPT établi dans le prolongement de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit au titre de la collaboration en matière de concours, qu'ils conviennent d'examiner la possibilité d'instituer une base nationale commune des données concours et examens, dans le respect des compétences respectives des CDG et du CNFPT.

Actuellement, le CNFPT, compétent pour l'organisation des concours et examens des A+, utilise le logiciel AT+, lorsque les CDG privilégient davantage Agirhe-concours. Par ailleurs, le recensement des besoins auprès des collectivités n'est pas réalisé de façon identique entre les CDG et le CNFPT, (lequel utilise les données INSEE, le nombre de DVE, la pyramide des âges-le nombre de départs en retraite, et interroge tous les 3 ans les collectivités de plus de 40 000 habitants), car n'étant pas d'ampleur comparable (8500 A+).

Cependant, compte-tenu de l'articulation des missions entre les préparations des concours et des examens professionnels par le CNFPT et l'organisation des concours et examens professionnels par les Centres de Gestion, et du fait de leur qualité d'organisateurs de concours, même si les besoins du CNFPT sont plus restreints car concentrés sur les A+, une réflexion commune peut être menée entre FNCDG-GIP et CNFPT sur la constitution de la base nationale de données mutualisée.

Projet de courrier aux CDG relatif à l'organisation des concours à faible effectif (soumis au CA FNCDG du 26/09/19)

Madame la Présidente et Chère Collègue,
Monsieur le Président et Cher Collègue,

La Commission Concours de la FNCDG, qui s'est tenue le 26 juin dernier, a attiré notre attention sur la nécessité d'une mutualisation accrue entre nos établissements pour des opérations de concours ou d'examens professionnels à faible effectif. Aussi, ce sujet était à l'ordre du jour de notre Conseil d'administration du 26 septembre dernier.

En effet, dans un contexte complexe de transformation la Fonction Publique, il est opportun pour nos établissements de démontrer notre capacité à évoluer, à se moderniser et mettre en valeur notre réactivité en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels, avec le souci constant de gérer au mieux les deniers publics qui nous sont confiés.

Cette conviction est renforcée par la volonté du législateur de promouvoir cette rationalisation. Ainsi, l'article 89 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit, d'une part, que lorsque plusieurs CDG organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne pourront pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours, et d'autre part, autorise le développement du recrutement sur titres, quelle que soit la filière de la FPT, ce qui pourra contribuer à alléger des coûts d'organisation.
De même, la concertation menée récemment par la DGAFP, sur l'attractivité des concours et métiers de la fonction publique et l'adaptation des modes de recrutement par concours, n'est pas exempte de considérations portant sur la rationalisation des coûts concours.

De plus, la motion adoptée à l'unanimité des Présidents de CDG lors de notre Congrès de La Baule (juin 2018), soulignait que les CDG conviennent, par le biais de la nouvelle convention de mutualisation des coûts des concours et examens, d'approfondir chaque année leur concertation dans leur région et sur le plan national. *"Dans le cadre de cette concertation, l'un des objectifs portera sur la réduction du nombre d'organisateurs".*

Ainsi, les concours et examens professionnels à faible effectif, notamment, sont particulièrement concernés par nos efforts en termes de mutualisation, subsidiarité et rationalisation, lesquels sont plus généralement appelés à se développer avec l'obligation d'élaborer un *"schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation"* au niveau régional ou interrégional, en remplacement des actuelles Chartes de coopération, selon les termes de la loi de transformation de la fonction publique.

Aussi, nous proposons qu'en dessous d'un certain seuil de candidats (50 inscrits, par exemple, en s'appuyant sur les statistiques de la session ou des sessions précédentes), un seul organisateur prenne en charge une opération pour l'ensemble du territoire.

Au-delà de ce seuil, il pourrait être adopté le schéma suivant : en métropole, un organisateur pour le Nord de la France et un second pour le Sud de la France ou un organisateur à l'Ouest et un organisateur à l'Est.

Bien sûr, il n'y aurait aucune obligation pour que les mêmes organisateurs prennent en charge la session suivante.

Ce schéma pourrait être négocié à chaque nouvelle session et instauré dès 2020.

A titre d'exemple, l'examen professionnel d'avancement au grade de Conseiller territorial principal des activités physiques et sportives en 2017 a été organisé par trois centres de gestion pour seulement 29 inscrits au total. Or, il a été constaté que les Conseillers des activités physiques et sportives ne se précipitent par sur cet examen professionnel très sélectif (2 épreuves écrites d'admissibilité – 2 épreuves orales d'admission) et préfèrent, pour un meilleur déroulement de carrière, être détachés sur le grade d'Attaché territorial pour se présenter ensuite à l'examen professionnel d'avancement au grade d'Attaché territorial principal plus accessible (une seule épreuve écrite d'admissibilité et une seule épreuve orale d'admission).

Par conséquent, il nous semble judicieux d'inviter nos équipes à continuer non seulement d'harmoniser leurs pratiques mais également de mutualiser autant que possible l'organisation des concours et examens professionnels.

Nous sommes tous attachés à la valorisation de nos établissements, avec la volonté constante de répondre au mieux aux besoins des collectivités territoriales, et la mutualisation est l'un des outils privilégiés de notre performance collective. Aussi, nous comptons sur la collaboration de tous pour approfondir et mettre en œuvre cette proposition.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente et Chère Collègue, Monsieur le Président et Cher Collègue, l'expression de mes sentiments dévoués.

Le Président,

Michel HIRIART
Président du Centre de Gestion
des Pyrénées-Atlantiques



DOCUMENT

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Planning des journées d'actualité

Actualisé au 16 septembre 2019





PLANNING DES JOURNEES D'ACTUALITE SUR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Manifestation principale prévue dans le cadre du partenariat

Manifestation supplémentaire

Lieu	Date	Format	partenaires	Prévision inscriptions	inscrits	Code sessions
ILE DE FRANCE						
Paris (75)	10 septembre	Demi-journée			173	RH10N 001
Pantin (93)	17 septembre	Demi-journée	CIG Petite-Couronne		145	RH10N 015
Pantin (93)	2 octobre	Demi-journée			112	RH10N008
Issy-les-Moulineaux (92)	9 octobre	Demi-journée			55	RH10N009
Evry (91)	01 octobre	Demi-journée (matin)			84	RH10N 016
Lieusaint (77)	04 octobre	Demi-journée (matin)			106	RH10N 017
Torcy (77)	3 octobre	Demi-journée			78	
Versailles (78)	08 octobre	Demi-journée (matin)			100	RH10N 018
Cergy (95)	09 octobre	Demi-journée (matin)			90	RH10N 019
BRETAGNE						
Rennes (35)	13 septembre	Demi-journée (matin)	AMF35 / CDG 35	250	250	RH10N 002
Rennes (35)	25 septembre	Demi-journée (matin)	AMF35 / CDG 35	100		
Vannes (56)	16Septembre	Demi-journée (matin)			18	
Vannes (56)	16 septembre	Demi-journée			27	
Vannes (56)	23 septembre	Demi-journée (matin)			13	
Vannes (56)	23 septembre i	Demi-journée			31	
Quimper (29)	12 novembre	Demi-journée				
Brest	7 novembre	Demi-journée				
Saint-Brieuc (22)	18 octobre	Demi-journée				
HAUTS-DE-FRANCE						
Lille (59)	10 octobre				304	RH10N 021
Beauvais (60)	23 septembre	Demi-journée				
Chantilly(60)	24 septembre	Demi-journée				
Thourotte (60)	26 septembre					

Chauny (02)	5 novembre					
La Capelle (02)	15 novembre					
Amiens (80)	25 novembre					
NORMANDIE						
Rouen (76)	27 septembre				63	
Evreux (27)	8 octobre				19	
Saint-Sauveur-Villages(50)	23 octobre					
GRAND EST						
Reims (51)	01 octobre	Demi-journée			122	
Nancy (54)	12 novembre	Demi-journée				
Briey (54)	15 novembre	Demi-journée				
Mutzig (67)	9 septembre	matinée			5	
Benfeld (67)	9 septembre	Après-midi			4	
Niederbronn (67)	16 septembre	Après-midi			9	
Bouxwiller (67)	17 septembre	Matinée			11	
Illkirch (67)	1er octobre	18h00 à 19h30				
Haguenau (67)	3 octobre	18h00 à 19h30				
Ste Croix en plaine (68)	17 octobre	Après-midi				
Altkirch (68)	10 octobre	Après-midi				
Riedisheim (68)	14 octobre	Après-midi				
Dieuze (57)	16 octobre	17h00 – 19h30			12	
Maizières-les-Metz (57)	18 octobre	17h00 – 19h30			8	
Sarreguemines (57)	14 octobre	17h00 – 19h30			3	
Nogent-sur-Seine (10)	8 novembre				27	
Saint-Parres-aux-Tertres (10)	4 novembre				3	
Bar-sur-Aube (10)	26 novembre				3	
Tournes (08)	16 octobre				24	
Brottes (52)	6 novembre				3	
BOURGOGNE FRANCHE-COMTE						
Dijon (21)	7 octobre				42	
Auxerre (89)	17 octobre				27	
Nevers (58)	18 octobre				7	
Macon (71)	14 octobre				6	
Étalans (25)	28 octobre					

Montbéliard (25)	4 novembre					
Montferrand-le-Château (25)	6 novembre					
Vesoul (70)	15 novembre					
RHONE-ALPES AUVERGNE						
Lyon (69)	7 octobre					
Clermont-Ferrand (63)	15 novembre			110	96	
Peronnas (01)	10 octobre	Demi-journée			54	
Chazeys/Ain (01)	16 octobre	Demi-journée			30	
Bellignat (01)	10 octobre	Demi-journée			14	
Gex (01)	15 octobre	Demi-journée			18	
Virignin (01)	18 octobre	Demi-journée			10	
St Etienne de Saint Geoirs (38)	22 octobre	18H00-20h00				
Grenoble (38)						
Saint-Étienne (42)	11 octobre	Demi-journée			1	
Roanne (42)	10 octobre	Demi-journée			1	
Montbrison (42)	17 octobre	Demi-journée				
PACA						
Vidauban (83)	4 octobre	Demi-journée			192	
Marseille (13)	8 octobre	Demi-journée			48	
Aix-en-Provence (13)	11 octobre	Demi-journée			99	
Saint Rémy de Provence (13)	14 octobre	Demi-journée			70	
Morières-les Avignon (84)	25 novembre				67	
Dignes (04)	29 octobre				46	
Mandelieu (06)	7 novembre	journée				
CORSE						
Ajaccio (20 A))	16 octobre				54	
Bastia (20 B)	14 octobre				18	
OCCITANIE						
Carcassonne (11)	18 octobre	journée			157	RH10N 007
Montpellier (34)	11 octobre	journée			196	RHN10N 006
Toulouse (31)	18 septembre	journée			280	RH10N 003
NOUVELLE AQUITAINE						

Bordeaux (33)	22 octobre	journée			125	
Parthenay (79)	12 novembre	journée			11	SXD0Q 003
Morcenx (40)	15 octobre				62	
Marsac (24)	14 novembre				62	
Le Passage (47)	29 novembre				38	
Pau (64)	4 octobre					
Limoges (87)	8 octobre	journée			82	SXD0Q/010
La Crèche (79)	12 novembre	journée	AMF CDG	145	12	SXD0Q 003
Jaunay-Marigny (86)	17 octobre	journée	AMF CDG	350	93	SXD0Q002
Saintes (17)	18 octobre	journée	AMF CDG	150	68	SXD0Q001
Angoulême (16)	13 novembre	journée	AMF CDG	150	12	SXD0Q004
Saintes (17) – à confirmer	18 novembre	Journée	AMF CDG	150		
CENTRE-VAL DE LOIRE						
Sully sur Loire (45)	15 octobre				122	RH10N 004
Parçay-Meslay (37)	7 octobre				73	RH10N005
Blois (41)	1er octobre					
Ste Solange (18)	15 novembre				26	
Déols (36)	14 novembre				26	
Luisant (28)	17 octobre				25	
PAYS DE LOIRE						
Nantes (44)	14 octobre	Demi-journée			74	SXD0Q/018
La Roche-sur-Yon (85)	12 novembre	journée			7	
Angers (49)	22 novembre	journée			18	
OCEAN INDIEN						
Saint-Denis (974)						
Mayotte (976)	23 septembre	Demi-journée			21	
Antilles-GUYANE						
Cayenne (973)	17 septembre	retransmission Paris			38	
Fort de France(972)	17 septembre	retransmission Paris			81	
Fort de France(972)	29 octobre				81	
Fort de France(972)	31 octobre				81	
Fort de France(972)	4 novembre				81	
Le Marigot (972)	30 octobre					
Baie-Mahaut (971)	17 septembre	retransmission Paris			19	

JOURNEE D'INFORMATION
« Les nouvelles obligations en matière de politique RH, de commande publique et de protection des données »

6 décembre 2019
Conseil départemental de la Charente-Maritime (La Rochelle)

Sept structures (FNCDG, AMF, AdCF, ADF, CDG 17, UGAP, WEKA) ont convenu d'organiser une réunion d'information à destination des élus mais également des directions et des équipes locales.

Après l'ouverture de cette journée par Dominique BUSSEREAU, Président du Conseil départemental et par Martial de VILLELUME, Président du Centre de Gestion de la Charente Maritime, une première table-ronde sera organisée afin d'évoquer **la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique.**

Il s'agira également de s'interroger sur la mise en oeuvre effective de cette réforme et des difficultés rencontrées notamment en matière de ressources humaines.

A l'issue du déjeuner, la table-ronde de l'après-midi sera consacrée aux **impacts du RGPD sur les procédures internes des collectivités notamment en matière de commande publique ou de ressources humaines.**

8h30 – Accueil des participants

9h00–9h30 – Ouverture de la journée
Dominique BUSSEREAU, Président du Conseil départemental de la Charente-Maritime, Président de l'ADF
Martial de VILLELUME, Président du Centre de Gestion de la Charente-Maritime

9h30–12h30 – 1ère table-ronde : Quels nouveaux outils pour les employeurs territoriaux depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la Fonction publique ?
Didier OSTRE, Directeur adjoint, AMF
Jérôme BRIEND, Conseiller service juridique, ADF
Cindy LABORIE, Responsable des affaires juridiques, FNCDG
Simon MAUROUX, Responsable des affaires juridiques et institutionnelles, AdCF

12h30 – Déjeuner

14h00–16h00 – 2ème table-ronde : quels impacts du RGPD sur les procédures internes des collectivités notamment en matière de commande publique ou de ressources humaines
Guillaume MALESPINE, Directeur audit, contrôle interne, et risques, UGAP
Charlotte BOGUSZ, Auditeur interne, UGAP
Virginie LANGLET, coordinatrice référents DPT, ADF
Un élu

16H00 – Conclusion

Organisation d'un espace « Je découvre l'emploi public » Salon du Travail et de la Mobilité 16 et 17 janvier 2020

Les Centres de Gestion (CDG) de la fonction publique territoriale sont des établissements publics territoriaux qui ont notamment pour mission la gestion de l'emploi dans la fonction publique territoriale (conseils aux employeurs et candidats, diffusion sur Internet d'offres d'emploi et de CV) et l'organisation des concours d'accès.
Il existe un CDG par département (sauf en Ile-de-France où ils sont interdépartementaux en petite et grande couronne).

La FNCDG (Fédération Nationale des Centres de Gestion) est une association de la loi de 1901 dirigée par un Conseil d'Administration de 40 membres, Présidents de Centre de Gestion. Son rôle est de :
- coordonner les orientations et l'action des Centres départementaux et interdépartementaux de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
- Représenter les Centres de Gestion auprès de l'ensemble des Pouvoirs publics et des associations représentatives et prendre position sur les projets des textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale
- Etablir une concertation et des échanges étroits et permanents entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions
- Etre une instance de liaison et de représentation avec tous les partenaires institutionnels des Centres de Gestion afin de développer avec eux des actions de coopération
- Valoriser l'action des Centres, promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations intéressant les agents et les candidats.

Dans le cadre de la deuxième édition du salon du travail et de la mobilité en 2016, la FNCDG disposait d'un stand au sein de l'espace *« je découvre le secteur public »* qui avait pour vocation de renseigner efficacement le public sur les différents modes d'accès, la carrière et la mobilité des fonctionnaires dans la Fonction Publique.

Ce stand a été fréquenté par les visiteurs du salon (étudiants, chercheurs d'emploi, salariés du secteur privé souhaitant intégrer la Fonction Publique, agents publics en poste cherchant une mobilité) mais aussi par un ensemble de personnalités institutionnelles.

Toutefois, l'espace réservé au secteur public apparaissait limité avec un seul stand représentant la fonction publique territoriale (celui de la FNCDG) et aucun espace relatif aux possibilités de recrutement à l'Etat ou dans la Territoriale, même si lors de deux conférences les Ministères de l'Intérieur et de la Justice avaient présenté leurs offres d'emploi et leurs procédures de recrutement.

Nous souhaitons pour l'édition 2020, proposer au sein du Salon de l'Emploi un village *« Je découvre l'emploi public »* plus important et plus visible en partenariat avec l'Etudiant ou Infopro Digital ainsi qu'avec les Editions WEKA.

Cette organisation s'inscrit dans le cadre d'une réforme de l'emploi public annoncée dès la campagne présidentielle de 2017, avec un projet de loi qui sera présenté en Conseil des Ministres le 27 mars 2019.

La FNCDG participera au salon du travail et de la mobilité, en partenariat avec le Groupe L'étudiant, les 16 et 17 janvier 2020.
Un village « emploi public » de 200m² sera composé d'un stand de 75m², d'une agora de 55m² où des conférences pourront être organisées tout au long de la manifestation. Un espace de coaching permettant de recevoir six candidats à l'emploi territorial sera également mis en place.

L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 et le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 organisent l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois de tout le secteur public sur un espace numérique commun qui concerne également les emplois pourvus dans le cadre d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an.

L'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale) intitulé PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC, a été mis en ligne le 15 février 2019.
Il a pour objectif de favoriser la mobilité inter fonction publique, interministérielle, fonctionnelle, structurelle ou géographique.

Il s'agira de présenter les nouveaux enjeux et les nouvelles possibilités d'emploi dans le secteur public en lien avec le ministère de la fonction publique, le GIP informatique, le CNFPT et d'autres partenaires.

Un courrier à destination de l'ensemble des CDG pour organiser la tenue du stand, l'élaboration des documents de communication et pour définir le programme des conférences sera adressé aux présidents dans les tous prochains jours.

FIDAL

Paris la Défense, le 08 juin 2019

V/réf :
N/réf :

FNCDG
Mme Cindy LABORIE
Responsable des affaires juridiques
80 rue de Reuilly
75012 PARIS

Objet : Objet d'une SPL

Chère Madame,

Vous nous avez fait part de votre souhait de disposer d'une analyse juridique portant d'une part sur la conformité de l'objet social de la SPL « Gestion Locale » avec l'article L. 1531-1 du CGCT et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, d'autre part sur l'administration et le fonctionnement de cette société.

Confronté à certaines craintes relatives aux modalités d'exécution des activités facultatives de son organisme, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Meurthe-et-Moselle (CDG 54) a souhaité impulser un autre mode de gestion et de gouvernance de ces activités.

Différentes communes et groupement de collectivités territoriales, mais aussi d'autres types de structures, ont constitué une société publique locale dénommée « Gestion Locale », dont l'objet social, rédigé de façon assez générale, a été défini comme suit :

> *« ARTICLE 3 - OBJET*
>
> *La Société a pour objet social :*
>
> - *Soutien à l'innovation territoriale dans le domaine managérial*
> - *Optimisation de l'ingénierie managériale*
> - *Accompagnement à l'emploi et à la mobilité interfonction publique*
> - *Optimisation de la gestion des Services Publics, notamment dans le domaine managérial, mais également de la gestion des données*
>
> *Elle exercera ses activités sur le territoire de ses seuls actionnaires, et pour leur compte exclusif. »*

La finalité affichée de la SPL est en réalité de fournir à ses membres des prestations relevant des missions facultatives des centres de gestion[1].

La loi fixe aux centres de gestion des missions obligatoires, financées par une cotisation à la charge des

[1] Les Centres de Gestion sont des Etablissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Sont obligatoirement affiliés aux Centres de Gestion les communes et leurs établissements publics qui emploient moins de trois cent cinquante fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet. Les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

collectivités affiliées.

Les missions optionnelles sont financées soit par une cotisation additionnelle, soit dans le cadre d'un conventionnement.

A cet égard, l'introduction aux statuts précise les activités attendues de la SPL :

« Considérant l'intérêt manifeste pour des collectivités de partager et mutualiser certaines tâches techniques relatives à l'optimisation de la gestion de leurs ressources humaines, notamment pour les plus petites d'entre elles qui ne peuvent recourir seules à l'ingénierie requise dans des domaines tels que :

- *la médecine préventive,*
- *la psychologie du travail,*
- *l'assistance informatique,*
- *l'accompagnement au recrutement temporaire de personnels,*
- *etc.*

il est apparu aux parties aux statuts que l'outil juridique proposé par les sociétés publiques locales était le plus adapté en terme de souplesse et d'efficacité. »

Par ailleurs, les collectivités ayant délibéré sur leur participation au capital de la SPL évoquent par exemple que « l'adhésion » de la commune à la SPL « Gestion Locale » proposée par le CDG 54 *« permettra à la collectivité de bénéficier de prestations à des tarifs attractifs dans des domaines tels que* ***l'archivage, la prévention des risques professionnels, l'hygiène et la sécurité, la médecine préventive, le RGPD, l'assurance des risques statutaires ou l'accompagnement dans le recrutement****… »*

La FNCDG s'interroge sur la conformité de l'objet social de la société au regard :

- De l'article L. 1531-1 du CGCT énonçant que les sociétés publiques locales sont compétentes pour réaliser des opérations d'aménagement au sens de l'article L. 300-1 du code de l'urbanisme, des opérations de construction ou pour exploiter des services publics à caractère industriel ou commercial ou toutes autres activités d'intérêt général. Lorsque l'objet de ces sociétés inclut plusieurs activités, celles-ci doivent être complémentaires.
- De la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment de son article 14 définissant les missions des centre de gestion

Par ailleurs, les agents de la SPL sont des agents titulaires de la fonction publique territoriale mis à disposition de la société par ses membres.

Dans ce contexte, il convient de déterminer :

- D'une part la conformité de la SPL tant avec l'objet de ces sociétés tel qu'il est défini par le CGCT, que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- D'autre part la régularité de la mise à disposition des agents des collectivités auprès de la SPL ;

Enfin, à ce jour, la SPL comprend plus de 300 membres. Dès lors, au-delà de la problématique liée à l'objet même de la société, se pose la question de la réalité du contrôle analogue au regard du nombre particulièrement élevé d'actionnaires, et de la capacité même de la société à intervenir sans mise en concurrence pour ses actionnaires, compte tenu de la dilution du contrôle de la société

Une synthèse figure en annexe à la présente consultation.

I. La légalité de l'objet social de la SPL

La légalité de cet objet doit s'examiner à l'aune des objets possibles d'une SPL d'une part, mais également, à l'aune des missions normalement exercées par les centres de gestion d'autre part.

A titre liminaire, il sera mis en évidence deux autres irrégularités majeures dans la constitution et la gestion de cet outil.

A. Mise en place de la SPL « Gestion Locale »

A titre liminaire, rappelons que les SPL ont été mises en place par la loi n° 2010-559 du 28 mai 2010. Elles ouvrent aux collectivités locales et à leurs groupements la possibilité de s'associer en vue d'assurer l'exercice d'une activité d'intérêt général clairement définie (CGCT, art. L. 1531-1).

Une circulaire revient sur leur régime juridique (Circ. 29 avr. 2011, NOR : COTB1108052C).

La loi du 28 mai 2010 est le résultat de l'expérimentation menée pour une durée de 5 ans après la création des sociétés publiques locales d'aménagement (SPLA) par la loi n° 2006-872 du 13 juillet 2006 (C. urb., art. L. 327-1 et s.).

1. Les actionnaires de la SPL Gestion locale

L'alinéa 1er de l'article L. 1531-1 prévoit que : « **Les collectivités territoriales et leurs groupements** peuvent créer, dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi, des sociétés publiques locales dont ils détiennent la totalité du capital. »

Les seules personnes publiques pouvant participer à ces sociétés sont donc les collectivités territoriales et leurs groupements.

Les groupements de collectivités territoriales sont définis par l'article L. 5111-1 du CGCT tel qu'issu de la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales.

Ils comprennent :

- les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI),
- les syndicats mixtes mentionnés aux articles L. 5711-1 et L. 5721-8 (c'est-à-dire ceux ne comportant pas d'autres membres que des communes, des EPCI, des départements ou des régions),
- les pôles métropolitains,
- les agences départementales,
- les institutions ou organismes interdépartementaux
- et les ententes interrégionales.

Les personnes privées, **mais aussi les autres personnes publiques**, l'Etat, les établissements nationaux aussi bien que locaux sont donc exclus.

D'emblée, on remarquera que la composition de l'actionnariat de la SPL est à cet égard irrégulier, compte tenu de la présence au capital de nombreuses structures qui ne sont ni des collectivités locales ni des groupements de collectivités.

Ainsi, sont présents au capital de nombreux **centres communaux d'action sociale (CCAS).** Un centre

communal d'action sociale est, un établissement public administré par un conseil d'administration présidé par le maire de la commune. **Un CCAS ne peut donc faire partie du capital d'une SPL.**

Il en est de même d'un **EHPAD** qui est un établissement public relevant de la catégorie plus générale des établissements ou services sociaux et médico-sociaux.

Une **garderie scolaire** ne peut pas non plus prétendre à être au capital de la SPL, non plus **une maison de retraite**.

Un **syndicat mixte ouvert** composé de collectivités et leurs groupements mais également d'autres personnes publiques, ne peut pas non plus participer au capital de la SPL.

De nombreuses structures présentes au capital de la SPL Gestion Locale sont donc interdites de participation.

La nature des membres de la SPL doit ainsi être largement révisée.

2. Le fonctionnement de la SPL

La répartition des sièges au conseil d'administration de la SPL Gestion locale est irrégulière.

Les statuts de la SPL Gestion locale prévoient en effet que :

16.1- La Société est administrée par un conseil d'administration composé de trois (3) membres au moins et de dix-huit (18) au plus, tous représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements. Il est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Au lancement de la Société, conformément à l'article L225-16 du Code de commerce, le nombre d'administrateurs est fixé à douze (12). Ils sont désignés selon les modalités suivantes :

- Un premier collège composé des collectivités possédant le plus d'actions et totalisant jusqu'à 50% du capital. Il élit en son sein 6 représentants.
- Un second collège composé des collectivités possédant le moins d'actions et totalisant au moins 50% des actions. Il élit en son sein 6 représentants.
- Si des actionnaires ayant le même nombre d'actions devaient se trouver dans les deux collèges, alors par défaut ils feraient partie du collège des actionnaires ayant le moins d'actions.

Par la suite, dans le but d'améliorer la représentativité au sein du conseil d'administration, au-delà de 1000 actionnaires, deux membres supplémentaires devront être désignés par nouvelle tranche de deux-mille (2000) actionnaires au sein de la présente société dans la limite de dix-huit (18) membres en respectant le principe suivant :

- Le reste des sièges est réparti à égalité entre les deux collèges

Ces représentants des collectivités locales ou groupements au conseil d'administration sont désignés par eux et éventuellement relevés de leurs fonctions dans les mêmes conditions, conformément aux dispositions des articles L. 1524-5 et R. 1524-2 à R. 1524-6 du Code général des collectivités territoriales.

Or, les modalités de représentation des collectivités territoriales et leurs groupements sont fixées de façon impérative par le CGCT (art. L. 1524-5[2]).

[2] CGCT, art. L. 1524-5 : « Toute collectivité territoriale ou groupement de collectivités territoriales actionnaire a droit au

Deux principes président à la répartition des sièges au sein du Conseil d'administration dans les entreprises publiques locales telles que les SEM et SPL/A :

- Le principe de la représentation proportionnelle,
- Le principe de représentation directe au sein du conseil d'administration.

En application de ce principe, seules les collectivités disposant d'une fraction du capital au moins égale au rapport de 1 sur le nombre de membres du conseil peuvent donc disposer d'un siège au conseil.

Néanmoins, l'application de ce principe peut conduire à ne pas attribuer l'ensemble des sièges disponibles. Dans un tel cas de figure, l'application du second principe (chaque collectivité a droit à un siège au conseil d'administration), permet, par accord entre l'ensemble des collectivités, de répartir les sièges restant disponibles entre les collectivités qui ne disposent pas à elle-seule d'1/18ème du capital.

Enfin, lorsque le nombre d'actionnaires est trop important pour que, dans un conseil à 18 membres, chaque collectivité dispose d'un siège au conseil d'administration, les collectivités minoritaires ne disposant pas d'un poste d'administrateur sont réunies au sein d'une « assemblée spéciale » qui désigne l'un des leurs comme administrateur *(CGCT, art. L.1524-6)*. Un siège au moins leur est réservé.

La représentation des actionnaires répartis en deux collèges des « gros » et « petits » actionnaires est donc irrégulière.

Il reste néanmoins possible d'obtenir un résultat proche (mais qui ne peut pas fonctionner en collège).

Exemple : avec un capital de 114 800 euros (comme dans les statuts d'origine) dans l'hypothèse d'un CA à 12 membres, seules les collectivités détenant plus de 114 800 /12 soit 9567 euros ont droit à un siège au CA

Cela ne concernerait donc que les villes de Vandoeuvre les Nancy (d'ailleurs proche des deux sièges au CA) et Toul.

Le principe de représentation directe permet de « servir » les communes détenant de nombreuses actions comme les villes de Villers les Nancy (1), Pont à Mousson (1), la communauté de communes Territoire Luneville à Baccarat (1), Jarville la Malgrange (1).

Il resterait ainsi 6 sièges pour l'assemblée spéciale (proportion de détention du capital respectée) qui représenterait alors indirectement l'ensemble des autres actionnaires.

B. L'objet social possible d'une SPL

La loi a pérennisé l'existence des SPLA et étendu le champ d'application du dispositif de deux façons.

- D'une part en diversifiant l'éventail d'activités autorisées à une SPLA, au-delà des strictes opérations d'aménagement, à de nombreuses activités connexes (étude, acquisition et cession d'immeubles,

---

moins à un représentant au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, désigné en son sein par l'assemblée délibérante concernée.
Dans une proportion au plus égale à celle du capital détenu par l'ensemble des collectivités territoriales ou de leurs groupements actionnaires par rapport au capital de la société, les statuts fixent le nombre de sièges dont ils disposent au conseil d'administration ou de surveillance, ce nombre étant éventuellement arrondi à l'unité supérieure. Les sièges sont attribués en proportion du capital détenu respectivement par chaque collectivité ou groupement. En outre, les établissements publics de santé, les établissements publics sociaux ou médico-sociaux ou les groupements de coopération actionnaires ont droit au moins à un représentant au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, désigné en son sein par le conseil d'administration de l'établissement ou du groupement concerné.
Si le nombre des membres d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance prévus aux articles L. 225-17 et L. 225-69 du code de commerce ne suffit pas à assurer, en raison de leur nombre, la représentation directe des collectivités territoriales ou de leurs groupements ayant une participation réduite au capital, ils sont réunis en assemblée spéciale, un siège au moins leur étant réservé. L'assemblée spéciale désigne parmi les élus de ces collectivités ou groupements le ou les représentants communs qui siégeront au conseil d'administration ou de surveillance. »

construction et réhabilitation immobilière, etc.).

- D'autre part en prévoyant la création de SPL à vocation encore plus large puisqu'elles peuvent être compétentes pour tout type d'activité d'intérêt général.

L'article L. 1531-1 du CGCT prévoit que les SPL peuvent avoir pour objet, outre la réalisation d'opérations d'aménagement ou de construction ou l'exploitation de services publics à caractère industriel ou commercial, toutes autres activités d'intérêt général.

Article L1531-1

> *« Les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent créer, dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi, des sociétés publiques locales dont ils détiennent la totalité du capital.*
>
> ***Ces sociétés sont compétentes pour réaliser des opérations d'aménagement au sens de l'article L. 300-1 du code de l'urbanisme, des opérations de construction ou pour exploiter des services publics à caractère industriel ou commercial ou toutes autres activités d'intérêt général. Lorsque l'objet de ces sociétés inclut plusieurs activités, celles-ci doivent être complémentaires. La réalisation de cet objet concourt à l'exercice d'au moins une compétence de chacun des actionnaires.***
>
> *Ces sociétés exercent leurs activités exclusivement pour le compte de leurs actionnaires et sur le territoire des collectivités territoriales et des groupements de collectivités territoriales qui en sont membres. Elles peuvent également exercer leurs activités pour le compte d'une société publique locale d'aménagement d'intérêt national sur laquelle au moins un de leurs membres exerce un contrôle analogue à celui qu'il exerce sur ses propres services.*
>
> *Ces sociétés revêtent la forme de société anonyme régie par le livre II du code de commerce.*
>
> *Sous réserve des dispositions du présent article, elles sont soumises au titre II du présent livre. »*

La SPL peut donc être chargée (CGCT, art. L. 1531-1, al. 2) :

- de réaliser des opérations d'aménagement ou de construction
- ou d'exploiter des services publics à caractère industriel ou commercial
- **ou toutes autres activités d'intérêt général**.

Ainsi, le législateur a entendu donner aux SPL un champ d'intervention semblable à celui des SEML défini à l'article L. 1521-1 du CGCT.

Il convient de caractériser l'activité de la SPL au regard de ce champ d'application possible.

L'activité de la société publique locale dénommée « Gestion Locale », est le :

- Soutien à l'innovation territoriale dans le domaine managérial
- Optimisation de l'ingénierie managériale
- Accompagnement à l'emploi et à la mobilité interfonction publique
- Optimisation de la gestion des Services Publics, notamment dans le domaine managérial, mais également de la gestion des données

Or, ces activités n'étant ni des activités liées à l'aménagement ou à la construction, ni même à l'exploitation d'un SPIC, la question pourrait se poser de savoir si elles peuvent être rattachées à une activité d'intérêt général.

L'objet social des SPL a fait l'objet de développements exhaustifs dans la circulaire du 29 avr. 2011 faisant suite à la loi les créant.

Leur champ d'intervention est potentiellement très large. Toutefois, il est encadré par les mêmes règles qui régissent les interventions économiques des collectivités territoriales et de leurs groupements. En effet, si les

collectivités territoriales et leurs groupements peuvent créer des SPL dans des secteurs variés, elles ne peuvent le faire que «dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi». Parmi les compétences des collectivités territoriales, certaines sont expressément déterminées par le législateur, d'autres relèvent de l'application de la clause de compétence générale.

L'action d'une collectivité doit tout d'abord être justifiée par un intérêt public local. Cette référence permet en effet à une entreprise publique locale (EPL) d'exercer des activités généralement exercées par le privé, notamment en cas de carence ou de défaillance de l'initiative privée correspondante. Cependant, le juge exerce un contrôle vigilant de l'existence de l'intérêt public local.

Cependant, les SPL n'ont pas vocation à exercer des fonctions supports pour le compte des collectivités qui les contrôlent, comme la gestion des ressources humaines, la gestion budgétaire ou encore des expertises juridiques ou d'assistance technique. En effet, de telles fonctions, qui font partie du fonctionnement interne des collectivités, ne sont pas des compétences attribuées par la loi aux collectivités dont l'objet est l'exercice de missions au bénéfice direct des administrés. Elles ne font que contribuer à l'exercice de ces compétences. Par conséquent, elles ne sauraient entrer dans la catégorie des activités d'intérêt général visées par la loi du 28 mai 2010 (Circ. 29 avr. 2011, NOR : COTB1108052C, art. 1.2.1).

Ainsi, la création d'une SPL dédiée uniquement à la réalisation de prestations d'ingénierie publique ne paraît pas conforme à la loi, ainsi que l'expose une réponse ministérielle encore récente (Rép. min. n° 31834 : JOAN Q, 31 mai 2016, p. 4781) :

> **« Réponse ministérielle à question écrite n° 31834 (M. Quentin)**
>
> M. Didier Quentin appelle l'attention de M. le ministre de l'intérieur sur la place des architectes dans l'aménagement du territoire et la construction. En effet, suite à la loi sur l'ingénierie publique et la réorganisation des directions départementales des territoires (DDT) et des directions départementales des territoires et de la mer (DDTM), les collectivités locales, et notamment les petites communes, ont perdu leur appui historique pour le conseil et le montage de leurs opérations. Pour pallier ce manque et grâce, entre autres, à la loi du 28 mai 2010, les sociétés publiques locales (SPL) ont progressivement émergé. Or le développement de ces agences d'ingénierie départementales s'est souvent fait au détriment des acteurs économiques locaux, et notamment des architectes. Ceux-ci contribuent pourtant au maillage économique, social et culturel de leur région. Les architectes se retrouvent ainsi écartés des marchés, bien que l'article 1er du code des marchés publics ait institué le libre accès à la commande publique. Par ailleurs, compte tenu du climat économique actuel, la création de ces sociétés publiques locales semble à contre-sens de l'histoire, alors que la loi sur la maîtrise d'ouvrage publique (MOP) a institué l'indépendance du maître d'ouvrage et du maître d'œuvre. C'est pourquoi il demande les mesures que le Gouvernement entend prendre pour encadrer le champ de compétences des sociétés publiques locales (SPL), notamment sur les missions de maîtrise d'œuvre architecturale et d'aménagement paysager et urbain.
>
> **Réponse :**
>
> Les sociétés publiques locales (SPL) sont régies par l'article L. 1531-1 du code général des collectivités territoriales qui prévoit que : «Les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent créer, dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi, des sociétés publiques locales dont ils détiennent la totalité du capital. Ces sociétés sont compétentes pour réaliser des opérations d'aménagement au sens de l'article L. 300-1 du code de l'urbanisme, des opérations de construction ou pour exploiter des services publics à caractère industriel ou commercial ou toutes autres activités d'intérêt général. Ces sociétés exercent leurs activités exclusivement pour le compte de leurs actionnaires et sur le territoire des collectivités territoriales et des groupements de collectivités territoriales qui en sont membres. Ces sociétés revêtent la forme de société anonyme régie par le livre II du code de commerce. Sous réserve des dispositions du présent article, elles sont soumises au titre II du

présent livre.» **Si les SPL ont donc potentiellement un champ d'intervention très large, elles ne peuvent toutefois être créées que dans le cadre des compétences attribuées par la loi aux collectivités territoriales. A ce titre, la circulaire n° COT/B/11/08052/C du 29 avril 2011 précise que les SPL n'ont donc pas vocation à exercer des fonctions supports, comme la gestion des ressources humaines, la gestion budgétaire ou encore des expertises juridiques ou d'assistance technique, pour le compte des collectivités qui les contrôlent. En effet, de telles fonctions, qui font partie du fonctionnement interne des collectivités, ne sont pas des compétences en tant que telles attribuées par la loi aux collectivités dont l'objet est l'exercice de missions au bénéfice direct des administrés. Elles ne font que contribuer à l'exercice de ces compétences. Par conséquent, elles ne sauraient entrer dans la catégorie des activités d'intérêt général** visées par la loi du 28 mai 2010. Ainsi, la création d'une SPL dédiée strictement à la réalisation de prestations d'ingénierie publique ne parait pas conforme avec l'article L. 1531-1 précité. **Le législateur a prévu d'autres structures juridiques pour la mutualisation de telles fonctions supports (agences départementales, services communs...).** S'agissant de l'application de la loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture, aucune dérogation n'est prévue pour les SPL. En effet, si une SPL n'est en principe pas tenue de respecter les dispositions de la loi n° 85-704 du 12 juillet 1985 relative à la maîtrise d'ouvrage publique et à ses rapports avec la maîtrise d'oeuvre privée (dite loi MOP), dans la mesure où les SPL n'entrent dans aucune des catégories visées à l'article 1er de cette loi, hormis l'hypothèse où elle intervient en qualité de mandataire, au nom et pour le compte d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales actionnaires, en revanche, lorsqu'elle entreprend des travaux soumis à autorisation de construire, elle doit se conformer à la loi de 1977, dont notamment son article 3 qui prévoit que : «quiconque désire entreprendre des travaux soumis à une autorisation de construire doit faire appel à un architecte pour établir un projet architectural faisant l'objet de la demande de permis de construire, sans préjudice du recours à d'autres personnes participant, soit individuellement, soit en équipe, à la conception. [...]» Enfin, pour les contrats qu'elles passent, les SPL sont soumises à l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics et doivent respecter les règles de publicité et de mise en concurrence prévues par cette ordonnance et son décret d'application n° 2005-1742 du 30 décembre 2005. Elles seront soumises, au plus tard au 1er avril 2016, à l'ordonnance n° 2015 899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics et à son décret d'application. »

Cette solution doit être transposée *mutatis mutandis* à la situation de la SPL gestion locale.

Les missions facultatives des centres de gestion constituent, dans la mesure où elles ont trait à la gestion des agents publics ou à diverses tâches administratives (archivage, etc), des tâches internes de chaque collectivité. Il ne s'agit donc pas d'activités d'intérêt général.

En outre, l'obligation de réaliser les missions **dans le cadre des compétences des collectivités actionnaires** a fait l'objet d'une attention particulière ces derniers mois. L'article L. 1531-1 du CGCT a récemment été modifié par la loi n°2019-463 du 17 mai 2019 pour « contrecarrer la jurisprudence dite « SEMARAP » (CE, 14 nov. 2018, n° 405628).

L'arrêt du Conseil d'État du 14 novembre 2018 est venu mettre un terme à des jurisprudences divergentes de cours administratives d'appel concernant le lien qui doit exister entre les compétences des actionnaires d'une société publique locale (SPL) à objet « mixte » et les missions de ladite société. Le conseil d'Etat avait pris position en faveur de la solution la plus stricte : une collectivité ou un groupement de collectivités territoriales ne peut participer à une société publique locale qu'à condition de détenir l'ensemble des compétences définies par l'objet social de la société concernée. Le juge administratif n'admet qu'une exception à ce principe : celle dans laquelle, postérieurement à la création de la SPL, une commune a transféré une compétence entrant dans l'objet social de la SPL à un établissement de coopération intercommunale. Dans ce seul cas, la commune peut continuer à participer au capital et à la gouvernance de la SPL, en cédant une partie de ses actions, en dépit de la perte de sa compétence.

Il résultait de cet arrêt que l'objet social des SPL doit correspondre précisément aux compétences communes de tous leurs actionnaires publics, ce qui limitait considérablement les possibilités de constituer des SPL.

Pour contredire cette disposition, il est désormais prévu que la réalisation de l'objet social de la SPL concourt à l'exercice d'au moins une compétence de chacun des actionnaires (CGCT, art. L. 1531-1, al. 6). Cela signifie qu'une collectivité ou un groupement de collectivités peut être actionnaire d'une SPL, d'une SPLA ou d'une SEML si elle est compétente pour au moins une activité comprise dans l'objet de cette société.

Ce principe introduit par le législateur en 2019 et s'applique rétroactivement à toutes les structures constituées antérieurement (sauf décision de justice définitive). Il permet de régler le problème d'interprétation posé par le régime antérieur.

Cependant, l'article L. 1531-1 du CGCT indique toujours que les actionnaires ne peuvent déléguer que les compétences qui leur sont attribuées par la loi.

Le fait que la SPL Gestion Locale ne respecte pas l'obligation de ne réaliser des missions que dans le cadre des compétences des collectivités actionnaires est ainsi susceptible de faire l'objet d'une attention particulière à la lumière de l'actualité juridique des SPL.

En effet, face à la création d'une nouvelle entité, la confrontation de l'objet social avec la règle de la compétence des collectivités actionnaires pointe de façon flagrante que l'objet de la SPL Gestion Locale ne s'inscrit justement pas dans le champ des compétences des collectivités actionnaires.

A notre sens, l'objet de la SPL est illégal.

C. Les missions des centres de gestion et les missions de la SPL

Objet social	Précision en introduction aux statuts Non opposable	Délibération des actionnaires Non opposable
La Société a pour objet social : - Soutien à l'innovation territoriale dans le domaine managérial - Optimisation de l'ingénierie managériale - Accompagnement à l'emploi et à la mobilité interfonction publique - Optimisation de la gestion des Services Publics, notamment dans le domaine managérial, mais également de la gestion des données Elle exercera ses activités sur le territoire de ses seuls actionnaires, et pour leur compte exclusif. »	*« Considérant l'intérêt manifeste pour des collectivités de partager et mutualiser certaines tâches techniques relatives à l'optimisation de la gestion de leurs ressources humaines, notamment pour les plus petites d'entre elles qui ne peuvent recourir seules à l'ingénierie requise dans des domaines tels que :* - *la médecine préventive,* - *la psychologie du travail,* - *l'assistance informatique,* - *l'accompagnement au recrutement temporaire de personnels,* - *etc.* *il est apparu aux parties aux statuts que l'outil juridique proposé par les sociétés publiques locales était le plus adapté en terme de souplesse et d'efficacité. »*	Par ailleurs, les collectivités ayant délibéré sur leur participation au capital de la SPL évoquent par exemple que l'adhésion de la commune à la SPL Gestion Locale proposée par le CDG 54 « permettra à la collectivité de bénéficier de prestations à des tarifs attractifs dans des domaines tels que **l'archivage, la prévention des risques professionnels, l'hygiène et la sécurité, la médecine préventive, le RGPD, l'assurance des risques statutaires ou l'accompagnement dans le recrutement**… »

Or, certaines de ces missions relèvent en réalité des compétences obligatoires des centres de gestion :

- **Missions bénéficiant aux communes et établissements publics affiliés (article 23-II de la** loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT)

  - L'organisation des concours et examens professionnels des catégories A, B et C et l'établissement des listes d'aptitude ;
  - La publicité des tableaux d'avancement ;
  - Le fonctionnement des CAP et des conseils de discipline ;
  - Le secrétariat des commissions de réforme ;
  - Le secrétariat des comités médicaux ;
  - Le fonctionnement des comités techniques ;
  - Le calcul du crédit du temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit ;
  - Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire ;
  - Une assistance juridique statutaire ;
  - Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
  - Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Missions bénéficiant à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics (article 23-III)

- La publicité des créations, vacances d'emplois de catégorie A, B et C ;
- La publicité des listes d'aptitude ;
- La prise en charge des fonctionnaires des catégories A, B et C momentanément privés d'emplois ;
- Le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Le fonctionnement des conseils de discipline de recours ;
- L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité.

Missions relevant du bloc de prestations indivisible à adhésion facultative (art. 23-IV)

- Le secrétariat des commissions de réforme ;
- Le secrétariat des comités médicaux ;
- Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire ;
- Une assistance juridique statutaire ;
- Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

<u>Missions pouvant être confiées aux centres de gestion à titre facultatif</u>

- **L'assistance administrative à la gestion des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés ;**
- **Le recrutement d'agents pour le compte de collectivités territoriales ;**
- **La mise à disposition de fonctionnaires affectés à des missions permanentes à temps non complet ;**
- **La gestion de l'action sociale de services sociaux (souscription de contrats-cadres pour prestations action sociale et santé et prévoyance) ;**
- **La souscription de contrats d'assurances ;**
- **Le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité ;**
- **La gestion administrative des comptes épargne temps ;**
- **Le concours apporté aux organismes de retraite.**

Or certaines de ces missions ne peuvent pas être exercées par une société commerciale et sont nécessaires réalisées par les centres de gestion ou d'autres organisme désignés par la loi.

II. La mise à disposition de fonctionnaires auprès de la SPL

La mise à disposition des fonctionnaires territoriaux est prévue aux articles 61 et 61-1 de la loi du 26 janvier 1984. Le fonctionnaire peut ainsi être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service.

Plus précisément, la mise à disposition des fonctionnaires auprès de la SPL est possible dès lors qu'elle est prévue auprès notamment :

« Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes. »(art. 61-1 I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

En l'espèce, la contribution même de la SPL à une « politique » d'une collectivité territoriale peut être discutée, étant donné l'objet social de ladite SPL.

La finalité affichée de la SPL est donc de fournir à ses membres des prestations relevant des missions facultatives des centres de gestion. Cette mission nous paraît donc relever davantage de la gestion des ressources humaines des agents des collectivités, qui ne saurait en soit, constituer une « politique » au sens de la loi du 26 janvier 1984.

A notre connaissance, il n'existe pas de jurisprudence permettant de trancher la question mais l'esprit de la loi est, selon nous, d'assimiler les « politiques » conduites par les collectivités locales à leurs compétences reconnues par la loi et non à des missions inhérentes à leur fonctionnement interne.

A fortiori, la mise à disposition n'étant envisagée que pour **« l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes »**, ce critère apparaît encore plus éloigné que celui de la contribution à une politique menée par la collectivité territoriale.

Si on peut raisonnablement admettre que la condition liée à l'exercice d'une mission de service public est vérifiée lorsque la SPL réalise une opération d'aménagement, une opération de construction ou l'exploitation de services publics industriels et commerciaux, il semble peu probable qu'une activité de type « managériale » puisse s'inscrire dans un tel contexte.

De plus, comme rappelé précédemment, l'agent doit être affecté à l'exercice des « seules » missions de service public. Or, ces dernières ne sauraient s'apparenter à des fonctions administratives ou techniques supports et transversales.

Dès lors, dans le cas d'espèce, et pour les différentes raisons évoquées, il nous semble que la mise à disposition des agents des collectivités membres de la SPL ne soit pas envisageable.

III. L'éventualité d'un conflit d'intérêts

L'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique a défini pour la première fois la notion de « conflit d'intérêts » comme « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction* ».

Il importe de noter que le cumul des qualités de membre d'un exécutif local et de membre d'un organisme extérieur (tel qu'une société publique locale) n'est prohibé par aucun texte.

De plus, en vertu de l'article L. 1524-5 du code général des collectivités territoriales (CGCT), *« les élus locaux agissant en tant que mandataires des collectivités territoriales ou de leurs groupements au sein du conseil d'administration ou de surveillance des sociétés d'économie mixte locales et exerçant les fonctions de membre ou de président du conseil d'administration, de président-directeur général ou de membre ou de président du conseil de surveillance, ne sont pas considérés comme étant intéressés à l'affaire, au sens de l'article L. 2131-11, lorsque la collectivité ou le groupement délibère sur ses relations avec la société d'économie mixte locale ».*

Cependant, ainsi que l'a rappelé le Ministère de l'intérieur dans une réponse à une question parlementaire publiée dans le Journal Officiel du Sénat le 19 juin 2014 (page 1471) : « *Si la participation de l'élu mandataire à la délibération de la collectivité territoriale n'entache pas cette dernière d'illégalité, les dispositions de l'article L. 1524-5 du CGCT n'excluent pas pour autant l'application de l'article 432-12 du code pénal* ».

En effet, la notion de prise illégale d'intérêt est distincte de l'appréciation de la légalité de la délibération de la collectivité.

Aux termes de l'article 432-12 du code pénal, la prise illégale d'intérêt est définie comme le fait « *pour une personne [...] investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise [...] dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement [...]* ».

Le juge pénal n'examine pas la légalité de la délibération mais l'existence des éléments matériel et moral de l'infraction, l'élément intentionnel étant caractérisé dès lors que l'auteur a accompli sciemment l'élément matériel du délit (Cour de cassation, chambre criminelle, 22 octobre 2008, req. n° 08-82068). La participation à certaines délibérations de la collectivité peut ainsi être constitutive d'une prise illégale d'intérêts, de même que la participation à certains travaux préparatoires y compris en l'absence de prise de part au vote de l'organe délibérant (Cour de cassation, chambre criminelle, 23 février 2011, req. n° 10-82880). L'intérêt pris par le prévenu n'est pas nécessairement en contradiction avec l'intérêt général (Cour de cassation, chambre criminelle, 19 mars 2008, req. n° 07-84288 ; Cour de cassation, chambre criminelle, 22 octobre 2008, req. n° 08-82068). La Cour de cassation a ainsi jugé que lorsqu'un élu local représentait une collectivité au sein d'une société d'économie mixte, le fait de prendre part aux travaux préparatoires ainsi qu'à la délibération décidant de l'octroi du montant annuel de sa rémunération était constitutif d'une prise illégale d'intérêts (Cour de cassation, 8 juin 1999, n° 98-82608).

Dans la réponse ministérielle précitée, le Ministère en conclut qu' « *Au regard de ces éléments, afin de se prémunir du risque de prise illégale d'intérêts,* ***il convient pour l'élu mandataire de s'abstenir de participer aux délibérations ou aux travaux préparatoires relatifs à sa désignation comme mandataire de la collectivité au sein de la société ainsi qu'à la rémunération ou à tout avantage qu'il perçoit. Il doit également s'abstenir de percevoir une rémunération ou un avantage qui excèderait les limites fixées par l'autorisation de la collectivité*** ».

Enfin, il convient de noter que, selon l'article L313-7-1 du Code des juridictions financières (CJF), « *Toute personne visée à l'article L. 312-1 chargée de responsabilités au sein de l'un des organismes mentionnés aux articles L. 133-1 et L. 133-2 qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura causé un préjudice grave à cet organisme, par des agissements manifestement incompatibles avec les intérêts de celui-ci, par des carences graves dans les contrôles qui lui incombaient ou par des omissions ou négligences répétées dans son rôle de direction sera passible de l'amende prévue à l'article L. 313-1.* » (amende dont le minimum ne pourra être inférieur à 150 euros et dont le maximum pourra atteindre le montant du traitement ou salaire brut annuel qui lui était alloué à la date à laquelle le fait a été commis).

Sur le fondement de l'article 312-2 du même code, un élu local pourrait faire l'objet de poursuites devant cette juridictions dans les conditions fixées à l'article L. 133-2 qui prévoit que « *Sous réserve de la compétence attribuée aux chambres régionales et territoriales des comptes, la Cour des comptes peut contrôler les autres établissements ou organismes publics, quel que soit leur statut juridique, qui exercent une activité industrielle ou commerciale* ». Les Centres de Gestion étant des établissements publics locaux à caractère administratif, ils n'entrent pas dans le champ d'application de cette disposition.

En revanche, s'il était démontré que le dirigeant de la SPL a causé à cette dernière un préjudice grave, par des agissements manifestement incompatibles avec les intérêts de celle-ci, par des carences graves dans les contrôles qui lui incombaient, ou par des omissions ou négligences répétées dans son rôle de direction (cf. art. L.313-7-1 du CJF), dans ce cas, la sanction serait envisageable.

IV. La réalité du contrôle analogue

La réalité du contrôle analogue : la qualité de quasi-régie d'une SPL, et par conséquent la possibilité pour ses actionnaires de conclure avec la société des conventions sans mise en concurrence préalable, est subordonnée au fait que les collectivités exercent sur la structure un contrôle analogue à celui qu'elles exercent sur leurs propres services.

L'article L. 2511-1 du code de la commande publique précise qu'*« un pouvoir adjudicateur est réputé exercer sur une personne morale un contrôle analogue à celui qu'il exerce sur ses propres services, **s'il exerce une influence décisive à la fois sur les objectifs stratégiques et sur les décisions importantes de la personne morale contrôlée.** Ce contrôle peut également être exercé par une autre personne morale, qui est elle-même contrôlée de la même manière par le pouvoir adjudicateur »*.

Si le pluri-contrôle analogue indirect conjoint a été admis par le Conseil d'Etat, le nombre particulièrement important d'actionnaires (plus de 800) conduit à s'interroger sur la réalité dudit contrôle analogue, compte tenu de son extrême dilution au cas d'espèce.

Les pouvoirs adjudicateurs peuvent conclure un marché en quasi-régie avec une personne privée ou publique lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le pouvoir adjudicateur exerce sur le cocontractant un contrôle analogue à celui qu'il exerce sur ses propres services;
- le cocontractant réalise plus de 80 % de son activité pour le pouvoir adjudicateur ;[3]
- le cocontractant ne comporte pas de participation directe de capitaux privés, sauf exception.[4]

---

[3] Critère du bénéficiaire de l'activité exercée
La théorie du « in house » définie par le juge communautaire exigeait que la personne contrôlée effectue l'essentiel de ses prestations au profit du pouvoir adjudicateur détenant le pouvoir de contrôle. L'ordonnance du 23 juillet 2015 a introduit un seuil minimum à partir duquel cette condition peut être remplie. Elle prévoit, en effet, que le cocontractant doit réaliser au moins 80 % de son activité dans le cadre de tâches qui lui sont confiées par le pouvoir adjudicateur.
Ce pourcentage d'activité est déterminé en prenant en compte prioritairement le chiffre d'affaires total moyen ou tout autre paramètre approprié fondé sur les activités, tel que les coûts supportés, au cours des trois exercices comptables précédant l'attribution du marché public. Si ces éléments ne sont pas disponibles ou ne sont plus pertinents, le pourcentage est déterminé sur la base d'une estimation vraisemblable.
En cas de contrôle conjoint exercé par plusieurs pouvoirs adjudicateurs, l'appréciation de l'activité porte sur les prestations effectuées auprès de l'ensemble des pouvoirs adjudicateurs et non sur celles réalisées au seul profit de la personne qui attribue le marché.
(C. commande publ., art. L. 2511-1, 2°, L. 2511-3, 2° et L. 2511-5)

[4] Critère lié à la nature publique du capital
Par principe, la conclusion d'un contrat de prestation intégrée n'est autorisée que si la personne contrôlée ne comporte de capitaux privés.
Le code de la commande publique prévoit quelques assouplissements pour les formes de participations privées sans capacité de contrôle ou de blocage :
- qui sont requises par la loi ;
- qui n'entraînent pas de capacité de contrôle ou de blocage ;
- qui ne permettent pas à l'actionnaire privé d'exercer une influence sur la personne contrôlée.

Les deux derniers critères n'ont pas d'importance dans une SPL qui ne peut en tout état de cause contracter qu'avec ses actionnaires et dont le capital est entièrement public.

Le Critère du contrôle analogue est le plus important au cas d'espèce.

L'attribution d'un marché en quasi-régie implique que le pouvoir adjudicateur exerce sur son cocontractant, selon la formule consacrée, un contrôle analogue à celui qu'il exerce sur ses propres services. En application du code de la commande publique, le pouvoir adjudicateur est réputé exercer un tel contrôle s'il exerce une influence décisive à la fois sur les objectifs stratégiques et sur les décisions importantes de la personne morale contrôlée (C. commande publ., art. L. 2511-1, al. 5).

Dans une circulaire relative au régime juridique des SPL et des SPLA (Circ. n° COT/B/11/08052/C, 29 avr. 2011), la Direction générale des collectivités locales (DGCL) souligne l'insuffisance des dispositions législatives pour assurer *de facto* aux SPL et SPLA le bénéfice de la dérogation in house. S'agissant du respect du critère du contrôle analogue, la DGCL engage les collectivités territoriales à aménager les statuts et les règlements intérieurs des SPL et SPLA dont elles sont actionnaires afin qu'ils prévoient à leur profit des modalités de contrôle renforcé sur les organes de gestion.

Une même position a également été prise par l'Autorité de la concurrence, selon laquelle « l'exigence de contrôle analogue sur la SPL à celui existant sur une structure interne à la collectivité appelle une vigilance particulière de la part des collectivités de rattachement lors de la définition et de l'application des statuts de leur SPL » (ADLC, avis n° 11-A-18, 24 nov. 2011 relatif à la création des SPL, pt 98).

En conséquence, les modalités du contrôle des organes de gestion de la SPL exercé par les collectivités actionnaires doivent caractériser un « lien de dépendance institutionnel très fort », exclusif de toute autonomie de la SPL, pour considérer que le critère du contrôle analogue est rempli et permettre ainsi à cette SPL de bénéficier de la dérogation in house.

Pour assurer le lien de quasi régie, les statuts prévoient que (article 28) :

Chaque collectivité territoriale actionnaire de la Société exerce sur cette dernière un contrôle analogue à celui qu'elle exerce sur ses propres services tenant, notamment, aux pouvoirs dévolus au conseil d'administration et aux conventions passées avec ses collectivités actionnaires.

Le conseil d'administration, composé exclusivement de représentants des collectivités membres, détermine les orientations de l'activité de la Société, en fonction des stratégies définies par les collectivités territoriales actionnaires, et veille à leur mise en œuvre.

Les actionnaires restent libres de ne pas utiliser les services de la Société s'ils le souhaitent.

Chaque actionnaire a droit à une information claire, lisible et transparente sur la formation des coûts des prestations facturées par la Société. Ces coûts ont pour vocations d'assurer l'autofinancement de la société et son développement futur en fonction des orientations définies conjointement par l'assemblée générale des actionnaires et le conseil d'administration. Les actionnaires ne seront engagés à aucune charge financière en dehors des prestations librement souscrites par leurs soins dans le cadre d'une procédure de quasi-régie.

Les actionnaires, quelle que soit leur quotité au capital social de la présente Société, disposent de pouvoirs leur permettant d'exercer ce contrôle analogue :

- Liberté d'utiliser les services de la société
- Equilibre des représentants entre actionnaires majoritaires et minoritaires au sein du conseil d'administration,
- Droit d'inscription de points à l'ordre du jour du conseil d'administration,
- Fixation des orientations tarifaires en assemblée générale des actionnaires

---

(C. commande publ., art. L. 2511-1, 3° et L. 2511-3, 3°)

Or, la liberté de ne pas utiliser les services de la société, ou la méthode de représentation au sein du conseil d'administration dont on a vu qu'elle était irrégulière, ou la fixation des orientations tarifaires en assemblée générale ne constituent pas des critères de contrôle analogue.

Le contrôle analogue peut néanmoins être exercé conjointement par plusieurs pouvoirs adjudicateurs.

Si la notion de contrôle analogue est identique, l'exercice d'un tel contrôle par plusieurs pouvoirs adjudicateurs doit répondre à des critères particuliers :

- les organes décisionnels de la personne morale contrôlée sont composés de représentants de tous les pouvoirs adjudicateurs participants. Une même personne peut représenter plusieurs pouvoirs adjudicateurs participants ou l'ensemble d'entre eux ;
- **les pouvoirs adjudicateurs sont en mesure d'exercer conjointement une influence décisive sur les objectifs stratégiques et les décisions importantes de la personne morale contrôlée ;**
- la personne morale contrôlée ne poursuit pas d'intérêts contraires à ceux des pouvoirs adjudicateurs qui la contrôlent.

(C. commande publ., art. L. 2511-4, 1° à 3°)

Bien qu'à l'occasion de l'arrêt du 13 novembre 2008 *Coditel Brabant SA c/ Commune d'Uccle et Région de Bruxelles-Capitale* (Affaire C-324/07), la CJCE ait fait un pas très important dans l'assouplissement de sa jurisprudence sur les relations "in house" entre une collectivité publique minoritaire et un organisme auquel elle participe, en considérant que le contrôle peut être qualifié d'analogue même s'il n'est pas exercé individuellement par chacune des autorités publiques membres, mais de manière collégiale, certaines réserves doivent cependant être faites, au regard de cette jurisprudence.

En effet, si le principe d'un contrôle analogue "multiple" est admis, la réalité du caractère analogue de ce contrôle doit toujours s'apprécier *in concreto*, en fonction des "circonstances pertinentes" de droit et de fait propres aux relations entre la collectivité et l'organisme auquel elle confie une mission[5]. La Cour renvoie d'ailleurs aux juridictions nationales le soin de vérifier les faits "*en ce qui concerne la marge d'autonomie dont jouit la société en cause*".

La CJUE a par ailleurs précisé que lorsque plusieurs autorités publiques, en leur qualité de pouvoir adjudicateur, établissent en commun une entité chargée d'accomplir leur mission de service public ou lorsqu'une autorité publique adhère à une telle entité, la condition établie par la jurisprudence de la Cour selon laquelle ces

---

[5] Il est intéressant de voir qu'en l'espèce, la Cour a vérifié notamment trois éléments :

- La réalité de l'absence d'ouverture à des associés privés (non seulement la société en question ne comporte que des communes et une association intercommunale ne regroupant elle-même que des communes, mais les statuts de la société ne lui permettent pas de s'ouvrir à des affiliés privés).
- La réalité du contrôle des membres sur les organes de décision (le conseil d'administration, qui exerce les pouvoirs les plus étendus, est composé de représentants des communes affiliées, eux-mêmes nommés par l'assemblée générale, composée de représentants de ces communes, eux-mêmes désignés par le conseil communal).
- L'étendue des pouvoirs du conseil d'administration, qui ne doit pas être telle que l'organisme ait "*acquis de ce fait une vocation de marché et une marge d'autonomie qui rendrait précaire le contrôle exercé par les autorités publiques qui lui sont affiliées*" : de ce point de vue, les "pouvoirs les plus étendus" détenus par le conseil d'administration ont inquiété la Cour, qui n'a été rassurée que par trois considérations : la forme de société coopérative et non de société par actions ou société anonyme "susceptible de poursuivre des objectifs indépendamment de ses actionnaires", le fait que la loi belge indique que les intercommunales, quelle que soit leur forme et leur objet, n'ont pas un caractère commercial, et surtout le fait que "l'objectif statutaire de la société est la réalisation de la mission d'intérêt communal en vue de l'accomplissement de laquelle elle a été créée et qu'elle ne poursuit aucun intérêt distinct de celui des autorités publiques qui lui sont affiliées". Ainsi, malgré les pouvoirs étendus de son conseil, elle ne jouit pas d'une autonomie excluant l'exercice d'un contrôle analogue.

autorités, afin d'être dispensées de leur obligation d'engager une procédure de passation de marchés publics selon les règles du droit de l'Union, doivent exercer conjointement sur cette entité un contrôle analogue à celui qu'elles exercent sur leurs propres services, est remplie lorsque chacune de ces autorités participe tant au capital qu'aux organes de direction de ladite entité (CJUE, 29 nov. 2012, aff. C-182/11, Econord SpA).

La Cour de justice juge en effet que si un des pouvoirs adjudicateurs ne dispose pas de la « moindre possibilité de participation au contrôle » de l'entité, le bénéfice du « in house » ne saurait lui être ouvert. **Une simple « affiliation formelle » à un organe commun ne saurait caractériser une relation de quasi-régie, au risque de constituer un contournement des règles du droit européen en matière de marchés publics (.CJUE, 29 novembre 2012, Econord SpA, Aff. C-182/11et C-183/11 (affaires jointes), pt. 31.)**

Plus récemment, la cour administrative d'appel de Lyon a annulé un contrat passé par une société publique locale au nom de ses actionnaires publics au motif que le contrôle exercé sur la SPL n'était pas conjoint. Les juges ont en effet relevé, notamment, que la commune, qui ne détenait que 1,076 % du capital de la société publique locale d'aménagement, ne disposait pas d'un représentant propre au sein de son conseil d'administration, alors que cette instance prenait les décisions importantes de la société. La cour a considéré que la commune ne pouvait pas participer directement à l'édiction des décisions importantes de la société publique d'aménagement. Ainsi, elle ne pouvait donc être regardée comme exerçant, même conjointement avec les autres collectivités détenant le capital de la société publique locale d'aménagement, un contrôle analogue à celui qu'elle exerce sur ses propres services, dès lors qu'elle n'exerçait, personnellement, aucun contrôle. La passation du contrat ne relevait donc pas des prestations intégrées et nécessitait une mise en concurrence (CAA Lyon, 7 nov. 2012, n° 12LY00811, Assoc. pour la défense du cadre de vie de Marsannay-la-Côte). **Le Conseil d'État a validé cette analyse et a estimé qu'une collectivité qui ne dispose pas d'un représentant propre au sein du conseil d'administration de la société ne justifie pas d'un contrôle analogue à celui qu'elle exerce sur ses services (CE, 6 nov. 2013, n° 365079).**

Ces principes dégagés par la jurisprudence ont par ailleurs été repris par les ordonnances n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics (art. 17, abrogé et codifié au Code de la commande publ. par Ord. n° 2018-1074 du 26 nov. 2018, art. 18, à compter du 1er avr. 2019) et n° 2016-65 du 29 janvier 2016 relative aux contrats de concession (art. 16, abrogé et codifié au Code de la commande publ. par Ord. n° 2018-1074 du 26 nov. 2018, art. 18, à compter du 1er avr. 2019).

Ainsi, cette jurisprudence vient se heurter aux dispositions de l'article L. 1524-5 du CGCT lequel prévoit expressément la possibilité pour les SEM (dispositions applicables aux SPL par renvoi de l'article L. 1531-1 du CGCT) de former une assemblée spéciale pour les petits actionnaires si le nombre des membres d'un conseil d'administration ou d'un conseil de surveillance prévus par le Code de commerce ne permet pas d'assurer leur représentation directe.

Partant, si d'une part le Code de commerce limite le nombre de représentants au conseil d'administration à 18, il est d'autre part prévu par l'article L. 1524-5 du CGCT la possibilité de créer une assemblée spéciale si ce nombre est insuffisant.

Or, la jurisprudence estime que cette assemblée spéciale ne permet pas de révéler, pour les collectivités ou groupements composant cette assemblée, une participation effective au sens de la jurisprudence communautaire ni l'exercice conjoint d'un contrôle analogue à celui qu'elle exercerait sur ses propres services.

Dans ce contexte, si le recours à l'assemblée spéciale n'est pas sanctionné, il perd toute son utilité s'agissant des SPL. Les actionnaires minoritaires se trouvant désormais privés du bénéfice de cet outil juridique et de l'exception de mise en concurrence qui en constitue sans nul doute l'intérêt majeur.

Cette solution n'a pen effet as été admise par le conseil d'Etat comme préservant le lien « in house » dans les SPL (*CE, 6 nov. 2013, n° 365079, Cne Marsannay-la-Côte*). , la situation devrait désormais être différente dans la mesure où la représentation indirecte est désormais permise.

En effet, l'article L2511-4 prévoit que les pouvoirs adjudicateurs sont réputés exercer un contrôle conjoint sur une personne morale lorsque les conditions suivantes sont réunies :

> 1° Les organes décisionnels de la personne morale contrôlée sont composés de représentants de tous les pouvoirs adjudicateurs participants, **une même personne pouvant représenter plusieurs pouvoirs adjudicateurs participants ou l'ensemble d'entre eux ;**
>
> 2° **Ces pouvoirs adjudicateurs sont en mesure d'exercer conjointement une influence décisive sur les objectifs stratégiques et les décisions importantes de la personne morale contrôlée** ;
>
> 3° La personne morale contrôlée ne poursuit pas d'intérêts contraires à ceux des pouvoirs adjudicateurs qui la contrôlent.

Cette évolution n'est cependant pas reprise par la direction des affaires juridiques dans la fiche relative à la quasi-régie[6].

La situation des actionnaires de la SPL les met en situation d'une simple affiliation à la structure, ce que confirme le vocabulaire employé dans les délibérations des actionnaires (affiliation, adhésion, etc.) ce qui n'est aucunement compatible avec la situation de « in house »,

De ce fait, la situation des actionnaires ne détenant qu'une seule part de la SPL apparaît difficilement compatible avec l'exercice d'un contrôle analogue conjoint.

Le contrôle nous apparait si dilué qu'il n'est plus analogue.

A noter que la condition de contrôle comparable qui permet de s'assurer qu'une société publique locale est bien en relation in house ne doit être appréciée qu'au regard de la situation de la collectivité qui a conclu avec elle, sans mise en concurrence, un contrat de la commande publique et non par rapport à celle de l'ensemble des actionnaires de la société publique locale (CAA Bordeaux, 18 juill. 2016, n° 15BX00314, Sté publique locale Pompes funèbres publiques des communes associées).

Dès lors, les contrats conclus entre les collectivités minoritaires (les plus nombreuses) et la structure n'apparaissent pas en situation de in house.

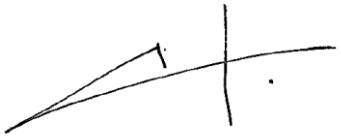
Nous vous remercions de la confiance que vous accordez à notre cabinet et nous vous prions de croire, Chère Madame, à l'assurance de nos sentiments dévoués.

Laetitia SANTONI

Avocate Associée



Emmanuel DURU



[6] https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/marches_publics/conseil_acheteurs/fiches-techniques/champs-application/contrats-entre-entites-secteur-public-2019.pdf

SYNTHESE

Différentes structures publiques ont constitué une société publique locale dénommée « Gestion Locale », dont l'objet social, rédigé de façon assez générale, a été défini comme suit :

« ARTICLE 3 - OBJET

La Société a pour objet social :

- *Soutien à l'innovation territoriale dans le domaine managérial*
- *Optimisation de l'ingénierie managériale*
- *Accompagnement à l'emploi et à la mobilité interfonction publique*
- *Optimisation de la gestion des Services Publics, notamment dans le domaine managérial, mais également de la gestion des données*

Elle exercera ses activités sur le territoire de ses seuls actionnaires, et pour leur compte exclusif. »

La finalité affichée de la SPL est en réalité de fournir à ses membres des prestations relevant des missions facultatives des centres de gestion.

A titre liminaire, il faut relever que la composition et le fonctionnement de la SPL présente deux irrégularités flagrantes :

- **les seules personnes publiques pouvant participer à une SPL sont donc les collectivités territoriales et leurs groupements.**

Les personnes privées, les autres personnes publiques, l'Etat, les établissements nationaux aussi bien que locaux sont donc exclus.

D'emblée, on remarquera que la composition de l'actionnariat de la SPL est à cet égard irrégulier, compte tenu de la présence au capital de nombreuses structures qui ne sont pas des collectivités locales ou des groupements de collectivités.

- **La répartition des sièges au conseil d'administration de la SPL Gestion locale est irrégulière au regard des dispositions impératives de l'article L. 1521-5 du CGCT**

Au-delà de ces irrégularités, trois illégalités majeures affectent la mise en place de cette SPL :

1. **L'objet social de la SPL**

La SPL peut donc être chargée (CGCT, art. L. 1531-1, al. 2) :

- de réaliser des opérations d'aménagement ou de construction
- ou d'exploiter des services publics à caractère industriel ou commercial
- **ou toutes autres activités d'intérêt général**.

Cependant, les SPL n'ont pas vocation à exercer des fonctions supports pour le compte des collectivités qui les contrôlent, comme la gestion des ressources humaines, la gestion budgétaire ou encore des expertises juridiques ou d'assistance technique. En effet, de telles fonctions, qui font partie du fonctionnement interne des collectivités, ne sont pas des compétences attribuées par la loi aux collectivités dont l'objet est l'exercice de missions au bénéfice direct des administrés. Elles ne font que contribuer à l'exercice de ces compétences. Par conséquent, elles ne sauraient entrer dans la catégorie des activités d'intérêt général visées par la loi du 28 mai 2010 (Circ. 29 avr. 2011, NOR : COTB1108052C, art. 1.2.1).

Ainsi, la création d'une SPL dédiée uniquement à la réalisation de prestations d'ingénierie publique ne paraît pas conforme à la loi, ainsi que l'expose une réponse ministérielle récente (Rép. min. n° 31834 : JOAN Q, 31 mai 2016, p. 4781).

2. La mise à disposition de fonctionnaires

La mise à disposition des fonctionnaires auprès d'une SPL n'est possible que lorsque celle-ci contribue à la mise en œuvre d'une politique des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratif et uniquement, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes.

Or, les fonctions supports, comme la gestion des ressources humaines, la gestion budgétaire ou encore des expertises juridiques ou d'assistance technique pour le compte des collectivités qui les contrôlent ne sont pas des compétences en tant que telles attribuées par la loi aux collectivités dont l'objet est l'exercice de missions au bénéfice direct des administrés (cf. circulaire n° COT/B/11/08052/C du 29 avril 2011). Elles ne font que contribuer à l'exercice de ces compétences. Par conséquent, elles ne sauraient entrer dans la catégorie des politiques des collectivités territoriales et encore moins à celles des missions de service public, exigées par la loi du 26 janvier 1984 pour autoriser la mise à disposition.

3. Le conflit d'intérêts

Le cumul des qualités de membre d'un exécutif local et de membre d'un organisme extérieur (tel qu'une société publique locale) n'est prohibé par aucun texte.

Les élus locaux exerçant les fonctions de membre ou de président du conseil d'administration, de président-directeur général ou de membre ou de président du conseil de surveillance d'une SPL ne sont pas considérés comme étant intéressés à l'affaire.

Néanmoins, afin de se prémunir du risque de prise illégale d'intérêts, il convient pour l'élu mandataire de s'abstenir de participer aux délibérations ou aux travaux préparatoires relatifs à sa désignation comme mandataire de la collectivité au sein de la société ainsi qu'à la rémunération ou à tout avantage qu'il perçoit. Il doit également s'abstenir de percevoir une rémunération ou un avantage qui excèderait les limites fixées par l'autorisation de la collectivité.

4. Le contrôle analogue

L'attribution d'un marché en quasi-régie implique que le pouvoir adjudicateur exerce sur son cocontractant, selon la formule consacrée, un contrôle analogue à celui qu'il exerce sur ses propres services. En application du code de la commande publique, le pouvoir adjudicateur est réputé exercer un tel contrôle s'il exerce une influence décisive à la fois sur les objectifs stratégiques et sur les décisions importantes de la personne morale contrôlée (C. commande publ., art. L. 2511-1, al. 5).

Les modalités du contrôle des organes de gestion de la SPL exercé par les collectivités actionnaires doivent caractériser un « lien de dépendance institutionnel très fort », exclusif de toute autonomie de la SPL, pour considérer que le critère du contrôle analogue est rempli et permettre ainsi à cette SPL de bénéficier de la dérogation in house. Le contrôle analogue peut néanmoins être exercé conjointement par plusieurs pouvoirs adjudicateurs.

Si la notion de contrôle analogue est identique, l'exercice d'un tel contrôle par plusieurs pouvoirs adjudicateurs doit répondre à des critères particuliers (C. commande publ., art. L. 2511-4, 1° à 3°), et en particulier, **les pouvoirs adjudicateurs sont en mesure d'exercer conjointement une influence décisive sur les objectifs stratégiques et les décisions importantes de la personne morale contrôlée ;** la personne morale contrôlée ne poursuit pas d'intérêts contraires à ceux des pouvoirs adjudicateurs qui la contrôlent.

La situation des actionnaires de la SPL les met en situation d'une simple affiliation à la structure, ce que confirme le vocabulaire employé dans les délibérations des actionnaires ce qui n'est aucunement compatible avec la situation de « in house »,.

De ce fait, la situation des actionnaires ne détenant qu'une seule part de la SPL apparaît difficilement compatible avec l'exercice d'un contrôle analogue conjoint.

Le contrôle nous apparait si dilué qu'il n'est plus analogue. Dès lors, les contrats conclus entre a minima les collectivités minoritaires (les plus nombreuses) et la structure n'apparaissent pas en situation de in house

FIDAL

FNCDG
Thierry Sénamaud
Directeur
80 rue de Reuilly
75012 PARIS

Paris, La Défense, le 22 juillet 2019

Objet : SPL Gestion Locale

Cher Monsieur,

Suite à l'analyse juridique portant sur la conformité de l'objet social de la société publique locale (SPL) « Gestion Locale » avec l'article L. 1531-1 du CGCT et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et d'autre part sur certains aspects de l'administration et du fonctionnement de cette société, vous avez souhaité disposer d'une synthèse permettant de dégager les conclusions essentielles de cette consultation.

Différentes structures publiques ont constitué une société publique locale dénommée « Gestion Locale », dont l'objet social, rédigé de façon assez générale, a été défini comme suit :

« ARTICLE 3 - OBJET
La Société a pour objet social :

- *Soutien à l'innovation territoriale dans le domaine managérial*
- *Optimisation de l'ingénierie managériale*
- *Accompagnement à l'emploi et à la mobilité interfonction publique*
- *Optimisation de la gestion des Services Publics, notamment dans le domaine managérial, mais également de la gestion des données*

Elle exercera ses activités sur le territoire de ses seuls actionnaires, et pour leur compte exclusif. »

La finalité affichée de la SPL est de fournir à ses membres des prestations relevant des missions facultatives des centres de gestion.

Tour Prisma
4-6, avenue d'Alsace
CS 70040
92982 PARIS LA DEFENSE
France

Tél : 01 46 24 30 30
Fax : 01 46 24 30 32
fidal.com

Barreau des Hauts de Seine
Palais NAN 702

FIDAL - Société d'avocats ■ Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. Capital : 6 000 000 Euros ■ 525 031 522 RCS Nanterre
TVA Union Européenne - FR 42 525 031 522 - NAF 6910Z ■ Siège social : 4-6 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie – France ■ T : 01 46 24 30 30 ■ Barreau des Hauts-de-Seine

Il ressort de l'analyse effectuée que la SPL présente différentes irrégularités au regard du régime des sociétés publiques locales, dont la plus importante concerne l'illégalité de son objet social, mis en exergue depuis la jurisprudence du Conseil d'Etat dite « SEMARAP » (CE, 14 nov. 2018, n° 405628).

Cette décision qui faisait une lecture très stricte de l'obligation pour les entreprises publiques locales (SPL, SPLA et SEM) de réaliser leurs missions **dans le cadre des compétences des collectivités actionnaires** a fait l'objet d'une attention exceptionnelle ces derniers mois. L'article L. 1531-1 du CGCT a récemment été modifié par la loi n°2019-463 du 17 mai 2019 pour « contrecarrer » les effets les plus importants de cette jurisprudence.

Cependant, la situation de la SPL Gestion locale n'est pas corrigée par cette loi, et son objet social demeure donc irrégulier au regard de cette jurisprudence récente.

1. L'objet social de la SPL

A titre liminaire, il faut relever que la composition et le fonctionnement de la SPL présente deux irrégularités flagrantes :

- **Les seules personnes publiques pouvant participer à une SPL sont donc les collectivités territoriales et leurs groupements.**

L'alinéa 1er de l'article L. 1531-1 du CGCT prévoit que : « **Les collectivités territoriales et leurs groupements** peuvent créer, dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi, des sociétés publiques locales dont ils détiennent la totalité du capital. »

Les personnes privées, les autres personnes publiques, l'Etat, les établissements nationaux aussi bien que locaux sont donc exclus.

D'emblée, on remarquera que la composition de l'actionnariat de la SPL est à cet égard irrégulière, compte tenu de la présence au capital de nombreuses structures qui, bien que publiques, ne sont pas des collectivités locales ou des groupements de collectivités.

- **La répartition des sièges au conseil d'administration de la SPL Gestion locale est irrégulière au regard des dispositions impératives de l'article L. 1521-5 du CGCT**

Les modalités de représentation des collectivités territoriales et leurs groupements sont fixées de façon impérative par le CGCT (art. L. 1524-5).
Deux principes président à la répartition des sièges au sein du Conseil d'administration dans les entreprises publiques locales telles que les SEM et SPL/A : le principe de la représentation proportionnelle, le principe de représentation directe au sein du conseil d'administration.

La représentation des actionnaires répartis en deux collèges des « gros » et « petits » actionnaires est donc irrégulière.

S'agissant de son objet social, une SPL peut donc être chargée (CGCT, art. L. 1531-1, al. 2) :

- de réaliser des opérations d'aménagement ou de construction
- ou d'exploiter des services publics à caractère industriel ou commercial
- **ou toutes autres activités d'intérêt général**.

Cependant, les SPL n'ont pas vocation à exercer des fonctions supports pour le compte des collectivités qui les contrôlent, comme la gestion des ressources humaines, la gestion budgétaire ou encore des expertises juridiques ou d'assistance technique. En effet, de telles fonctions, qui font partie du fonctionnement interne des collectivités, ne sont pas des compétences attribuées par la loi aux collectivités dont l'objet est l'exercice de missions au bénéfice direct des administrés. Elles ne font que contribuer à l'exercice de ces compétences. Par conséquent, elles ne sauraient entrer dans la catégorie des activités d'intérêt général visées par la loi du 28 mai 2010 (Circ. 29 avr. 2011, NOR : COTB1108052C, art. 1.2.1).

Ainsi, la création d'une SPL dédiée uniquement à la réalisation de prestations d'ingénierie publique n'est pas conforme à la loi, ainsi que l'expose une réponse ministérielle récente (Rép. min. n° 31834 : JOAN Q, 31 mai 2016, p. 4781).

L'objet social de la SPL Gestion locale est donc illégal.

2. La mise à disposition de fonctionnaires

La mise à disposition des fonctionnaires auprès d'une SPL n'est possible que lorsque celle-ci contribue à la mise en œuvre d'une politique des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratif et uniquement, pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes.

Or, les fonctions supports, comme la gestion des ressources humaines, la gestion budgétaire ou encore des expertises juridiques ou d'assistance technique pour le compte des collectivités qui les contrôlent ne sont pas des compétences en tant que telles attribuées par la loi aux collectivités dont l'objet est l'exercice de missions au bénéfice direct des administrés (cf. circulaire n° COT/B/11/08052/C du 29 avril 2011).

Elles ne font que contribuer à l'exercice de ces compétences. Par conséquent, elles ne sauraient entrer dans la catégorie des politiques des collectivités territoriales et encore moins à celles des missions de service public, exigées par la loi du 26 janvier 1984 pour autoriser la mise à disposition.

3. Le conflit d'intérêts

Le cumul des qualités de membre d'un exécutif local et de membre d'un organisme extérieur (tel qu'une société publique locale) n'est prohibé par aucun texte.
Les élus locaux exerçant les fonctions de membre ou de président du conseil d'administration, de président-directeur général ou de membre ou de président du conseil de surveillance d'une SPL ne sont pas considérés comme étant intéressés à l'affaire.

Néanmoins, afin de se prémunir du risque de prise illégale d'intérêts, il convient pour l'élu mandataire de s'abstenir de participer aux délibérations ou aux travaux préparatoires relatifs à sa désignation comme mandataire de la collectivité au sein de la société ainsi qu'à la rémunération ou à tout avantage qu'il perçoit. Il doit également s'abstenir de percevoir une rémunération ou un avantage qui excèderait les limites fixées par l'autorisation de la collectivité.

4. Le contrôle analogue

L'attribution d'un marché en quasi-régie (i.e. sans mise en concurrence préalable) implique que le pouvoir adjudicateur exerce sur son cocontractant, selon la formule consacrée, un contrôle analogue à celui qu'il exerce sur ses propres services.

En application du code de la commande publique, le pouvoir adjudicateur est réputé exercer un tel contrôle **s'il exerce une influence décisive à la fois sur les objectifs stratégiques et sur les décisions importantes de la personne morale contrôlée** (C. commande publ., art. L. 2511-1, al. 5).

Les modalités du contrôle des organes de gestion de la SPL exercé par les collectivités actionnaires doivent caractériser un « lien de dépendance institutionnel très fort », exclusif de toute autonomie de la SPL, pour considérer que le critère du contrôle analogue est rempli et permettre ainsi à cette SPL de bénéficier de la dérogation in house.

Le contrôle analogue peut néanmoins être exercé conjointement par plusieurs pouvoirs adjudicateurs.
Si la notion de contrôle analogue est identique, l'exercice d'un tel contrôle par plusieurs pouvoirs adjudicateurs doit répondre à des critères particuliers (C. commande publ., art. L. 2511-4, 1° à 3°), et en particulier, **les pouvoirs adjudicateurs sont en mesure d'exercer conjointement une influence décisive sur les objectifs stratégiques et les décisions importantes de la personne morale contrôlée ;** la personne morale contrôlée ne poursuit pas d'intérêts contraires à ceux des pouvoirs adjudicateurs qui la contrôlent.
La situation des actionnaires de la SPL gestion locale les met en situation d'une simple affiliation à la structure, ce que confirme le champ lexical employé dans les délibérations des actionnaires, qui parle d'adhésion, ce qui n'est aucunement compatible avec la situation de « in house ».
Les modalités irrégulières de la composition du conseil d'administration ne permettent pas non plus d'assurer une représentation compatible avec les critères du contrôle analogue.

De ce fait, la situation des actionnaires ne détenant qu'une seule part de la SPL n'apparaît pas compatible avec l'exercice d'un contrôle analogue conjoint.
Le contrôle nous apparait si dilué qu'il n'est plus analogue. Dès lors, les contrats conclus entre *a minima* les collectivités minoritaires (les plus nombreuses) et la structure n'apparaissent pas en situation de *in house*.

Vous souhaitant bonne réception de la présente et restant à votre disposition pour toute information complémentaire.

Nous vous prions de croire, cher Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée.

Laetitia SANTONI
Avocate Associée



Emmanuel DURU

