



# Loi de transformation de la fonction publique

## Les principales mesures

Vous trouverez ci-après les principales mesures de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019\* relative à la transformation de la fonction publique.

\* publiée au *Journal officiel* du 7 août 2019

### Avertissement

Les mesures présentées dans ce document sont issues de la loi du 6 août 2019 avant parution des décrets d'application. Elles sont assorties de la mention des conditions de leur entrée en vigueur telles qu'elles sont prévues par la loi : date, décret d'application à paraître, dispositions transitoires, etc.

Certaines de ces mesures sont signalées comme étant d'« application immédiate », lorsque la loi ne prévoit aucune disposition particulière à leur sujet. Cela n'exclut toutefois pas que leur mise en œuvre s'accompagne d'interventions réglementaires ultérieures afin, notamment, de préciser ou d'adapter les textes correspondants.

### À signaler



Un numéro spécial de la revue « **Les informations administratives et juridiques** » (septembre) proposera une analyse complète de la loi du 6 août 2019. À consulter ou commander sur le site [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr), rubrique *Publications / Les informations administratives et juridiques*

### Dialogue social et instances paritaires

 page 3

### Agents contractuels

 page 7

### Recrutement, mobilité, positions et évolution professionnelle

 page 10

### Discipline et déontologie

 page 15

### Conditions de travail et protection sociale

 page 17

### Égalité professionnelle

 page 19

### Rémunération

 page 22

### Fin de fonctions

 page 23

### CNFPT et centres de gestion

 page 25

### Divers

 page 27

Chaque mesure est suivie de la mention de l'article correspondant de la loi du 6 août 2019.



Dispositions d'application immédiate.

# Dialogue social et évolution des instances paritaires

---

## Principe de participation des fonctionnaires

---

### article 1

---

Le champ du principe de participation des agents publics visé à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est modifié. Il inclut désormais « *la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines* ».

En revanche, la nouvelle disposition soustrait l'examen des décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires au profit de l'examen de décisions individuelles dont la liste sera établie par **décret en Conseil d'État**.

---

## Conseil commun de la fonction publique (CCFP) Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

---

### article 2

---

Le champ de consultation du CCFP est étendu. Il pourra désormais être consulté sur les dispositions propres à l'une des fonctions publiques, après accord du président du CSFPT 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.

 **Application immédiate.**

Un collège de présidents d'établissements publics intercommunaux (EPCI) est inclus parmi les collèges qui élisent les représentants des employeurs au CSFPT.

>>> **Date d'application : après les élections municipales de 2020.**

---

## Feuille de route de l'État sur les orientations en matière de GRH

---

### article 3

---

Pour donner plus de visibilité aux élus locaux et sécuriser leur programmation budgétaire, le ministre de la fonction publique aura l'obligation d'élaborer tous les trois ans une feuille de route indiquant les principales orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique ainsi que leur impact prévisionnel sur les dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales.

La feuille de route sera présentée au CSFPT puis rendue publique.

 **Application immédiate.**

---

## Comité social territorial (CST)

---

### article 4

---

Les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les trois versants de la fonction publique sont fusionnés au sein d'un comité social reprenant l'ensemble des compétences exercées par les deux organes préexistants. Dans la fonction publique territoriale, il prend le nom de comité social territorial (CST). Il est à noter également que d'autres compétences relevant du CST seront prévues par **décret pris en Conseil d'État**.

Les modalités de création du CST sont identiques à celles qui prévalent pour l'actuel comité technique. Ainsi, un CST 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.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du CST lorsqu'un seuil d'effectifs est atteint. Ce seuil est fixé à 200 agents pour la fonction publique territoriale.

La création de ces formations spécialisées est obligatoire dans tous les services départementaux d'incendie et de secours, sans condition d'effectifs.

>>> **Mise en place du CST :**

*lors du prochain renouvellement des instances prévu en décembre 2022.*

*Jusqu'à cette date et à compter de la publication du décret d'application, les CT sont compétents sur les projets de réorganisation de service et peuvent se réunir en formation conjointe avec les CHSCT pour l'examen des questions communes. Les CT sont aussi compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion (voir p. 10)*

---

## Rapport social unique (RSU)

---

### article 5

---

Un rapport social unique doit être élaboré chaque année par les administrations locales. Il rassemble les éléments à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (voir page 10) déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité ou établissement. Il est notamment destiné à reprendre le rapport sur l'état de la collectivité que les autorités territoriales doivent actuellement présenter au moins tous les deux ans à leur comité technique.

Le rapport social unique regroupe également les rapports obligatoires qui doivent être actuellement présentés chaque année aux comités techniques, à savoir :

- le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ;
- le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition ;
- le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Le rapport social unique sera rendu public, après présentation devant les CST dans lesquels il servira de support à un débat relatif à l'évolution des politiques de ressources humaines. Il fera l'objet d'une présentation à l'assemblée délibérante, après avis du CST.

Les centres de gestion rendent accessible aux collectivités territoriales et établissements publics locaux un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la FPT.

>>> **Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2021 et dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'État.**

---

## Commissions administratives paritaires (CAP)

---

### articles 10 et 30

---

L'organisation et les compétences de la CAP sont modifiées.

#### • CONCERNANT L'ORGANISATION

La loi prévoit désormais que lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques. Par ailleurs, si le principe de parité au sein des CAP est réaffirmé, les groupes hiérarchiques actuellement existants sont supprimés.

Ainsi, les fonctionnaires d'une catégorie pourront désormais examiner les questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

Enfin, actuellement, dans le cas où la collectivité ou l'établissement public n'est pas affilié obligatoirement à un centre de gestion, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants concernés, de créer une commission administrative paritaire

compétente à l'égard des fonctionnaires de l'établissement public de coopération intercommunale, de ses communes membres et de leurs établissements publics.

La loi prévoit désormais qu'une CAP compétente puisse être mise en place pour une partie seulement des communes membres et de leurs établissements publics.

>>> **Date d'application : lors du prochain renouvellement des instances prévu en décembre 2022.**

#### • CONCERNANT LES COMPÉTENCES

Les attributions des CAP des trois catégories A, B et C sont allégées. Ne relèvent plus de la CAP les questions relatives aux mobilités, mutations, à l'avancement de grade et à la promotion interne.

Elles restent par contre compétentes pour les licenciements au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle, les refus d'autorisation de temps partiel et les litiges liés à l'exercice du temps partiel, les disponibilités, les demandes de révision de compte rendu d'entretien professionnel, les sanctions disciplinaires, les licenciements pour insuffisance professionnelle et les refus de démission.

Il est à noter qu'un **décret pris en Conseil d'État** doit mentionner également d'autres compétences.

En contrepartie de cet allègement de compétences des CAP, les fonctionnaires auront la possibilité de choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre certaines décisions individuelles défavorables relatives aux listes d'aptitudes dressées dans le cadre de la promotion interne, aux refus d'avancement et aux mutations.

Concernant plus précisément la promotion interne, il est à noter que le président du centre de gestion sera toujours compétent pour dresser la liste d'aptitude pour les collectivités affiliées. Dans ce cadre, le président du centre de gestion sera assisté par un collège de représentants d'employeurs et tiendra compte des lignes directrices de gestion (voir page 10).

>>> **Dates d'application :**

> à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les questions relatives aux mobilités et mutations

> à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les questions relatives à l'avancement de grade et la promotion interne.

+ Attente d'un décret en Conseil d'État.

---

## Mise en place d'une CCP commune dans la fonction publique territoriale

---

### article 12

---

Les commissions consultatives paritaires (CCP) ne sont plus organisées par catégories. Tous les contractuels, quelle que soit leur catégorie, dépendent donc d'une CCP unique. Cette nouvelle organisation concerne aussi la CCP en formation disciplinaire.

>>> **Date d'application : lors du prochain renouvellement des instances prévu en décembre 2022.**

---

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

---

### article 13

---

Une procédure de réorganisation des CAP et des CST est mise en place en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux.

Elle prévoit ainsi que des élections des représentants du personnel doivent intervenir dans un délai d'un an à la suite de la fusion et qu'avant qu'elles n'interviennent, les CAP, CCP et CST préexistants siègent en formation commune.

>>> **Date d'application : lors du prochain renouvellement des instances prévu en décembre 2022.**

---

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

---

### article 14

---

Le parlement habilite notamment le gouvernement à prendre une ordonnance pour redéfinir l'articulation des accords locaux et nationaux et fixer les conditions dans lesquelles un accord local peut être pris sans accord national.

>>> *Délai de l'habilitation : 15 mois après la publication de la loi, soit à l'automne 2020 au plus tard. ●*

# Agents contractuels

---

## Renforcement de l'encadrement juridique du recrutement des contractuels

---

### article 15

---

Une procédure doit être mise en place par un décret en Conseil d'État pour garantir l'égal accès aux emplois publics et renforcer le cadre juridique du recrutement d'agents contractuels sur emplois permanents des 3 versants de la fonction publique à l'exception de certains emplois de direction pour la FPT (emplois fonctionnels de directeur général des services relevant de l'art. 47 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

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* ».

>>> **Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.**

---

## Élargissement du recours au contrat sur les emplois de direction

---

### article 16

---

Le seuil de population au-delà duquel les emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint et de directeur général des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct est abaissé.

Ce seuil sera désormais fixé, dans tous les cas, à 40 000 habitants.

L'accès à ces emplois n'entraîne pas de titularisation ni, au terme du contrat, qui doit être à durée déterminée, de droit à reconduction de ce dernier pour une durée indéterminée.

Le recrutement direct concerne les emplois de :

- 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,
- directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient, la liste de ces établissements étant fixée par décret pris en Conseil d'État.

Les personnes ainsi recrutées suivront désormais une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

>>> **Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.**

---

## Contrat de projet ou d'opération

---

### article 17

---

Les collectivités et établissements territoriaux, pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, pourront recruter un agent par « *un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération* ». Ce type de contrat concerne les 3 catégories A, B et C. Il est prévu que le contrat soit conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans. Il relève de la catégorie des emplois non permanents et est identifié au moyen d'un nouvel article 3 II au sein de la loi du 26 janvier 1984

>>> **Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.**

---

## Extension des contrats de type « chargés de mission » aux agents relevant des catégories B et C

---

### article 21

---

Il sera désormais possible de recruter des agents contractuels sur des emplois du niveau des catégories A, B et C (et non plus seulement de catégorie A) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.*

---

## Élargissement du recours au contrat dans les petites collectivités et pour les emplois à temps non complet

---

### article 21

---

Les employeurs publics territoriaux peuvent désormais recourir à des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents :

- dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil,
- dans les autres collectivités territoriales et leurs établissements publics (qui ne disposaient pas jusqu'ici de cette faculté). Cette possibilité de recourir au contrat concerne les emplois à temps non complet dont la quotité de travail est inférieure à 50 %.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.*

---

## Formation obligatoire des agents contractuels

---

### article 21

---

Pour entretenir la culture commune du service public local, les agents contractuels de la fonction publique territoriale, recrutés pour occuper à titre permanent un emploi permanent, ont l'obligation de suivre une formation d'intégration et, le cas échéant, de professionnalisation, sauf si leur contrat est d'une durée inférieure à un an. En l'état actuel du droit, cette obligation n'incombe qu'aux fonctionnaires.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.*

---

## Remplacement d'agents indisponibles

---

### article 22

---

La liste des causes d'indisponibilité qui justifient le recours à un agent contractuel pour remplacer un fonctionnaire ou un contractuel est allongée puisqu'elle est complétée par :

- le détachement de courte durée,
- la mise en disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales,
- le détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une formation statutaire, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours,
- le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) créé par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et complété par le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019,
- l'ensemble des congés visés à l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984



*Application immédiate.*

---

## Extension au secteur public de la « prime de précarité » actuellement versée à certains salariés du secteur privé

---

### article 23

---

Les agents titulaires d'un contrat d'une durée inférieure ou égale à un an (compte tenu des éventuels renouvellements) bénéficient d'une indemnité de fin de contrat dès lors que leur rémunération est inférieure à un plafond fixé par voie réglementaire.



Toutefois l'indemnité n'est pas due lorsqu'au terme du contrat, 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.

>>> *Date d'application : cette indemnité s'applique aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et un décret en Conseil d'État doit préciser ses modalités d'application.*

---

## Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel lauréat d'un concours

---

### article 24

---

Est supprimée 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. Les employeurs pourront donc se séparer d'agents lauréats de concours qu'ils ne souhaitent pas nommer en qualité de stagiaires.

Les nominations de contractuels lauréats de concours en qualité de stagiaires sont dispensées de déclaration de vacance d'emploi.



*Application immédiate.*

---

## Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels

---

### article 28

---

Un encadrement législatif à la rémunération des agents contractuels des trois versants de la fonction publique est donné en complétant l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

*« 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 ».*



*Application immédiate.*

---

## Portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI)

---

### article 71

---

Une « portabilité inter-versants » est instaurée en autorisant les employeurs publics à maintenir le bénéfice de la durée indéterminée aux agents qu'ils recrutent lorsque ceux-ci étaient déjà titulaires d'un CDI, y compris auprès d'un employeur d'un des deux autres versants de la fonction publique.

Jusqu'à présent la portabilité du contrat à durée indéterminée n'était possible qu'au sein du même versant de la fonction publique.



*Application immédiate. ●*

# Recrutement, mobilité, positions et évolution professionnelle

---

## Assouplissement de l'encadrement du recrutement des fonctionnaires à temps non complet

---

### article 21

---

La mention de règles encadrant le recrutement des fonctionnaires à temps non complet en fonction des emplois ou des catégories de collectivité (jusqu'à présent fixées par le décret n°91-298 du 20 mars 1991) est supprimée de la loi du 26 janvier 1984.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.*

---

## Facilitation de certaines mobilités

---

### article 25

---

Est désormais prise en compte dans les règles de priorité qui régissent les mobilités entre collectivités ou établissements territoriaux (mutation, détachement, intégration directe et mise à disposition), la qualité de « *proche aidant* ».



*Application immédiate.*

---

## Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel

---

### article 27

---

La loi supprime la disposition de l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoyait que les CAP devaient avoir connaissance du compte rendu de l'entretien professionnel (CREP). Le fonctionnaire pourra en revanche saisir la CAP pour qu'elle demande la révision du CREP auprès de l'autorité territoriale.

>>> *Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2021, applicable aux entretiens conduits au titre de l'année 2020.*

---

## Articulation entre entretien professionnel et compte personnel de formation

---

### article 27

---

Une information sur l'ouverture et l'utilisation de leur compte personnel de formation (prévu à l'article 22 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) doit être obligatoirement apportée lors de l'entretien professionnel annuel.

>>> *Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2021, applicable aux entretiens conduits au titre de l'année 2020.*

---

## Création de lignes directrices de gestion

---

### article 30

---

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.

>>> *Date d'application : l'ensemble du dispositif des lignes directrices de gestion est applicable en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.*

*Un décret en Conseil d'État précisera les modalités d'application du dispositif ci-dessus en matière de promotion interne.*

---

## Le congé de proche aidant

---

### article 40

---

Ce congé est 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.

Les personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 sont les suivantes :

le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un PACS, un ascendant ou descendant, un enfant, un collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

 *Application immédiate.*

---

## Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains événements familiaux

---

### article 45

---

Est désormais inscrit dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires le principe général d'octroi d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou à certains événements familiaux. Un décret en Conseil d'État doit déterminer la liste de ces autorisations d'absences et leurs conditions d'octroi. L'objectif est d'harmoniser le régime de ces autorisations entre les trois versants de la fonction publique.

Jusqu'à présent, dans la fonction publique territoriale, des autorisations d'absence de cette nature étaient déjà prévues par l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984. Cet article prévoyait un décret d'application qui n'a cependant jamais été publié. À défaut, elles étaient accordées dans les conditions fixées par des délibérations des collectivités.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.*

---

## Portabilité des droits liés au compte personnel de formation en cas de mobilité entre secteur public et secteur privé

---

### article 58

---

Le compte personnel de formation du secteur public s'établit en heures, alors que celui du secteur privé est « *monétisable* ». Afin de permettre une portabilité entre les deux secteurs, il est prévu la conversion des droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail et inversement la conversion en euros de droits acquis en heures au sein de la fonction publique.

Un **décret en Conseil d'État** est prévu afin de préciser les quotités d'heures pour l'alimentation annuelle et le plafond du CPF, ainsi que les modalités de conversion des droits à formation.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020*

---

## Habilitation à légiférer par ordonnances pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires

---

### article 59

---

L'habilitation à légiférer par ordonnances couvre trois thématiques : les acteurs de la formation, le recrutement et la formation des agents de catégorie A et la formation des agents les moins qualifiés, handicapés ou exposés à des risques professionnels.

Plus précisément il s'agirait de mesures 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.

>>> *Délai de l'habilitation : 18 mois après la publication de la loi, soit au printemps 2021 au plus tard.*

---

## Formation des agents publics accédant à des fonctions de managers

---

### article 64

---

La loi prévoit désormais d'accorder le bénéfice d'une formation au management pour les agents publics accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement.



*Application immédiate.*

---

## Formation des agents de police municipale

---

### article 60

---

Les agents nommés dans les cadres d'emplois de la police municipale pourront être dispensés de tout ou partie de la formation statutaire obligatoire à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

>>> *Date d'application : nécessaire modification des statuts particuliers.*

---

## Promotion exceptionnelle des policiers municipaux

---

### article 44

---

À titre exceptionnel, les fonctionnaires de la police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou grièvement blessés peuvent être promus à un échelon supérieur de leur grade ou du grade immédiatement supérieur.

Les policiers municipaux stagiaires mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions peuvent être titularisés à titre posthume.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.*

---

## Double détachement pour accomplir un stage

---

### article 70

---

Lorsqu'un fonctionnaire en détachement (au sein d'un cadre d'emplois ou un emploi) bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, l'autorité investie du pouvoir de nomination, nonobstant ce détachement, le place en détachement pour l'accomplissement de ce stage. Il s'agit donc ici d'un double détachement.



*Application immédiate.*

---

## Nouvelles modalités de réintégration suite à disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou partenaire PACS

---

### article 74

---

Un fonctionnaire placé en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire avec lequel il est lié par un PACS est désormais, dès lors que la période de disponibilité est supérieure à 3 ans, réintégré à l'une des trois premières vacances de postes correspondant à son grade. Auparavant le fonctionnaire était dans cette hypothèse de durée réintégré de plein droit dans un emploi de son grade ou à défaut maintenu en surnombre.

>>> *Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2020.*

*La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour l'application de cette nouvelle règle.*

---

## Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés

---

### article 76

---

Un dispositif de détachement d'office est institué. Il vise à encadrer la situation des fonctionnaires dont les missions ou services seront externalisés. Ce détachement s'applique dans le cas d'un transfert d'activité d'une personne morale de droit public à une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial. La durée du détachement d'office correspond à la durée du contrat transférant les activités concernées, les organismes d'accueil devant toutefois recruter les fonctionnaires sur un contrat de travail à durée indéterminée.

Lorsque le contrat entre l'employeur d'origine et l'organisme d'accueil est renouvelé, il est prévu de renouveler d'office le détachement du fonctionnaire. De même, en cas de conclusion de contrat avec un autre organisme d'accueil, le fonctionnaire est détaché d'office auprès de cet organisme. Le contrat alors conclu doit reprendre les clauses substantielles du contrat précédent, notamment celles liées à la rémunération.

Outre le recrutement sur un contrat de travail à durée indéterminée, ce détachement d'office est accompagné d'un certain nombre de garanties pour le fonctionnaire concerné. Tout d'abord, le fonctionnaire peut demander qu'il soit mis fin à son détachement, pour occuper un emploi au sein du secteur public. Il est également prévu que la rémunération des fonctionnaires ainsi détachés ne puisse être inférieure à celle versée par leur administration

d'origine ni à celle versée pour les mêmes fonctions dans l'organisme d'accueil. Les services accomplis dans le cadre de ce détachement sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire .

Lorsque le contrat prend fin ou à tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut choisir entre sa radiation des cadres accompagnée du versement d'une indemnité et sa réintégration dans son corps ou cadre d'emploi d'origine.

Enfin, en cas de licenciement par l'organisme d'accueil, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son corps ou cadre d'emploi d'origine.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.*

---

## Mobilité des fonctionnaires de l'État dans les autres fonctions publiques

---

### article 66

---

Une dérogation est introduite au principe du remboursement des charges de rémunération des fonctionnaires de l'État mis à disposition des employeurs de la FPT et de la FPH.

Par ailleurs, le taux de la contribution due au titre de la retraite des fonctionnaires de l'État détachés dans une autre fonction publique peut être abaissé par décret.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret.*

---

## Conditions d'organisation des concours dans la FPT

---

### article 89

---

La possibilité d'organiser des concours sur titres est élargie à l'ensemble de la fonction publique territoriale. Ces concours permettent d'attester des capacités des candidats sur présentation d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle. Les épreuves sont simplifiées : les candidats sont évalués au vu de leurs titres ou de leurs travaux antérieurs et d'un entretien oral. Le cas échéant, des épreuves complémentaires peuvent être organisées.

Auparavant seuls les concours relevant des filières sociale, médico-sociale et médico-technique étaient concernés.

>>> *Date d'application : la mise en œuvre de cette possibilité nouvelle est conditionnée par la publication de mesures réglementaires.*

Par ailleurs, pour éviter le phénomène de « multi-inscriptions » les candidats ont désormais l'interdiction de se présenter simultanément à plusieurs concours permettant l'accès à un emploi de même grade.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret. ●*

# Discipline et déontologie

---

## Révision de l'échelle des sanctions disciplinaires, précisions et harmonisation entre les trois versants de la fonction publique

---

article 31

---

L'article 89 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 qui liste les sanctions disciplinaires des fonctionnaires territoriaux comprend une nouvelle sanction : la radiation du tableau annuel d'avancement.

Cette sanction, qui suppose que le fonctionnaire ait été inscrit au tableau d'avancement, n'a d'effet que l'année pour lequel le tableau a été établi. Elle prive l'agent d'une possibilité d'avancement, mais pas d'un avancement acquis.

La radiation du tableau d'avancement peut être prise isolément ou en complément d'une sanction des deuxième et troisième groupes.

La radiation du tableau d'avancement existait déjà dans les versants État et hospitalier de la fonction publique.

Les modalités d'application de certaines sanctions sont précisées et encadrées. Ainsi, l'abaissement d'échelon s'opère « à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » 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 ».

Par ailleurs, des précisions sont apportées aux conditions d'effacement et de sursis applicables à certaines sanctions.

Enfin, toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime d'agissements tels que discriminations, harcèlement moral ou sexuel 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.



*Application immédiate.*

---

## Suppression des groupes hiérarchiques au sein des conseils de discipline

---

article 31

---

Le conseil de discipline est une émanation de la commission administrative paritaire (CAP). La suppression des groupes hiérarchiques au sein des conseils de discipline est en cohérence avec la suppression des groupes hiérarchiques au sein de chaque CAP.

>>> *Date d'application : lors du prochain renouvellement des instances prévu en décembre 2022.*

---

## Suppression des conseils de discipline de recours

---

article 32

---

Les conseils de discipline de recours (fonctionnaires et contractuels) sont supprimés.



*Application immédiate.*

*Cette disposition n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la loi (7 août 2019).*

---

## Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique

---

article 34

---

Les contrôles déontologiques dans la fonction publique sont renforcés, tant pour les fonctionnaires que pour les contractuels en :

- confiant les compétences de la commission de déontologie à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ;
- recentrant le contrôle des départs vers le secteur privé (« *pantouflage* ») et des cumuls d'activités sur les cas les plus sensibles ;
- renforçant le contrôle des recrutements de personnes exerçant précédemment une activité privée lucrative,
- renforçant les prérogatives de la HATVP.

L'autorité hiérarchique aura l'obligation de saisir la HATVP pour les agents « *dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient* ». La liste des emplois concernés sera fixée par décret en Conseil d'État.

Pour les autres agents, les contrôles déontologiques reposeront sur l'autorité hiérarchique. En cas de « *doute sérieux* », celle-ci pourra saisir pour avis le référent déontologue puis le cas échéant la HATVP.

>>> ***Date d'application : 1<sup>er</sup> février 2020***  
***+ après publication d'un décret pris en Conseil d'Etat. ●***

# Conditions de travail et protection sociale

---

## Habilitation à légiférer par ordonnances afin de simplifier et de moderniser diverses dispositions relatives à la protection sociale des agents publics

---

article 40

---

La demande d'habilitation du Gouvernement porte sur cinq thèmes :

- la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- la réforme des instances médicales, de la médecine agréée et de la médecine de prévention ;
- l'aptitude physique des agents et les congés ou positions statutaires pour maladie ;
- le temps partiel thérapeutique et le reclassement ;
- les congés de maternité, d'adoption, de paternité, d'accueil d'un enfant et de proche aidant.

**>>> Délai de l'habilitation :**

- 15 mois après la publication de la loi pour les deux premiers thèmes, soit à l'automne 2020 au plus tard,
- 12 mois pour les trois autres thèmes, soit à l'été 2020 au plus tard.

---

## Période de préparation au reclassement

---

article 40

---

L'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la période préparatoire au reclassement est modifié :

- la PPR concerne le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à exercer ses fonctions a été engagée,
- 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 de remplacement.



**Application immédiate.**

Par ailleurs, les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière.

**>>> Date d'application de ce dernier dispositif : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.**

---

## Aménagement horaire pour allaitement

---

article 46

---

Il s'agit de la mise en place d'un droit de disposer, sous réserve des nécessités du service, d'une heure par jour afin d'allaiter son enfant, pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Ce droit est limité à la 1<sup>re</sup> année suivant la naissance du ou des enfants concernés. Les modalités d'application de ces nouvelles dispositions seront déterminées par un décret en Conseil d'État.

**>>> Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.**

---

## Suppression des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale

---

### article 47

---

La loi supprime la possibilité de maintien, dans la fonction publique territoriale, de régimes de travail antérieurs à la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et qui dérogent à la durée annuelle de travail de 1 607 heures. Ne sont pas concernés par cette mesure les régimes de travail dérogatoires justifiés par des sujétions particulières.

#### >>> *Dates d'application :*

*Les collectivités et établissements concernés disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les nouveaux régimes de travail applicables, soit au plus tard :*

- en mars 2021 pour les communes, leurs groupements et les établissements publics rattachés,*
- en mars 2022 pour les départements, leurs groupements et les établissements publics rattachés,*
- en décembre 2022 pour les régions, leurs groupements et les établissements publics rattachés.*

*Pour les autres établissements publics le délai d'un an court à compter de la date du prochain renouvellement de leur assemblée délibérante ou conseil d'administration.*

*Les nouvelles règles ainsi définies entrent en application le 1<sup>er</sup> janvier suivant leur définition, soit au plus tard le :*

- 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les communes, leurs groupements et les établissements publics rattachés,*
- 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les départements et les régions (et leurs groupements et établissements publics rattachés).*

---

## Recours ponctuel au télétravail

---

### article 49

---

L'article 133 de la loi du 12 mars 2012 est modifié par la loi du 6 août 2019 afin d'autoriser désormais le télétravail réalisé à titre ponctuel.

#### >>> *Date d'application : attente de la nécessaire modification du décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.*

---

## Mise en place d'accords négociés visant à assurer la continuité de certains services publics

---

### article 56

---

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics relevant de la FPT, 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.

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé, les agents des services mentionnés ci-dessus 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. 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.

À défaut d'informer son employeur et ce de manière répétée, ledit agent pourra être sanctionné.



**Application immédiate.** ●



# Égalité professionnelle

---

## 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

---

### article 80

---

Création de deux nouvelles obligations à la charge des employeurs publics :

- la mise en place de dispositifs de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes (le centre de gestion peut mettre en place ce dispositif de signalement pour le compte des collectivités qui en font la demande) ;
- l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'actions s'articule autour de quatre grands axes :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;
- garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la FP ;
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement ou les agissements sexistes.

Le CST est consulté sur le plan d'action.

>>> **Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État. Les plans d'actions sont élaborés au plus tard au 31 décembre 2020.**

---

## Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires

---

### article 81

---

L'état de grossesse est ajouté aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires dont la liste figure à l'article 6 du statut général des fonctionnaires applicable aux trois versants de la fonction publique.

Le texte complète donc la liste déjà des discriminations interdites qui comprend notamment les opinions, l'origine, l'orientation sexuelle, l'âge, le patronyme, la situation de famille, la situation de santé.



**Application immédiate.**

---

## Nominations équilibrées dans les emplois de direction

---

### article 82

---

Au titre de chaque année civile, les emplois de direction doivent concerner 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 EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction ne sont pas assujettis à cette obligation.

>>> **Date d'application : à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes.**

---

## Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée

---

### article 83

---

Les membres désignés par l'administration pour siéger dans un jury ou un comité de sélection doivent être choisis de telle sorte que ces instances soient « *composées de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes* ».

Par ailleurs le mécanisme de la présidence alternée est assoupli en donnant la possibilité aux employeurs publics de conserver un même président pour quatre sessions consécutives, chacun conservant la possibilité de fixer une périodicité plus brève.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.*

---

## Inapplication du jour de carence pour les congés de maladie accordés lors de la grossesse

---

### article 84

---

L'article 115 de la loi de finances pour 2018 (loi du 30 décembre 2017) est modifié et rend inapplicable le jour de carence aux agents placés en congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.



*Application immédiate.*

---

## Maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant

---

### article 85

---

Un agent placé au cours de sa carrière en disponibilité pour élever un enfant ou ayant bénéficié d'un congé parental conserve ses droits à avancement en totalité pendant ces périodes, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de la carrière.



*Application immédiate.*

---

## Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap

---

### article 91

---

Est mise en place à titre expérimental, pour une durée de 5 ans à compter du 7 août 2019, la titularisation des personnes handicapées à l'issue de leur contrat d'apprentissage, sous réserve de la vérification de leurs compétences professionnelles et de la possession de certains diplômes.

>>> *Date d'application : après publication d'un décret pris en Conseil d'État.*

---

## Introduction, à titre expérimental, d'un mécanisme de détachement et d'intégration pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap

---

### article 93

---

Les fonctionnaires en situation de handicap pourront être détachés dans un « *cadre d'emplois de niveau supérieur* » entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2025.

Ce dispositif de promotion interne est créé à titre expérimental.

Pour être éligibles à ce détachement, les agents concernés devront remplir deux conditions :

– avoir déjà accompli une certaine durée de services publics, fixée par décret en Conseil d'État ;



– obtenir l'accord d'une commission *ad hoc*, chargée d'évaluer leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois d'accueil.

Le détachement pourra être renouvelé en tant que de besoin.

À l'issue de leur détachement, les fonctionnaires en situation de handicap pourront être intégrés au sein du cadre d'emplois d'accueil, avec l'accord de la commission d'aptitude précitée.

>>> *Date d'application : du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025 et après publication d'un décret pris en Conseil d'État. ●*

# Rémunération

---

## Renforcement du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale

---

### article 29

---

Le déploiement de primes dans la fonction publique territoriale est encouragé pour mieux reconnaître le mérite des agents.

Le RIFSEEP pourra désormais permettre aux collectivités territoriales de valoriser les résultats collectifs du service.

 **Application immédiate.**

---

## Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique

---

### 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 devront publier 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.

 **Application immédiate.**

---

## Supplément familial du traitement en cas de résidence alternée de l'enfant

---

### article 41

---

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents 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.

 **Application immédiate. ●**

# Fin de fonctions

---

## Expérimentation de la rupture conventionnelle dans le secteur public

---

### article 72

---

Il s'agit d'une part de créer dans le secteur public, à titre expérimental, une procédure dite de « *rupture conventionnelle* » pour encourager au départ d'agents titulaires ou contractuels de l'administration, d'autre part, d'étendre aux bénéficiaires de la rupture conventionnelle le bénéfice de l'allocation-chômage.

La rupture conventionnelle devient donc un nouveau cas de cessation définitive de fonctions entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. La cessation définitive de fonctions résulte, dans ce cas, non pas de l'admission à la retraite, de la démission, du licenciement, de la révocation ou d'un cas de radiation d'office, mais d'une convention entre l'administration et le fonctionnaire concerné. Elle ouvre droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un montant fixé par décret.

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

Sont exclus du dispositif :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge légal de la retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension au pourcentage maximum ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Enfin, une disposition est prévue pour qu'un ancien fonctionnaire qui aurait bénéficié d'une rupture conventionnelle soit tenu de rembourser l'indemnité perçue dans le cas où il serait recruté, dans un délai fixé à 6 ans suivant la rupture, en tant qu'agent public (titulaire ou contractuel) pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il aurait convenu d'une rupture conventionnelle ou par un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité.

>>> *Date d'application : du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2025 (publication à venir d'un décret d'application pris en Conseil d'État).*

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents contractuels recrutés par CDI de droit public seront fixées par décret en Conseil d'État.

---

## Fin de détachement dans l'emploi fonctionnel

---

### article 77

---

Une autorité qui met fin au détachement d'un fonctionnaire dans un emploi fonctionnel doit permettre à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation. Dans ce cadre un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire. Ce dernier prend acte de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel et 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.



*Application immédiate.*

---

## Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

---

### article 78

---

Dès lors qu'un fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion, un projet personnalisé est mis en place conjointement pour favoriser le retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. Dans ce cadre 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 le secteur privé.



**Application immédiate.**

*Pour les fonctionnaires pris en charge à la date de publication de la loi du 6 août 2019 (soit le 7 août 2019), le projet personnalisé est mis en place dans un délai de 6 mois.*

- Le fonctionnaire pris en charge voit sa rémunération (maintien du traitement indiciaire) diminuée de 10% chaque année dès la deuxième année de prise en charge.



**Application immédiate.**

*Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de 2 ans à la date du 7 août 2019, la réduction de la rémunération débute 2 ans après leur date de prise en charge.*

*Pour les fonctionnaires pris en charge depuis 2 ans ou plus la réduction débute un an après la publication de la loi du 6 août 2019.*

- Lorsque le fonctionnaire pris en charge exerce une mission, il perçoit pendant cette période l'intégralité de son traitement indiciaire par dérogation à la règle de dégressivité de la rémunération. Cette période est prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération en fonction des paliers de dégressivité.



**Application immédiate.**

- Au terme de la période de prise en charge financière le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à retraite s'il peut bénéficier d'une pension au taux plein.



**Application immédiate.**

*Le fonctionnaire pris en charge depuis plus de 10 ans à la date du 7 août 2019 est licencié ou admis à la retraite un an après cette date.*

*Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement au 7 août 2019 est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.*

- Le fonctionnaire pris en charge qui remplit les conditions d'octroi d'une pension de retraite au taux plein est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.



**Application immédiate.**

*Les fonctionnaires pris en charge et remplissant déjà ces conditions le 7 août 2019*

*ou qui les remplissent dans un délai de 6 mois sont d'office mis à la retraite 6 mois après le 7 août 2019.*

- Lors de sa prise en charge par le CNFPT ou le centre de gestion, lorsqu'un fonctionnaire ne respecte pas les actions de reclassement préconisées par l'organisme de rattachement, il est soit licencié (placé en disponibilité d'office jusqu'à présent) ou admis à faire valoir ses droits à la retraite.



**Application immédiate. ●**



# CNFPT

## et centres de gestion

---

### Amélioration de la coordination entre le CNFPT et les CDG

---

article 50

---

Pour améliorer la coordination entre les deux réseaux (CNFPT et centres de gestion), une convention devra être conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le CNFPT « 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 cette convention sera présenté à la conférence régionale de l'emploi et de la formation.



**Application immédiate.**

---

### Renforcement des missions des centres de gestion gérées au niveau régional

---

article 50

---

La loi du 26 janvier 1984 est complétée dans son article 14 par de nouvelles missions gérées en commun à un niveau au moins régional par le centre de gestion :

- mission générale d'information sur l'emploi public territorial,
- publicité des listes d'aptitude établies dans le cadre de la promotion interne et suite à concours,
- l'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité,
- une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue,
- une assistance à la fiabilisation des comptes des droits en matière de retraite,
- la publicité des créations et vacances d'emploi de la catégorie C (seules les créations et vacances d'emploi des catégories A et B étaient visées jusqu'à présent).

>>> **Date d'application : à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux prévu en mars 2020.**

---

### Mutualisation des centres de gestion

---

article 50

---

Par délibérations concordantes de leur conseil d'administration et après avis de leur comité social territorial, des centres de gestion de départements limitrophes (mais n'appartenant pas nécessairement à la même région administrative) pourront décider de constituer un centre interdépartemental unique, qui se substituerait à eux. Dans ce nouveau périmètre, les conditions d'affiliation des collectivités territoriales et établissements publics locaux resteront inchangées. Les délibérations devront mentionner le siège du nouveau centre interdépartemental et, dans le cas où les centres appelés à fusionner appartiendraient à des régions différentes, elles devront désigner le centre coordonnateur auquel le nouveau centre sera rattaché.



**Application immédiate.**

---

## Nouveau cas de mise à disposition d'agents contractuels par les centres de gestion

---

### article 21

---

Les centres de gestion pourront désormais mettre des agents contractuels à disposition des collectivités et établissements qui le demandent, pour les affecter à des missions permanentes à temps complet ou à temps non complet.

>>> *Date d'application : après parution d'un décret en Conseil d'État.*

---

## Médecine de prévention

---

### article 40

---

Il sera désormais possible pour les centres de gestion de créer, outre des services de médecine préventive, des services de médecine agréée et de contrôle, mis à disposition des collectivités qui le demandent. Ces services pourront être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.



*Application immédiate.* ●



# Divers

---

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

---

article 55

---

En application de l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre, par ordonnance, les mesures législatives nécessaires à la création d'un code général de la fonction publique.

>>> *Délai :*

*L'habilitation est accordée pour une durée de 24 mois à compter de la promulgation de la loi du 6 août 2019, un projet de loi de ratification devant être déposé dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'ordonnance. ●*

CIG petite couronne



Centre interdépartemental de gestion  
de la petite couronne de la région Ile-de-France

1 rue Lucienne Gérardin 93698 Pantin cedex

01 56 96 80 80

[info@cig929394.fr](mailto:info@cig929394.fr)

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)