

Numéro spécial – Réforme de la fonction publique

Analyse de la loi de transformation de la fonction publique

La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique (JO du 7 août 2019) fait suite :

- à la **concertation** engagée entre les organisations syndicales et les employeurs publics sur les **quatre thèmes définis lors du comité interministériel de la transformation publique** du 1^{er} février 2018 (dialogue social, recours au contrat, rémunération et mobilité) ;
- à l'**accord relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;
- à la **mission de modernisation de la fonction publique territoriale** confiée par le Premier ministre au Secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique, en lien avec le président du CSFPT.

Comptant 95 articles, le texte aborde notamment les thèmes suivants pour la fonction publique territoriale :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Agents contractuels (p. 2)• Carrière et mobilité (p. 4)• Evaluation professionnelle (p. 5)• Organismes consultatifs (p. 5)• Temps de travail et autorisations d'absence (p. 6)• Rémunération (p. 7)• Positions administratives (p. 8)• Protection sociale (p. 9)• Rupture conventionnelle (p. 3 et 10)• Discipline (p. 10)• Grève dans la fonction publique territoriale (p. 11) | <ul style="list-style-type: none">• Contrôle déontologique et cumul d'activités (p. 12)• Police municipale (p. 12)• Fonctionnaires à temps non complet (p. 12)• Egalité professionnelle (p. 13)• Formation (p. 13)• Travailleurs handicapés (p. 14)• Apprentis du secteur public (p.14)• Prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi (p. 15)• Organisation des concours (p. 15)• Institutions de la FPT (p.16)• Ordonnances (p. 16) |
|--|--|

Sont recensées en **annexes** les principales dispositions de la loi selon leurs conditions d'entrée en vigueur :

- Mesures d'application immédiate (annexe 1)
- Mesures applicables à compter du 1^{er} janvier 2020 (annexe 2)
- Mesures applicables à compter du 1^{er} février 2020 (annexe 3)
- Mesures applicables à compter du 1^{er} janvier 2021 (annexe 4)
- Mesures applicables à l'issue du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales (annexe 5)
- Mesures applicables en vue du prochain renouvellement général des instances (2022) (annexe 6)
- Mesures dont la loi subordonne l'entrée en vigueur à la publication d'un décret (annexe 7)
- Mesures qui devront donner lieu à une adaptation des dispositions réglementaires en vigueur (annexe 8)

Les sources référencées
sont consultables en cliquant sur le lien hypertexte

Agents contractuels

Le recours au contrat est élargi dans les conditions suivantes :

	Cas de recrutement modifiés ou créés par la loi n° 2019-828	Références de la loi n° 2019-828 et conditions d'entrée en vigueur
Emplois permanents	<p>- Emplois des catégories B et C (et non plus exclusivement de catégorie A) lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service justifient le recours à un agent contractuel.</p> <p>- Emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants. Le seuil du mi-temps est supprimé dans les collectivités de cette strate démographique qui pourront recruter sur tous les emplois à temps complet ou à temps non complet, quelle que soit leur durée.</p> <p>- Emplois à temps non complet inférieurs à 50 % du temps complet. Cette possibilité réservée jusqu'alors aux communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants est étendue à toutes les collectivités, sans considération de seuil démographique.</p> <p>- Emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants dans les 3 ans suivant leur création (prolongation possible jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant la création).</p> <p>Dans toutes ces hypothèses figurant dans l'article 3-3 de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le contrat est conclu pour une durée de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans et pour une durée indéterminée au-delà.</p>	<p>- Art. 21-I et 94-V</p> <p>- Application conditionnée à la publication d'un décret fixant la procédure de recrutement des agents contractuels permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics</p>
	<p>- Remplacement. La liste des congés de fonctionnaires susceptibles de donner lieu à un remplacement a été allongée : tous les congés de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ainsi que le CITIS de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sont visés. En outre, sont désormais mentionnées de nouvelles situations de non-activité : détachement de courte durée ou pour stage, disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales.</p>	<p>- Art. 22-II</p> <p>- Application immédiate</p>
	<p>- Emplois fonctionnels à recrutement direct dans les communes et les EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants pour les emplois de DGS et de DGST et de 150 000 habitants pour les emplois de DGAS).</p> <p>Pour tous les emplois fonctionnels à recrutement direct, la nomination ne peut être prononcée que par un CDD et la reconduction de ce dernier ne peut donner lieu à la conclusion d'un CDI.</p> <p> Notre éclairage Jusqu'alors, la jurisprudence considérait qu'en l'absence de précisions sur la durée des contrats dans l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités avaient la possibilité de conclure des CDD ou des CDI (CE n° 375730 du 30 septembre 2015).</p>	<p>- Art. 16-II et 94-V</p> <p>- Application subordonnée à la publication d'un décret fixant les conditions d'emploi et de rémunération ainsi que les modalités de recrutement permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.</p>

<p>Emplois non permanents</p>	<p>- Contrat « de projet » pour la conduite d'opérations spécifiques de catégories A, B ou C.</p> <p>La durée de ce nouveau CDD est d'un an minimum et de 6 ans maximum (renouvelable dans la limite de 6 ans). Le contrat est rompu si le projet arrive à son terme ou qu'il ne peut aboutir.</p> <p>La durée du contrat n'est pas prise en compte dans les services publics requis pour l'accès au CDI, en application de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.</p>	<p>- Art. 17 II</p> <p>- Application subordonnée à la publication d'un décret définissant notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée</p>
--------------------------------------	---	---

Tout en élargissant certains cas autorisés de recours aux agents contractuels, la loi prévoit la **définition par décret de procédures de recrutement permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics**. Sont concernés tous les emplois permanents (art. 15, décret d'application) y compris les emplois fonctionnels à recrutement direct, à l'exclusion des emplois de DGS (art. 15 et 16-II, décret d'application).

Par ailleurs, la **portabilité du CDI** est étendue aux cas de mobilité entre les trois versants de la fonction publique : une collectivité territoriale peut recruter d'emblée en CDI, sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI au sein d'une autre fonction publique dans la même catégorie hiérarchique. Le maintien possible de la nature indéterminée de l'engagement s'applique également lorsque le nouveau contrat conclu sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est proposé par la collectivité qui employait déjà l'agent en CDI dans la même catégorie hiérarchique (art. 71-II, application immédiate).

S'agissant de la fin de fonctions, la loi permet :

- la **rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée** dont les modalités à la différence de celles des fonctionnaires (voir, p. 10) relèveront exclusivement du domaine réglementaire (art. 72-III, décret d'application) ;
- le versement d'une **indemnité de fin de contrat** (« prime de précarité ») pour les contrats sur emplois permanents ou non (à l'exclusion des emplois saisonniers et du contrat de projet) de courte durée (inférieure ou égale à un an) et rémunérés en deçà d'un plafond fixé par décret (art. 23-II et IV, décret d'application, applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021).



Notre éclairage

Selon la DGAFP, l'indemnité de fin de contrat sera concentrée sur les contrats les plus précaires (deux fois le SMIC). Dans le secteur privé, cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié (code du travail, art. L. 1243-8).

Par ailleurs, la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents contractuels (recrutés sur le fondement de l'article 3-2 ou 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) avant le terme de leur contrat en cas de **réussite au concours** cesse d'être une obligation et devient une faculté pour l'employeur. La nomination prononcée en pareil cas n'a plus à être précédée d'une déclaration de vacance de l'emploi concerné, ni de sa publicité (art. 24, application immédiate).

De plus, les **conseils de discipline de recours** des agents contractuels sont supprimés (art. 32-II et 94-XI, application aux sanctions prononcées à compter du 7 août 2019 : les sanctions prononcées avant cette date peuvent faire l'objet d'un recours devant le conseil de discipline de recours dans les conditions jusqu'alors en vigueur).

Enfin, lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, les commissions consultatives paritaires (CCP) ne seront **plus organisées par catégorie** (art. 12 et 94-II).

Carrière et mobilité

L'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) est supprimé en matière :

- d'avancement de grade et de promotion interne, à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- de mutation et de mobilité, à compter du 1^{er} janvier 2020 (art. 10-III-2° et 3°, 30-II 2° à 4 °et 94-IV et VIII).

Cette évolution s'accompagne de la création de **lignes directrices de gestion** qui définissent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. De manière plus générale, 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 (GPEC).

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées :

- par l'autorité territoriale,
- après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives (comité social territorial). S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le centre de gestion recueillera l'avis de son propre comité social territorial, puis celui des comités sociaux territoriaux des collectivités affiliées,
- à partir des éléments et données rassemblés dans le **rapport social unique (RSU)** en lieu et place du rapport bisannuel sur l'état de la collectivité et du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle (art. 4-II, 5-I, 30-II, décret d'application).



Notre éclairage

Selon les travaux préparatoires de la loi, il s'agit à la fois :

- de laisser plus de marge de manœuvre aux employeurs dans leur politique d'avancement et de promotion ;
- de recentrer l'intervention des CAP sur les décisions défavorables aux fonctionnaires ;
- de rendre objectifs les critères de choix en matière d'avancement de grade et de promotion interne au travers de lignes directrices de gestion définies par l'employeur et discutées préalablement devant le comité social territorial.

La **première application des lignes directrices de gestion** en matière de promotion et de valorisation des parcours aura lieu dans le cadre de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prises au titre de l'année 2021. Avant la création des comités sociaux territoriaux en 2022, ce sont les **comités techniques (CT)** qui seront compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion à compter de la publication d'un décret d'application et jusqu'au prochain renouvellement des instances (art. 94-II et VIII).

Le RSU est présenté tous les ans par l'autorité territoriale à l'organe délibérant après avis du comité social territorial. Il contient les éléments et données relatifs notamment à la GPEC, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle, 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 (QVT). Il intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (art. 4-II, 5-I, II et VII, 80-III, décret d'application, entrée en vigueur fixée au 1^{er} janvier 2021).

Le RSU est réalisé à partir d'une base de données sociales recueillies à l'aide d'un **portail numérique mis à disposition des collectivités par les centres de gestion** (art. 5-I et VII, décret d'application, entrée en vigueur fixée au 1^{er} janvier 2021).

En contrepartie de la suppression de la consultation préalable obligatoire des CAP en matière de carrière et de mobilité, les fonctionnaires se voient reconnaître la **possibilité de se faire accompagner par un représentant syndical** désigné par l'organisation représentative de leur choix dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne (prises à compter de l'année 2021) et aux mutations internes (prises à compter de l'année 2020). En outre, les lignes directrices de gestion seront **communiquées aux agents** par l'autorité territoriale, et leur mise en œuvre fera l'objet d'un bilan sur la base des décisions individuelles devant le comité social territorial (art. 4-II, 10-III, 94-IV, décret d'application).

Evaluation professionnelle

L'autorité territoriale se verra reconnaître la possibilité de porter des **observations** sur le compte rendu de l'entretien professionnel. Une **information sur le compte personnel de formation (CPF)** devra être apportée lors de l'entretien professionnel. La saisine de la CAP interviendra **uniquement à la demande du fonctionnaire** en vue d'obtenir la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (art. 27-III et 94-VII : applicable au 1^{er} janvier 2021 aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020).

Organismes consultatifs

Lors du prochain renouvellement des instances en 2022, un nouvel organe consultatif, le **comité social territorial (CST)** issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) actuels, sera créé pour débattre de sujets d'intérêt collectif dans chaque collectivité et, pour les communes et les établissements affiliés employant moins de 50 agents, auprès de chaque centre de gestion (art. 4-II, 5-I et II, 30-II, 80-I, 94-II, décret d'application).

Dans les collectivités employant 200 agents au moins, cette nouvelle instance devra comprendre une **formation spécialisée** dédiée aux questions d'hygiène, de santé et de conditions de travail (formation spécialisée « santé-sécurité » au sein du CST).

Plusieurs dispositions transitoires concernant le fonctionnement et les **compétences du CT et du CHSCT** sont prévues pour la période comprise entre la « publication des dispositions réglementaires prises en application de la loi » et le prochain renouvellement général des instances (décembre 2022) :

- le CT sera seul compétent pour examiner les questions relatives aux projets de réorganisation de service ;
- le CT et le CHSCT pourront être réunis conjointement afin d'examiner des questions communes. L'avis rendu par la formation conjointe remplacera ceux du CT et du CHSCT ;
- le CT sera compétent pour examiner les lignes directrices de gestion (art. 94-II).

La compétence du CST pour connaître des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours s'articule avec le **recentrage des attributions des CAP** qui **prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021**.

En conséquence, **jusqu'au 31 décembre 2020, les attributions de la CAP ne sont pas modifiées** sauf en ce qui concerne les décisions relatives aux mutations et aux mobilités qui cessent de relever de la compétence de l'instance dès le 1^{er} janvier 2020.

Compte tenu de la nouvelle rédaction de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, les CAP **resteront compétentes** à compter du 1^{er} janvier 2021, pour :

- le licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ;
- le refus opposé à une demande de temps partiel ou les litiges relatifs à l'exercice du temps partiel ;
- le licenciement en cas de refus de trois postes successifs pour le fonctionnaire mis en disponibilité en vue de sa réintégration ;
- la demande de révision de compte rendu d'entretien professionnel ;
- le refus de démission ;
- les sanctions disciplinaires ;
- le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Un **décret déterminera les autres décisions** pour lesquelles l'avis préalable des CAP demeurera obligatoire (art. 10-III et IV, 27-III, 94-IV).



Notre éclairage

La **portée de la redéfinition du périmètre des CAP** à compter du 1^{er} janvier 2021 ne pourra être pleinement mesurée qu'à l'issue de la publication de ce **décret**.

En vue du prochain renouvellement général des instances, la loi prévoit, en outre :

- la **suppression des groupes hiérarchiques** au sein des CAP : les fonctionnaires d'une catégorie examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie mais sans distinction de cadres d'emplois et de grade ;
- la possibilité de créer des **CAP communes** à plusieurs catégories hiérarchiques en cas d'insuffisance d'effectifs. La parité numérique des CAP communes à plusieurs catégories de fonctionnaires est garantie par la loi (art. 10-III et 94-IV).

Enfin, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est complétée afin de préciser la procédure de droit commun permettant d'organiser les instances de dialogue social (CAP, CCP et CST) en cas de **fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics** (art. 13, 94-II, application lors du prochain renouvellement général des instances).

Temps de travail et autorisations d'absence

La loi abroge le fondement légal ayant permis le maintien de **régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures)** : les collectivités concernées disposeront d'**un an à compter du renouvellement général de leur assemblée** (soit en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions), pour redéfinir par délibération des règles relatives au temps de travail de leurs agents conformes à la réglementation (art. 47, application au plus tard au 1^{er} janvier suivant la délibération définissant les nouvelles règles relatives au temps de travail).



Notre éclairage

N'est pas remise en cause la faculté de l'organe délibérant, après avis du comité technique, de réduire la durée annuelle de travail en deçà de 1 607 heures, pour **tenir compte des sujétions spécifiques** auxquelles sont soumis certains agents publics telles que notamment le travail de nuit, le dimanche, les jours fériés, le travail pénible ou dangereux (décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, art. 2).

Le **télétravail** pourra être organisé sur une période ponctuelle et non plus exclusivement régulière (art. 49).

La liste des **autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux**, ainsi que leurs modalités d'octroi, seront précisées par un décret pour les fonctionnaires comme pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique (art. 45, décret d'application).



Notre éclairage

Jusqu'alors, il appartenait à l'organe délibérant de chaque collectivité, après avis du comité technique, de dresser la liste des événements familiaux susceptibles de donner lieu à des ASA et d'en définir les conditions d'attribution et de durée dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (QE n° 20151 JO S (Q) du 5 mai 2016, p. 1 903).

L'**aménagement horaire pour le fonctionnaire allaitant son enfant** fait l'objet d'une disposition législative spécifique. Cette possibilité s'exercera sous réserve des nécessités du service pendant la première année suivant la naissance de l'enfant, dans la limite d'une heure par jour (art. 46, décret d'application).



Notre éclairage

Actuellement, cette possibilité pour les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale résulte de la circulaire n° FPPA9610038C du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance.

En comparaison, le **droit du travail** consacre pour les salariés du secteur privé un véritable « droit à l'allaitement » sur le lieu de travail (code du travail, art. L. 1225-30 à L. 1225-33 et R. 1225-5 à R. 1225-7).

Observons enfin que la mesure adoptée par la loi concerne les fonctionnaires. Son **extension éventuelle aux agents contractuels** relèverait du domaine réglementaire.

Rémunération

La **journée de carence** n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (art. 84, application immédiate).

Le partage du **supplément familial de traitement (SFT) en cas de garde alternée** sur demande conjointe des parents ou en cas de désaccord sur la désignation du bénéficiaire est inscrit dans le statut général (art. 41).



Notre éclairage

Plusieurs tribunaux administratifs s'étaient prononcés dans le même sens malgré l'absence de fondement légal (voir notamment, TA Melun n° 0901835 du 26 janvier 2012, TA Rennes n° 1202165 du 2 octobre 2014, TA Saint-Denis n° 1301061 du 9 juillet 2015, TA Amiens n° 1403053 du 27 mai 2016).

La loi prévoit également que le **régime indemnitaire** doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour **maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant**, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs (art. 29, application immédiate).



Notre éclairage

Il s'agit de la transposition dans la loi du 26 janvier 1984 de la règle prévue pour la fonction publique de l'Etat par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les collectivités n'ont plus à délibérer pour maintenir le versement des primes aux agents concernés.

Afin de favoriser la mobilité inter fonctions publiques, le taux de la **contribution employeur** due par la collectivité territoriale auprès de laquelle un **fonctionnaire de l'Etat** est **détaché** pour la constitution de ses droits à pension (74,28 % depuis 2013) pourra être abaissé par décret.



Notre éclairage

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, l'objectif est de mettre à la charge de la collectivité d'accueil le taux normal supporté pour la constitution de droits similaires d'un fonctionnaire territorial.

Ce même objectif conduira à la suppression de l'obligation de remboursement de la rémunération des **fonctionnaires de l'Etat mis à disposition** dans les deux autres versants de la fonction publique.

Ces deux mesures s'appliqueront aux fonctionnaires de l'Etat dont le détachement ou la mise à disposition est prononcé ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2020 (art. 66 et 94-XV, décrets d'application).



Notre éclairage

La rédaction de l'article 94 XV (« fonctionnaires dont le détachement est prononcé ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2020 ») exclut par principe du champ d'application de la disposition, les fonctionnaires de l'Etat dont le détachement a été prononcé **sans limitation de durée** dans le cadre des lois de décentralisation.

Pour renforcer la transparence salariale dans la haute fonction publique, les collectivités les plus importantes (régions, départements, communes de plus de 80 000 habitants et EPCI à fiscalité propre de même taille) ont l'obligation de **publier chaque année sur leur site internet la somme des dix plus hautes rémunérations** ainsi que la répartition entre les hommes et les femmes de ces dix plus importantes rémunérations (art. 37, application immédiate).

Positions administratives

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle, les **droits à avancement** sont maintenus pendant le **congé parental et la disponibilité pour élever** un enfant de moins de 8 ans dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière au titre de l'une des deux positions ou des deux. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois (art. 85-II).

La limite de 5 ans s'applique également lorsqu'au cours de sa carrière, le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'une période de disponibilité au cours de laquelle ses droits à l'avancement sont maintenus en raison de l'exercice d'une activité professionnelle.

Les conditions de **réintégration après disponibilité de droit pour suivre le conjoint** (au sens large) seront fonction de la durée de la disponibilité. La réintégration au besoin en surnombre pendant un an, suivie d'une éventuelle prise en charge, sera réservée aux fonctionnaires dont la durée de disponibilité de droit pour suivre le conjoint n'a pas excédé 3 ans. Au-delà de cette durée, la réintégration ne sera de droit qu'à la troisième vacance d'emploi (art. 74, applicable au 1^{er} janvier 2020 : la durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte).

Le régime du détachement fait l'objet de plusieurs aménagements.

Dans le cas où un fonctionnaire territorial, déjà en détachement dans un cadre d'emplois ou un emploi, est éligible à la **promotion interne**, la loi permet le maintien en détachement pour la durée du stage à la condition que le premier détachement « aurait légalement pu intervenir si l'agent avait été titularisé dans son nouveau cadre d'emplois » (art. 70, application immédiate).



Notre éclairage

Selon les travaux préparatoires de la loi, cette disposition répond à l'attente fréquemment exprimée par les employeurs et les fonctionnaires territoriaux détachés sur les **emplois fonctionnels**.

Elle permet par exemple à un attaché hors-classe détaché dans l'emploi de DGS d'une commune de 40 000 habitants et inscrit sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'administrateur par la voie de la promotion interne, d'effectuer son stage probatoire dans ce grade, tout en restant détaché sur l'emploi fonctionnel qu'il occupe.

Jusqu'alors, compte tenu du principe d'**interdiction du double détachement**, le même agent devait réintégrer son cadre d'emplois puis être détaché pour stage avant de pouvoir, après sa titularisation, être à nouveau détaché sur l'emploi fonctionnel.

En cas d'**externalisation d'un service vers une personne morale de droit privé**, la loi prévoit un cas de détachement d'office sous contrat de droit privé à durée indéterminée (art. 76, décret d'application).



Notre éclairage

Jusqu'alors, le fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service peut refuser une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait au sein de ce service. Ce refus est toutefois retenu dans le décompte des trois refus d'offres d'emploi conduisant à la cessation de la prise en charge par le centre de gestion (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 97-II).

Comme l'a précisé le Conseil constitutionnel lors de l'examen du texte, le détachement d'office des fonctionnaires en cause ne pourra intervenir **que si l'organisme d'accueil l'a accepté** dans le cadre du contrat qui le lie à la personne publique dont l'activité lui aura été transférée (Conseil constitutionnel n° 2019-790 DC du 1^{er} août 2019).

La procédure de **fin de détachement sur un emploi fonctionnel** est complétée. Le fonctionnaire est autorisé à **rechercher une nouvelle affectation**, « en mobilisant à cette fin, les moyens de la collectivité », au cours du délai de 6 mois suivant la nomination de l'agent ou la désignation de l'autorité territoriale pendant lequel il ne peut être mis fin au détachement. L'autorité territoriale et l'agent **peuvent conclure un protocole** dont l'objet est double :

- prendre acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel ;
- organiser la « période de transition » des 6 mois : mission, gestion du temps de travail, moyens, rémunération, obligations du fonctionnaire en matière de formation et de recherche d'emploi, accompagnement de l'autorité territoriale en faveur de la mobilité (art. 77, application immédiate).

Protection sociale

La loi contient plusieurs habilitations du gouvernement à prendre, par voie d'ordonnances, des dispositions législatives pour réformer les règles concernant :

- la protection sociale complémentaire ;
- les instances médicales, la médecine agréée et de prévention ;
- l'aptitude physique, les différents congés ou positions statutaires pour maladie ;
- le temps partiel thérapeutique et le reclassement ;
- les congés liés à la parentalité (congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de naissance) et à l'accompagnement des proches aidants.

Le délai d'habilitation est fixé à 15 mois pour les deux premiers thèmes et à 12 mois pour les trois derniers (art. 40).

En outre, la loi a d'ores et déjà prévu :

- la possibilité de suivre une formation ou un bilan de compétences **pendant les congés de maladie**, sur la base du volontariat et avec l'accord du médecin traitant (art. 40-III) ;
- l'extension de la **période de préparation au reclassement** (PPR) aux agents dont l'état de santé se dégrade, avant le constat définitif de leur inaptitude (art. 40-III) ;
- la possibilité pendant la PPR d'être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission auprès d'une autre collectivité dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (art. 40-III) ;
- l'institution d'un **entretien de carrière** pour les emplois présentant des risques d'usure professionnelle (art. 40-III, décret d'application) ;
- le principe de la **mutualisation** des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle entre les trois versants de la fonction publique (art. 40-III) ;
- le fondement juridique permettant aux centres de gestion de créer des services de **médecine agréée et de contrôle** (art. 40-III) ;
- la création du **congé de proche aidant** dans le statut des fonctionnaires.
Ce congé (3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière) permet à un fonctionnaire de s'absenter lorsqu'un membre de sa famille mentionné par l'article L. 3142-16 du code du travail (jusqu'au 4^{ème} degré ou toute personne âgée ou handicapée avec laquelle il entretient des « liens étroits et stables ») souffre d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Fractionnée ou prise sous la forme d'un temps partiel, la période concernée n'est **pas rémunérée** mais assimilée à une période de services effectifs et, **prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension** (art. 40-III).



Notre éclairage

A noter que le congé de proche aidant ne doit pas être confondu avec le **congé de solidarité familiale** dont le champ d'application est plus restreint (pathologies engageant le pronostic vital et cercle des proches réduit, notamment).

Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires

La cessation définitive des fonctions pourra résulter d'une rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et le **fonctionnaire titulaire** qui donnera lieu au versement d'une indemnité (dont le montant minimum sera fixé par décret) et ouvrira droit aux allocations chômage.

L'indemnité devra être **remboursée** en cas de recrutement, dans les 6 ans suivant le départ, en qualité d'agent public au sein de la collectivité ou de l'établissement d'origine ou d'un employeur ayant un lien étroit avec la collectivité ou l'établissement d'origine (CCAS pour une commune, par exemple).

La rupture conventionnelle ne concernera ni le fonctionnaire ayant droit à une pension à taux plein, ni le fonctionnaire détaché sur contrat (art. 72-I, II et III, décrets d'application, expérimentation applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025).



Notre éclairage

A titre de comparaison, les modalités de l'**indemnité de départ volontaire** (décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009) dont l'objet est similaire se distinguent de celles du nouveau dispositif en ce qui concerne :

- les conditions d'octroi dans la collectivité : délibération ;
- la « clause de non-retour » : 5 ans dans l'ensemble de la fonction publique ;
- le délai entre la démission et l'ouverture des droits à pension : 5 ans ;
- les allocations chômage : pas de droits (démission).

Pour rappel, le dispositif de la rupture conventionnelle s'appliquera également aux **agents contractuels en CDI** dans des conditions fixées par décret (voir p. 3).

Discipline

Plusieurs modifications sont introduites en ce qui concerne :

- le recours disciplinaire : **suppression des conseils de discipline de recours** (CDR) (art. 32-II et 94-XI, application aux sanctions prononcées à compter du 7 août 2019 : les sanctions prononcées avant cette date peuvent faire l'objet d'un recours devant le CDR dans les conditions jusqu'alors en vigueur) ;
- la composition du conseil de discipline : **suppression des groupes hiérarchiques** (art. 31-III, 94-IX, application après le prochain renouvellement général des instances) ;
- l'échelle des sanctions : introduction de la **radiation du tableau d'avancement** dans les sanctions du 2^{ème} groupe. Cette nouvelle sanction peut être prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes (art. 31-III) ;
- la **révocation du sursis** : une exclusion temporaire de fonctions (ETF) du 1^{er} groupe peut désormais entraîner la révocation du sursis d'une ETF prononcée précédemment avec sursis (art. 31-III) ;
- la rétrogradation et l'abaissement d'échelon : précisions sur la portée de ces sanctions (art. 31-III, application immédiate) ;
- l'**effacement du dossier administratif** des sanctions du 2^{ème} et du 3^{ème} groupe : redéfinition des conditions et simplification de la procédure (art. 31-III, application immédiate) ;
- la **protection des témoins** dans le cadre d'une procédure disciplinaire (art. 31-I, application immédiate).

Droit de grève dans la fonction publique territoriale

La loi crée les conditions dans lesquelles peut s'exercer la **faculté de négocier un accord local** pour la continuité du service public en cas de grève. Ce nouveau cadre juridique définit :

- les participants : l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances consultatives de la collectivité ;
- les **services publics locaux concernés** : collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire à la condition que l'interruption de ces services contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique ou aux besoins essentiels des usagers ;
- l'objet de la concertation : **déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables** à la continuité du service public ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation des agents présents ;
- la conclusion de la négociation : signature d'un accord entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales représentatives, puis approbation de celui-ci par l'organe délibérant.

A défaut de conclusion d'un accord dans les 12 mois suivant le début des négociations, l'organe délibérant est compétent pour déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public.

En outre, la loi prévoit :

- un **délai de prévenance de 48 heures** (« déclaration individuelle de grève ») ;
- l'obligation pour l'agent qui revient sur son intention de participer à la grève ou décide de reprendre le service au cours du mouvement, d'en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant, selon le cas, l'heure prévue de sa participation ou l'heure de sa reprise ;
- la possibilité pour l'autorité territoriale d'imposer une **cessation du travail dès la prise de service** et jusqu'au terme de ce dernier pour prévenir le risque de **désordre manifeste** occasionné par la grève en cours de service.
Le manquement à l'une de ces trois obligations est passible de **sanctions disciplinaires**.
- la **durée minimum de la cessation de travail** (un jour ouvré) (art. 56, application immédiate).



Notre éclairage

Comme l'a précisé le Conseil Constitutionnel lors de son examen du texte, l'obligation de déclaration individuelle de grève **ne saurait être étendue à l'ensemble des agents**. Elle n'est opposable :

- qu'aux agents affectés dans des **services qualifiés d'indispensables** à la continuité du service public dans l'accord ou dans la délibération de la collectivité,
- dès lors qu'ils **participent directement** à l'exécution des services publics concernés (Conseil constitutionnel n° 2019-790 DC du 1^{er} août 2019).

Au vu de cette décision, il ressort que l'obligation de « déclaration individuelle de grève » ne s'applique **que si a été engagée localement une négociation** s'étant conclue par un accord ou une délibération. Il en va de même pour les autres aménagements apportés par la loi à l'exercice du droit de grève (cessation du travail dès la prise de service, sanctions, durée minimum).

Par ailleurs, selon la même décision du Conseil constitutionnel, l'obligation de déclaration individuelle de grève n'interdit pas à un agent de « rejoindre un mouvement de grève déjà engagé et auquel il n'avait pas initialement l'intention de participer, ou auquel il aurait cessé de participer, dès lors qu'il en informe l'autorité territoriale au plus tard 48 heures à l'avance ».

Enfin, demeurent applicables les dispositions du code du travail relatives à l'exercice du droit de grève dans les services publics (Etat, communes de plus de 10 000 habitants, départements et régions) concernant notamment le **préavis** et auxquelles la loi de transformation de la fonction publique renvoie (code du travail, art. L. 2512-1 à L. 2512-5).

Contrôle déontologique et cumul d'activités

Dans un souci de rationalisation, la loi prévoit :

- de transférer à la HATPV les compétences de la commission de déontologie ;
- de limiter la saisine directe de la future haute autorité aux emplois et fonctions les plus sensibles dont la liste sera fixée par décret ;
- de « déconcentrer » le contrôle déontologique pour les autres emplois au niveau de l'autorité territoriale. En cas de doute, il lui appartiendra de saisir le référent déontologue et c'est seulement lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute que l'autorité territoriale saisira la HATPV.

Cette procédure différenciée selon la nature de l'emploi concerné s'appliquera en cas de départ vers le secteur privé (« pantouflage ») ou de création ou reprise d'entreprise (cumul d'activités).

En outre, un contrôle déontologique est instauré lorsqu'un agent, fonctionnaire ou agent contractuel, est réintégré ou recruté dans la fonction publique après avoir exercé une activité privée lucrative au cours des trois dernières années (« rétro-pantouflage »). Ce **nouveau cas de contrôle** relèvera :

- de la HATPV pour les emplois de DGS des régions, des départements, des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- de l'autorité territoriale avec l'appui, en cas de doute, du référent déontologue et de la HATPV pour les autres emplois sensibles dont la liste sera fixée par décret.

Enfin, s'agissant du cumul d'activités, la durée maximum pendant laquelle un agent public peut être placé en **temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise** est allongée de deux à trois ans, l'autorisation pouvant être renouvelée pour une durée d'un an (soit quatre ans au total).

L'ensemble de ces dispositions (art. 34-I, 35, décrets d'application) entrera en vigueur le 1^{er} février 2020. A titre transitoire, il est prévu que :

- les demandes d'avis formulées à la commission de déontologie jusqu'au 31 janvier 2020 sont examinées selon les dispositions actuelles ;
- les demandes présentées à compter du 1^{er} février 2020 seront examinées par la HATPV, dans les conditions prévues par la loi (art. 94-XII).

Police municipale

Les statuts particuliers de la **filière police municipale** pourront prévoir une **dispense totale ou partielle de la formation initiale** à raison de l'expérience professionnelle (art. 60, décret d'application).



Notre éclairage

Selon les travaux parlementaires, cette disposition vise en particulier les **fonctionnaires de la police nationale ou les militaires de la gendarmerie nationale** recrutés dans la filière police municipale qui, faute de cadre juridique, ne peuvent actuellement faire l'objet d'aucune dispense de formation initiale.

La loi prévoit également les conditions dans lesquelles pourront être accordées des **promotions exceptionnelles** aux agents de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été blessés dans l'exercice de leurs fonctions (art. 44, décret d'application).

Fonctionnaires à temps non complet

Les conditions de création des emplois permanents à temps non complet seront uniformisées, quels que soient la quotité de travail (inférieure ou égale à 50 % de la durée légale), la nature de l'emploi, la taille de la collectivité et le nombre d'emplois créés (art. 21-I, 94-V, décret d'application).

Egalité professionnelle

De nouvelles obligations sont mises à la charge de collectivités afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- l'indication dans les **tableaux d'avancement de grade** de la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus (art. 85-II, application immédiate) ;
- la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés pour les décisions d'avancement, dans le cadre des lignes directrices de gestion (art. 85-II, application immédiate) ;
- l'élaboration, après avis du CT puis du CST et la mise en œuvre d'un **plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle** dans les collectivités et les EPCI de plus de 20 000 habitants. Il devra comporter des mesures permettant notamment de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égalité dans le déroulement de carrière, de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
Son absence d'élaboration pourra être sanctionnée par une pénalité financière égale au maximum à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels (art. 80-I-2°, 94-II et XVII, décret d'application, application avant le 31 décembre 2020) ;
- l'extension du dispositif de **nominations équilibrées** aux emplois fonctionnels des communes et des EPCI **de plus de 40 000 habitants** (au lieu de 80 000 habitants) et du CNFPT. L'obligation de nominations équilibrées fait, par ailleurs, l'objet de modifications visant à renforcer l'efficacité du dispositif et à mieux prendre en compte les spécificités de la FPT (art. 82, 94-XVIII, décret d'application, applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées) ;
- la création d'un **dispositif de signalement** des violences, discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, avec le cas échéant, le concours des centres de gestion (art. 80-I et II, décret d'application).

Formation

La détermination des modalités de fonctionnement du **compte personnel de formation** (nombre d'heures acquises chaque année, plafonds applicables) est renvoyé au domaine réglementaire (art. 58-I et II, décrets d'application, entrée en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2020).

Par ailleurs, afin de garantir la portabilité du CPF entre le secteur privé et le secteur public, la loi prévoit la possibilité d'une conversion en heures des droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail (art. 58-I et II, 94-XIV et décret d'application, entrée en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2020) et inversement (art. 58-III et décret d'application).

Le droit à une **formation au management** est reconnu aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement (art. 64).

S'agissant des **agents contractuels**, la loi prévoit :

- l'extension du champ d'application de la **formation statutaire obligatoire** des fonctionnaires (formations d'intégration et de professionnalisation) aux agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée supérieure ou égale à un an (art. 21-II, 94-V et décret) ;
- l'obligation de suivi d'une formation pour les agents nommés sur les emplois fonctionnels à recrutement direct de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, les préparant à leurs nouvelles fonctions notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics (art. 16-II, 94-V, décret).

Enfin, la loi contient plusieurs habilitations du gouvernement à prendre, par voie d'**ordonnances**, des dispositions législatives concernant :

- les établissements publics et services de formation des trois versants de la fonction publique ;
- le recrutement et la formation des agents de catégorie A ;
- la formation des agents les moins qualifiés, handicapés ou exposés à des risques professionnels.

Le délai d'habilitation est fixé à 18 mois (art. 59).

Travailleurs handicapés

Dans l'objectif d'en améliorer la lisibilité, les dispositions légales relatives à l'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans la fonction publique**, actuellement codifiées dans l'ancienne partie législative du code du travail (art. L. 323-2 à L. 323-8-8), sont transférées dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 au sein d'un nouveau chapitre V « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ».

Ce nouveau fondement juridique est applicable au 1^{er} janvier 2020, à l'exception de l'obligation déclarative des collectivités employant moins de 20 agents qui entre en vigueur à une date fixée par décret, et, au plus tard le 1^{er} janvier 2022 (art. 90, décret d'application).

Par ailleurs, la loi autorise, à titre expérimental jusqu'au 7 août 2024, la **titularisation des apprentis en situation de handicap***, sous réserve de leurs aptitudes professionnelles appréciées par une commission ad hoc (art. 91, décret d'application).

De plus, plusieurs mesures visent à favoriser l'**égalité professionnelle pour les personnes en situation de handicap** :

- la possibilité pour tout agent public de consulter un **référé handicap** ;
- l'amélioration des conditions d'accès à la fonction publique (champ des handicaps, assouplissements des conditions requises pour bénéficier des aménagements prévus lors des concours et examens) ;
- la portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la fonction publique ;
- le développement du parcours professionnel (art. 92 et décrets d'application).

A cette fin, **les fonctionnaires en situation de handicap*** pourront se voir appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, des **conditions dérogatoires de détachement** suivi d'intégration leur permettant d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur (passage de B en A, par exemple) :

- après avoir accompli une certaine durée de services publics ;
- et sous réserve de leur aptitude à exercer leurs nouvelles fonctions (art. 93 et décret d'application).

Apprentis du secteur public

La loi abroge l'article L. 6227-7 du code du travail fixant les **modalités de rémunération** des apprentis du secteur public (art. 63).



Notre éclairage

Il s'agit de permettre l'alignement des modalités de détermination de la rémunération des apprentis du secteur public sur le droit commun prévu par l'article L. 6222-27 du code du travail.

Par ailleurs, la loi fixe à 50 % la **contribution financière du CNFPT** versée aux CFA pour le **financement des frais de formation des apprentis** employés par les collectivités territoriales (art. 62, application aux contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} janvier 2020).

* Sont concernés les bénéficiaires de l'OETH, à l'exclusion des agents reclassés ou en PPR et les bénéficiaires des emplois réservés.

Prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi

Le dispositif de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) est réformé en ce qui concerne :

- la dégressivité de la rémunération : la réduction intervient à compter de la 2^{ème} année (au lieu de la 3^{ème}) et son taux est fixé à 10 % par an (au lieu de 5 % par an jusqu'à 50 % la 12^{ème} année et les années suivantes) ;
- la durée de la prise en charge : **lorsque le FMPE n'est plus rémunéré, il est licencié**. L'agent est admis d'office à la retraite s'il peut bénéficier d'une pension à taux plein au terme ou au cours de la prise en charge ;
- le reclassement du FMPE : élaboration d'un **projet personnalisé destiné à favoriser le retour dans l'emploi** dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, licenciement possible en cas de manquements aux obligations en matière de recherche d'emploi ou de suivi des actions de formation et d'orientation prévues dans le projet, accès prioritaire aux actions de formation longue pour l'exercice d'un nouveau métier au sein de la FP ou dans le secteur privé, recherche des possibilités d'activité **pendant la période de maintien en surnombre** dans les deux autres versants de la FP.

La rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire est intégralement rétablie, mais le décompte de la période de référence servant au calcul de celle-ci à l'issue de leur mission n'est pas suspendu.

Ces dispositions s'appliquent à la date de publication de la loi, soit le 7 août 2019. S'agissant des **agents pris en charge avant cette date**, un dispositif spécifique d'entrée en vigueur est prévu en ce qui concerne l'application de la réduction de 10 %, le licenciement au terme de la prise en charge, l'admission à la retraite d'office et l'élaboration du projet personnalisé destiné à favoriser le retour dans l'emploi (art. 78, 79 et 94-XVI).

Par ailleurs, l'employeur qui recrute un FMPE ne bénéficie plus du remboursement des charges sociales pendant deux ans par la collectivité d'origine lorsque la décision de suppression d'emploi s'était imposée à cette dernière à la suite de la création, du changement de périmètre ou de la suppression d'un service public relevant d'une autre administration (art. 21).

Organisation des concours

Outre l'assouplissement des aménagements des épreuves pour les personnes handicapées évoqué précédemment, la loi prévoit :

- l'élargissement de la possibilité d'organiser des **concours sur titres à l'ensemble de la fonction publique territoriale**, et non plus seulement dans la filière sanitaire et sociale (art. 89, décret d'application) ;
- l'**interdiction de s'inscrire à plusieurs concours** (internes ou externes) identiques se déroulant le même jour (art. 89, décret d'application) ;
- l'assouplissement du principe de présidence alternée des jurys de concours et examens (art. 83-I, décret d'application).

Institutions de la FPT

Plusieurs mesures visent à renforcer la mutualisation des moyens des centres de gestion :

- la possibilité pour les centres de gestion de départements limitrophes de fusionner pour constituer un **centre interdépartemental unique** (CIU) ;
- l'élargissement des **missions des centres de gestion coordonnateurs** : publicité des créations et vacances d'emploi pour les catégories B et C, mission générale d'information sur l'emploi public territorial, publicité des listes d'aptitude concours et promotion interne, assistance juridique statutaire, y compris référent déontologue, assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- la création d'un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation en remplacement des chartes actuelles conclues entre centres de gestion au niveau régional.

En outre, les centres de gestion coordonnateurs et le CNFPT auront l'obligation de conclure une **convention** afin de mieux articuler leurs actions (art. 50 et 94-XIII, entrée en vigueur de l'élargissement des missions des centres de gestion coordonnateurs à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux).

Par ailleurs, s'agissant de l'établissement des **listes d'aptitude au titre de la promotion interne**, le président du centre de gestion disposera de la faculté de se faire assister du **collège composé des représentants des employeurs** des collectivités affiliées (art. 10-III, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021).

En ce qui concerne le **CNFPT**, la loi prévoit :

- la remise d'un rapport annuel au Parlement sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources ;
- l'alignement de son organisation territoriale sur la carte des régions (art. 50).



Notre éclairage

La deuxième mesure a pour objet de mettre fin à la discordance entre la carte des délégations du CNFPT et la carte des régions à la suite de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (dite loi NOTRe).

Deux mesures concernent le **Conseil supérieur de la fonction publique territoriale** (CSFPT) :

- l'intégration des représentants des EPCI à fiscalité propre au sein du collège des employeurs (art. 2-II et 94-I, applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et des EPCI) ;
- la présentation par le ministre chargé de la fonction publique d'une feuille de route triennale indiquant les orientations de l'État en matière de gestion des ressources humaines et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales (art. 3).

Enfin, les attributions du **Conseil commun de la fonction publique (CCFP)** sont élargies avec la possibilité pour le gouvernement de saisir l'instance sur les dispositions qui n'intéressent qu'un seul versant de la fonction publique mais qui présentent un lien avec les dispositions communes que comporte le projet de texte (art. 2-I).

Ordonnances

Le gouvernement est habilité à prendre, par ordonnance, les mesures législatives nécessaires afin :

- de favoriser la conclusion d'**accords négociés** dans la fonction publique (art. 14) ;
- de créer un **code général de la fonction publique** (art. 55).

Le délai d'habilitation est fixé à 15 mois pour le premier thème et à 24 mois pour le second.

Pour rappel, la loi prévoit également des ordonnances dans les domaines de la protection sociale (p. 9) et de la formation (p. 13).

Pour aller plus loin sur le texte, voir :

- la [décision n° 2019-790 DC](#) du 1^{er} août 2019 du **Conseil constitutionnel** sur le texte ;
- l'[avis n° 397088](#) du 21 mars 2019 du **Conseil d'Etat** sur le projet de loi ;
- la [délibération n° 19-03-07-01906](#) du 7 mars 2019 du **Conseil national d'évaluation des normes** (CNEV) sur le projet de loi ;
- l'[avis n° 19-07](#) du 26 avril 2019 du **Défenseur des droits** sur le projet de loi.

Annexes

Annexe 1 : Mesures d'application immédiate

Objet de la disposition	Articles LTFP*	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Extension des cas de remplacement par des agents contractuels (p. 2)	art. 22-II		art. 3-1
Portabilité du CDI (p. 3)	art. 71-II		art. 3-5
Suppression de l'obligation de nomination en qualité de stagiaire des contractuels lauréats de concours (p. 3)	art. 24		art. 3-4-I
Double détachement (p. 8)	art. 70		art. 66
Procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel (p.8)	art. 77		art. 53
Suppression de la journée de carence maladie en cas de grossesse (p. 7)	art. 84		
Egalité professionnelle et tableau d'avancement (p. 13)	art. 85-II		art. 79
Régime indemnitaire pendant les congés de maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant (p. 7)	art. 29		art. 88
Publication des hautes rémunérations (p. 7)	art. 37		
Suppression des conseils de discipline de recours des fonctionnaires et des agents contractuels ** (p. 3 et 10)	art. 32-II, 94-XI		
Radiation du tableau d'avancement dans l'échelle des sanctions *** (p. 10)	art. 31-III		art. 89
Révocation du sursis *** (p. 10)			
Portée de la rétrogradation et de l'abaissement d'échelon (p. 10)			
Effacement du dossier administratif des sanctions du 2 ^{ème} et du 3 ^{ème} groupe : nouvelles modalités (p. 10)			
Protection des témoins dans la procédure disciplinaire (p. 10)	art. 31-I	art. 29	
Formation et bilan de compétences pendant les congés de maladie (p. 9)	art. 40-III		art. 85-1
Mutualisation par les CDG de la médecine préventive entre les trois versants de la FP (p. 9)	art. 40-III		art. 26-1
Encadrement du droit de grève (p. 11)	art. 56		art. 7-2
FMPE**** (p. 15)	art. 78, 79, 94-XVI		art. 97
Organisation territoriale du CNFPT (p. 16)	art.50		art. 12-II
Feuille de route gouvernementale devant le CSFPT (p.16)	art. 3		art. 2-1
Elargissement des missions du CCFP (p.16)	art. 2-I	art. 9 ter	

* Loi de transformation de la fonction publique (LTFP).

** Les sanctions prononcées avant le 7août 2019 peuvent faire l'objet d'un recours devant le CDR dans les conditions jusqu'alors en vigueur.

*** La radiation du tableau d'avancement et les nouvelles conditions de révocation du sursis ne sont pas applicables aux procédures disciplinaires en cours, compte tenu du principe constitutionnel de non-rétroactivité de la loi plus sévère (Conseil constitutionnel n° 88-248 du 17 janvier 1989).

**** Voir les dispositions transitoires pour les agents pris en charge le 8 août 2019 (art. 94-XVI).

Annexe 2 : Mesures applicables à compter du 1^{er} janvier 2020

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Suppression de la compétence de la CAP en matière de mobilité et de mutation (p. 4)	art. 10-III, 94-IV		
Assistance syndicale des agents dans les recours administratifs en matière de mutation interne (p. 4)	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 30
Conditions de réintégration après disponibilité pour suivre le conjoint (p. 8)	art. 74		art. 72
Taux de contribution pension des fonctionnaires de l'Etat en détachement dans la FPT (p. 7)	art. 66, 94-XV, décret d'application		
Suppression de l'obligation de remboursement des mises à disposition des fonctionnaires de l'Etat (p. 7)	art. 66, 94-XV, décret d'application		
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle * (p. 13)	art. 80-I, 94-II et XVII, décret d'application	art. 6 septies	
CPF : modalités de fonctionnement et conversion en heures des droits acquis en euros (p. 13)	art. 58 I et II, 94-XIV, décret d'application	art. 22 quater	
Nouveau fondement juridique de l'OETH ** (p. 14)	art. 90, décret d'application	art. 33 à 40	
Détachement dérogatoire des fonctionnaires handicapés (p. 14)	art. 93, décret d'application		
Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires (p. 10)	art. 72-I, II et III, décrets d'application		
CNFPT : financement des frais de formation des apprentis (p. 14)	art. 62		art. 12-1

* Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle doit être élaboré au plus tard le 31 décembre 2020 (art. 94-XVII).

** A l'exception de l'obligation déclarative des collectivités employant moins de 20 agents qui entre en vigueur à une date fixée par décret, et, au plus tard le 1^{er} janvier 2022 (art. 90-VIII).

Annexe 3 : Mesures applicables à compter du 1^{er} février 2020

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634
Transfert à la HATVP des compétences de la commission de déontologie * (p. 12)	art. 34-I, 35, 94-XII, décret d'application	art. 25 septies et 25 octies
Réforme du contrôle déontologique* (p. 12)		
Allongement de la durée du temps partiel pour créer une entreprise (p. 12)		
Nouveau cas de contrôle (« rétropantouflage ») (p. 12)		

* Les demandes d'avis formulées à la commission de déontologie jusqu'au 31 janvier 2020 sont examinées selon les dispositions actuelles. Les demandes présentées à compter du 1^{er} février 2020 seront examinées par la HATPV, dans les conditions prévues par la loi (art. 94-XII).

Annexe 4 : Mesures applicables à compter du 1^{er} janvier 2021

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Indemnité de précarité (p. 3)	art. 23-II et IV, décret d'application		art. 136
Suppression de la compétence des CAP en matière d'avancement de grade et de promotion interne (p. 4)	art. 10-III, 30-II, 94-IV et VIII		
Création des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours (p. 4)	art. 30-II, 94-II et VIII, décret		art. 33-5
Assistance syndicale des agents dans les recours administratifs en matière d'avancement de grade et de promotion interne (p. 4)	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 30
Création du rapport social unique (RSU) (p. 4)	art. 4-II, 5-I, II et VII, décret d'application	art. 9 bis A et 9 bis B	art. 33-3
Base de données sociales pour le RSU (p. 4)	art. 5-I et VII, décret d'application	art. 9 bis A	
Modifications concernant l'évaluation professionnelle* (p. 5)	art. 27-III et 94-VII		art. 76

*Applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020 (art. 94-VII).

Annexe 5 : Mesures applicables à l'issue du prochain renouvellement général des assemblées des collectivités territoriales

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Redéfinition par délibération des règles relatives au temps de travail non conforme à la réglementation* (p. 6)	art. 47		
Réforme de l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels (p. 13)	art. 82, 94-XVIII, décret d'application	art. 6 quater	
Elargissement des missions des CDG coordonnateurs** (p. 16)	art. 50, 94-XIII		art. 14
Schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation ** (p. 16)			
Représentation des EPCI au sein du CSFPT *** (p.16)	art. 2-II et 94-I		art. 8

* La délibération doit être adoptée dans l'année suivant le renouvellement de l'assemblée délibérante pour une date d'effet au plus tard au 1^{er} janvier de l'année suivant cette adoption (art. 47).

** Applicable à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux (art. 94-XIII).

*** Applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et des EPCI (art. 94-I).

Annexe 6 : Mesures applicables en vue du prochain renouvellement général des instances (2022)

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Commission consultative paritaire (CCP) unique (p. 3)	art. 12, 94-II, décret		art. 136
Création du comité social territorial (CST) (p. 5)	art. 4-II, 94-II, décret d'application		art. 32 à 33-2
CAP communes à plusieurs catégories (p. 6)	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 28
Suppression des groupes hiérarchiques (p. 6)	art. 31-III, 94-IX, décret		
Sort des instances consultatives en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics (p. 6)	art. 13, 94-II décret		art. 33-4

Annexe 7 : Mesures dont la loi subordonne l'entrée en vigueur à la publication d'un décret

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
Extension du recours aux agents contractuels (p. 2)	art. 16-II, 17-II, 21-I, 94-V		art. 3-II, 3-3, 47
Procédure de recrutement des agents contractuels visant à garantir l'égal accès aux emplois (p. 3)	art. 15 et 16-II	art. 32-I	art. 47
Formation initiale de certains agents contractuels (p. 13)	art. 16-II, 21-II et 94-V		art. 47
Rupture conventionnelle du CDI (p. 3)	art. 72-III		
Autorisations d'absence liées à la parentalité et à certains événements familiaux (p. 6)	art. 45	art. 21, 32	art. 136
Aménagement horaire pour allaitement (p. 6)	art. 46		
Détachement d'office en cas d'externalisation d'un service vers le secteur privé (p. 8)	art. 76	art. 15	
Conditions de création des emplois à temps non complet (p. 12)	art. 21-I et 94-V		art. 104
Dispositif de signalement des violences, discriminations et actes de harcèlement (p. 13)	art. 80-I et II	art. 6 quater A	art. 26-2
Entretien de carrière pour les métiers pénibles (p. 9)	art. 40-III		art. 108-3-1
Dispense de formation initiale pour les agents de police municipale (p. 12)	art. 60		
Promotion exceptionnelle des agents de police municipale blessés en service (p. 12)	art. 44		
Référent handicap (p. 14)			
Portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la FP d'un agent handicapé (p. 14)	art. 92-I	art. 6 sexies	
Aménagement des conditions de déroulement des concours en raison du handicap (p. 14)	art. 92-III		art. 35
Interdiction de s'inscrire à plusieurs concours se déroulant le même jour (p. 15)	art. 89		art. 36
Champ d'application des concours sur titres (p. 15)			
CPF : conversion en euros des droits acquis en heures (p. 13)	art. 58-III		
Présidence alternée des jurys de concours et examens (p. 15)	art. 83-I	art. 16 quater	

Annexe 8 : Mesures qui devront donner lieu à une adaptation des dispositions réglementaires en vigueur *

Objet de la disposition	Articles LTFP	Articles loi n° 83-634	Articles loi n° 84-53
SFT en cas de garde alternée (p. 7)	art. 41	art. 20	
Avancement en congé parental et en disponibilité pour l'éducation d'un enfant (p. 9)	art. 85-II		art. 72, 75 et 75-1
Congé de proche aidant (p. 9)	art. 40-III		art. 57-10° bis
Services de médecine agréée et de contrôle des CDG (p. 9)	art. 40-III		art. 26-1
Télétravail sur une période ponctuelle (p. 6)	art. 49		
Modifications concernant la PPR (p. 9)	art. 40-III		art. 85-1
Rémunération des apprentis (p. 14)	art. 63		
Formation au management pour les nouveaux encadrants (p. 13)	art. 64	art. 22	
Fusion des CDG (p. 16)	art. 50		art. 18-3
Rapport au Parlement relatif au CNFPT (p. 16)	art. 50		art. 12-4

* Sous réserve de confirmation par une source officielle.