

# Projet de loi de **transformation** de la **fonction publique**

Bercy, le 13 février 2019

Présenté par  
**Olivier Dussopt**,  
secrétaire d'État auprès du ministre  
de l'Action et des Comptes publics



MINISTÈRE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS

SECRETARIAT D'ÉTAT

NOR : CPAF1832065L

## Exposé des motifs

Profondément attachés aux valeurs du service public, les agents publics se mobilisent au quotidien pour la sécurité, la prospérité et la cohésion de notre pays. Près de neuf agents publics sur dix sont au contact direct de la population. Face à l'évolution rapide de leurs métiers, le sens de leurs missions et de leur engagement doit aujourd'hui être conforté. Face à un statut qui ne leur offre pas suffisamment la reconnaissance et les perspectives professionnelles escomptées, de nouvelles attentes se font jour pour aller vers une fonction publique plus attractive et plus réactive, des parcours professionnels plus diversifiés et une plus grande prise en considération de la qualité de vie au travail.

Dans le même temps, les Français souhaitent un service public qui se réinvente, s'adapte davantage aux évolutions de la société et aux besoins de nos concitoyens. De nombreux usagers considèrent que l'action des services publics se dégrade ou que ses valeurs sont insuffisamment respectées.

La nécessaire transformation de l'action publique ne peut être menée à bien sans redonner sens et confiance aux 5,5 millions d'agents qui font tous les jours vivre le service public. Il importe aujourd'hui de refonder le contrat social qui lie nos agents publics au service de leur pays et de mettre en œuvre pour ce faire une transformation ambitieuse de notre fonction publique.

Cette transformation doit également être l'occasion de conforter et responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe : en recrutant les compétences nécessaires au bon fonctionnement de leur service, en promouvant l'engagement professionnel de leurs équipes, en prenant des décisions au plus proche du terrain, sans remontée systématique au niveau national.

Enfin, la recherche de nouvelles souplesses, de capacités d'innovation et de réactivité dans les organisations de travail apparaît indispensable pour améliorer la qualité du service public et garantir sa présence au plus près des territoires.

Conformément aux grandes orientations fixées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la transformation publique du 1<sup>er</sup> février 2018, ce projet de loi est le fruit d'une année entière de concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et les représentants de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements de la fonction publique hospitalière. Il a vocation également à transposer

les stipulations essentielles de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, conclu le 30 novembre 2018 avec sept organisations syndicales représentatives et l'ensemble des représentants des employeurs publics.

Structuré autour de cinq titres, ce projet de loi entend transformer la fonction publique en procédant à la modernisation du statut et en permettant aux agents et aux services d'exercer pleinement leurs missions.

**Le titre 1er du projet de loi promeut, dans le respect des garanties des agents publics, un dialogue social plus stratégique et efficace.** L'évolution de l'architecture, des attributions et du fonctionnement des instances de concertation permettra d'insuffler une nouvelle dynamique dans les relations sociales, au plus près du terrain, et de dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics pour renforcer la prise en compte des enjeux relatifs au collectif de travail. Un dialogue social efficace et de qualité, facteur déterminant de la performance des services publics et de la protection des garanties des personnels, est en effet indispensable pour que, demain, la fonction publique puisse faire face avec succès aux prochains défis de transformation qu'elle connaîtra.

L'**article 1er** prévoit, d'une part, la possibilité de soumettre à l'avis du Conseil commun de la fonction publique les projets de textes relevant de la compétence d'un seul Conseil supérieur, sur saisine du président du Conseil commun de la fonction publique, après accord du président du Conseil supérieur concerné par le projet de texte. Dans ce cas, l'avis rendu par le Conseil commun se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé. D'autre part, il modifie la composition du collège des employeurs territoriaux du conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation des plus grandes communes et des établissements publics de coopération intercommunale.

L'**article 2** institue, dans les trois versants de la fonction publique, une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif – le comité social d'administration, territorial ou d'établissement - issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels.

En premier lieu, l'article clarifie les compétences de cette instance, notamment en matière de réorganisation de services, et affirme son rôle stratégique en matière d'orientation des politiques de ressources humaines.

En deuxième lieu, les dispositions permettent de garantir un haut niveau de prévention et de protection en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

D'une part, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du comité social à partir d'un certain seuil d'effectifs fixé au niveau législatif pour la fonction publique territoriale (300) et au niveau réglementaire pour la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. En-deçà de ce seuil, cette formation peut être mise en place lorsqu'il existe des risques professionnels particuliers. La formation spécialisée exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social. Par exception, les questions de réorganisation de service et les questions propres à la formation spécialisée peuvent être traitées directement au sein du comité social sur demande du président de ce comité ou de la majorité de ses membres titulaires.

D'autre part, des formations spécialisées sont créées lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou un ensemble d'immeubles ou lorsque la nature des risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions de réorganisation de services qui relèvent du ou des comités sociaux compétents.

En troisième lieu, l'article précise les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social. Ils posent, d'une part, le principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du comité, et une partie des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. D'autre part, le principe actuel de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques est réaffirmé. Enfin, cet article pose les principales modalités de fonctionnement relatives au non-paritarisme et au congé de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'**article 3** traite des questions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP) dans les trois versants. Il opère, d'abord, un recentrage des attributions de ces CAP. Il procède ensuite à l'harmonisation de leur architecture en les instituant par catégories (et non plus par corps) dans la fonction publique de l'État. Il prévoit en outre la possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories dans les fonctions publiques d'État et territoriale, en cas d'insuffisance d'effectifs. Enfin, l'article tire la conséquence du recentrage des attributions des CAP en supprimant l'avis préalable de cette instance respectivement sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale et sur les questions liées à l'avancement et la promotion dans les trois versants. Cette mesure est essentielle pour déconcentrer les

décisions individuelles au plus près du terrain et doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action, dans le respect des garanties individuelles des agents publics. En contrepartie de cette évolution importante, l'article prévoit la création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation. De même, des lignes directrices de gestion seront établies après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels (cf. articles 9 et 12).

L'**article 4** habilite le Gouvernement par voie d'ordonnance à prendre, dans un délai de quinze mois des dispositions législatives en matière de négociation dans la fonction publique. L'objectif est ici de promouvoir le rôle et la culture de la négociation et d'en développer la pratique, en particulier aux niveaux de proximité qui constituent le quotidien des agents. Il s'agira, dans ce cadre, de préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales représentatives, d'adapter les critères de reconnaissance de la validité des accords, d'en déterminer la portée juridique et leurs conditions de conclusion et de résiliation. Il s'agira en outre de faire évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation, notamment entre le niveau national et le niveau local, afin d'encourager le dialogue social de proximité sur les questions intéressant le collectif de travail.

### **Le titre II du projet de loi vise à développer les leviers managériaux pour une action publique plus efficace.**

Il permet aux responsables publics d'exercer pleinement leurs missions d'encadrement. Il prévoit ainsi de nouveaux leviers permettant de répondre aux évolutions et transformations du service public en facilitant le recrutement des compétences nécessaires, en valorisant l'engagement professionnel des équipes, et en accordant plus d'autonomie dans la procédure disciplinaire.

Son chapitre Ier donne de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs en étendant la possibilité de recourir au contrat, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, et une déconcentration des recrutements de fonctionnaires au niveau des bassins d'emplois.

L'**article 5** s'inscrit dans la volonté de diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, en ouvrant la possibilité de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sur les emplois de direction de l'Etat, des collectivités

territoriales et des établissements de la fonction publique hospitalière Afin de renforcer la qualité et l'efficacité du service rendu à nos concitoyens, elle permettra à l'administration de s'adjoindre de nouvelles compétences en recrutant, sur des postes à hautes responsabilités, des profils venus du secteur privé, porteurs d'expérience répondant aux évolutions de l'action administrative et indispensables à la transformation de l'action publique menée par le Gouvernement. Elle offrira enfin de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle aux agents contractuels qui exercent déjà leurs fonctions au sein de l'administration, mais également à un plus grand nombre de fonctionnaires qui, en l'état actuel des textes réglementaires, qui fixent les conditions de nomination sur ces emplois, ne peuvent y prétendre.

L'**article 6** crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, le contrat de projet. Il permet aux services d'être en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques s'inscrivant dans une durée limitée. Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique et n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée ni à titularisation, est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques. Conclu pour une durée déterminée, fixée à 6 ans maximum, il prend fin :

- lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut se réaliser ;
- lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;
- lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.

L'**article 7** étend significativement les possibilités de recruter des contractuels au sein de la fonction publique d'État, tout en maintenant le principe selon lequel les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires, afin de renforcer la qualité et la continuité des services publics dans les territoires. Cette mesure répond aux attentes des employeurs publics en renforçant les leviers managériaux à leur disposition pour faire face à l'évolution des métiers de la fonction publique, ou aux nouvelles demandes des usagers du service public. Elle permettra également à certains de nos concitoyens issus du secteur privé de s'engager au service du public, pour un temps de leur parcours professionnel, au bénéfice d'un enrichissement mutuel.

Les employeurs publics auront désormais la possibilité de recruter par voie de contrat sur les emplois de toute catégorie hiérarchique, et non plus seulement de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse. En outre, le recrutement des contractuels est également ouvert lorsque les

fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire obligatoire à l'entrée dans le métier et préalable à la titularisation de l'agent.

Cet élargissement significatif du recours au contrat s'accompagne de nouvelles garanties pour les agents concernés. L'article étend ainsi, au sein de la fonction publique d'État, la possibilité de recruter directement l'agent en contrat à durée indéterminée lorsqu'il s'agit d'occuper à titre permanent un emploi permanent. Cette mesure favorisera le recrutement et la fidélisation de profils compétents et recherchés et permettra de faire face aux enjeux d'attractivité dans certains territoires ou pour certains métiers.

Cet article soumet les agents contractuels des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Enfin, cet article ouvre aux établissements publics de l'Etat une faculté de recrutement d'agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois, afin de leur offrir une souplesse supplémentaire de fonctionnement (à l'exception de ceux pourvus par les personnels de recherche). En l'état actuel du droit, cette possibilité est réservée à certains établissements publics figurant sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat. L'ensemble des établissements publics bénéficieront ainsi de ce levier, et pourront en fonction de leurs besoins, recruter des fonctionnaires par la voie de la « position normale d'activité », dont les modalités sont assouplies par le présent projet de loi (cf. article 22) ou des contractuels.

L'**article 8** élargit le recours au contrat sur les emplois à temps non complet de la fonction publique territoriale et modifie les conditions de recrutement des fonctionnaires sur ces mêmes emplois. Actuellement, la possibilité de recruter des agents contractuels n'est aujourd'hui offerte qu'aux communes de moins de 1 000 habitants et pour des emplois offrant une quotité de travail inférieure à 50 % de la durée légale du temps de travail. De même, les conditions de recrutement des fonctionnaires varient en fonction de la quotité de travail, de la nature de l'emploi et de la taille de la collectivité et pour un nombre maximum d'emplois. Ces dispositions complexes ne permettent pas de répondre aux besoins des collectivités en matière de temps non complet.

Désormais les conditions de recrutement des fonctionnaires seront uniformisées quel que soit la durée du temps non complet, le cadre d'emplois et le nombre d'emplois créés. Concomitamment, cet article permet aux employeurs territoriaux de développer le recours aux agents



contractuels sur des emplois à temps non complet sur une quotité de temps de travail inférieure à 50 % de la durée légale, tout en améliorant leur sécurité juridique et les droits auxquels ils peuvent prétendre. Cette mesure leur permettra de ne plus recourir à la vacance pour pourvoir ces emplois, et de prévenir à l'avenir le développement de situations de précarité dans la fonction publique territoriale.

L'**article 9** simplifie les procédures de mutation des fonctionnaires de l'État. À cet effet, il supprime la consultation préalable de la commission administrative paritaire sur les décisions individuelles relatives aux mutations. Les autorités compétentes devront édicter des lignes directrices établissant les orientations générales de la politique de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours après avis du nouveau comité social d'administration mentionné à l'article 2.

Cette simplification des procédures permettra d'organiser le dialogue social relatif aux mobilités à un niveau plus stratégique. Les lignes directrices pourront également prévoir des critères complémentaires aux priorités déjà définies par la loi qui faciliteront l'examen des demandes de mutation tels que, par exemple, une priorité de mutation pour les agents ayant exercé leurs fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement .

Cet article permet également d'instaurer des durées minimales et maximales d'occupation pour certains emplois afin soit de prévoir la mobilité des fonctionnaires occupant certains types d'emploi soit, au contraire, de permettre de fidéliser certains agents notamment sur un territoire.

Le chapitre II du titre II entend renforcer les mécanismes de reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels des agents publics, afin de valoriser celles et ceux qui s'impliquent au quotidien pour l'efficacité, la qualité et la continuité des services publics dans les territoires.

L'**article 10** modifie le statut général des fonctionnaires pour faire disparaître la référence à la notation et généraliser l'entretien professionnel permettant d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires. C'est notamment dans la fonction publique hospitalière que cette transformation aura la portée la plus forte. Son entrée en vigueur est fixée à 2021 pour la fonction publique hospitalière (au titre de la campagne d'évaluation de 2020) afin que les professionnels soient préparés et formés en conséquence.

Cet article a, par ailleurs, pour objet, au sein de la fonction publique territoriale, de prévoir que la demande de révision du compte rendu de

l'entretien auprès de la commission administrative paritaire interviendra désormais à la seule demande de l'agent.

L'**article 11** assure la cohérence des critères pris en compte pour la détermination de la rémunération de tous les agents publics quelle que soit leur situation statutaire ou contractuelle et quel que soit leur employeur public, en soulignant l'importance, en plus de la qualification et des fonctions exercées, du critère de l'engagement professionnel et du mérite.

Cet article précise également, au sein de la fonction publique hospitalière, les conditions de mise en œuvre de l'intéressement collectif en le liant à la qualité du service rendu. Les praticiens de santé sont également concernés par ce dispositif, afin de le rendre applicable à l'ensemble des personnels œuvrant dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, quel que soit leur statut.

L'**article 12** recentre le rôle et les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) sur la prévention, le traitement et l'accompagnement des situations individuelles les plus complexes.

Cet article prévoit la suppression de la compétence consultative des CAP en matière de promotion de corps, de cadres d'emplois, et de grade et instaure dans les trois versants de la fonction publique des lignes directrices de gestion concertées au sein du nouveau comité social institué à l'article 2 du projet de loi, sur le même modèle que celles instituées en matière de mobilité.

Ces lignes directrices permettront de définir des orientations générales et des grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. La consultation préalable du nouveau comité social et la publicité de ces lignes directrices permettront de rendre plus explicites les critères pris en compte pour une promotion de corps, de cadres d'emplois ou de grade. Ces lignes directrices de gestion ne se substitueront naturellement pas aux règles statutaires ni aux principes, législatifs et généraux du droit (égalité, non-discrimination...). Elles devront également tenir compte des principes arrêtés pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux promotions au choix (cf. article 31).

Le chapitre III du titre II vise à apporter des réponses graduées et harmonisées aux fautes que peuvent commettre des agents publics.

L'**article 13** prévoit de moderniser et d'harmoniser l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique. Il introduit, d'une part, dans le premier groupe de l'échelle des sanctions pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. D'autre part, il aligne les durées des exclusions temporaires de fonctions prévues

aux deuxième et troisième groupes des sanctions dans un souci d'harmonisation entre les trois versants. Enfin, il précise pour les trois fonctions publiques, les modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradation figurant respectivement dans les deuxième et troisième groupes de l'échelle des sanctions.

**Le titre III entend simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics.**

Premier employeur du pays, la fonction publique doit être exemplaire. Les nouvelles possibilités en matière de recrutement et de mobilité doivent être accompagnées d'un renforcement de la transparence et de l'équité du cadre de gestion des agents, ainsi que d'une amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.

L'**article 14** professionnalise les procédures de recrutement par la voie du contrat afin de garantir, conformément à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, l'égal accès aux emplois publics dans les trois versants de la fonction publique.

L'**article 15** procède à une réforme du cadre déontologique applicable aux agents publics.

D'une part, il renvoie à un décret en Conseil d'État les dispositions relatives au destinataire de la déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, afin de faciliter la gestion de ces déclarations.

D'autre part, il modifie les articles 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 afin de répondre à un double objectif. Il s'agit, d'abord, d'assurer, dans le respect des règles déontologiques, une plus grande fluidité du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé afin de leur permettre d'acquérir et de développer des compétences nouvelles et nécessaires au bon fonctionnement des services publics. Cet article vise également à renforcer et rendre plus efficace le contrôle déontologique en le concentrant sur les fonctions et emplois les plus sensibles tout en responsabilisant davantage les administrations sur cette question pour diffuser une culture déontologique au plus près des agents.

Les agents publics qui seront désormais soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) seront ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions qui le justifient et qui partent créer ou reprendre une entreprise ou qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé.

Pour les autres agents publics quittant de manière définitive ou temporaire la fonction publique pour le secteur privé, le contrôle déontologique de

proximité, via l'autorité hiérarchique, est renforcé afin de responsabiliser les encadrants. Par exception, afin de prendre en compte la sensibilité de certaines fonctions, l'article 25 octies permet à l'autorité hiérarchique de soumettre la demande de l'agent à son référent déontologue en cas de doute sérieux sur la compatibilité entre les fonctions exercées et l'activité envisagée. Si ce dernier ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation, l'autorité hiérarchique saisit, dans un second temps, la CDFP pour avis.

Cet article crée également un contrôle déontologique spécifique pour les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder ou revenir dans la fonction publique. Lorsque ces agents accèdent ou reviennent sur un emploi de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'établissement public de l'Etat nommés en Conseil des ministres, l'administration saisit la CDFP qui se prononce dans un délai de 15 jours. Pour les autres agents dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifie une attention particulière, l'article 15 prévoit un mécanisme de contrôle calqué sur le modèle du contrôle déontologique effectué par les administrations de proximité lors des départs vers le secteur privé qui comprend le filtre du référent déontologue et la saisine éventuelle de la CDFP.

Afin de renforcer l'efficacité du contrôle déontologique, l'article 15 prévoit de nouvelles sanctions en cas de non-respect des réserves émises par la commission lorsque l'agent n'a pas saisi son autorité hiérarchique d'une demande préalable à un départ vers le secteur privé. Il est aussi désormais prévu qu'une administration ne peut procéder, pendant trois ans, au recrutement d'un agent contractuel qui n'a pas respecté ces différentes obligations.

L'**article 16** autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ;
- réformer l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention pour faciliter la prise en charge des agents publics ;
- simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origines non

professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ;

- réformer les dispositions applicables aux agents publics en matière de temps partiel pour raison thérapeutique et de reclassement par suite d'une altération de leur état de santé pour favoriser leur maintien et leur retour à l'emploi ;
- clarifier et compléter, en transposant et, le cas échéant, en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

Le délai d'habilitation pour ce faire est fixé à 9 mois (12 mois pour la réforme du fonctionnement des instances médicales, de la médecine préventive et de la médecine agréée) de manière à permettre une concertation approfondie sur ces sujets pour lesquels de fortes évolutions sont souhaitables afin d'améliorer la qualité de vie au travail des agents publics.

L'**article 17** permet une harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures) antérieurs à la loi du 3 janvier 2001. Ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, les jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.). L'abrogation du fondement législatif des régimes dérogatoires imposera aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération et dans le respect du dialogue social local, de nouveaux cycles de travail. Elles disposeront pour ce faire d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

L'**article 18** vise à renforcer la qualité de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale. D'une part, dans un souci d'amélioration du service rendu et d'efficience, il permet aux centres de gestion départementaux volontaires et qui sont situés dans la même région, de fusionner, créant ainsi un centre interdépartemental de gestion qui se substituerait aux centres de gestion départementaux. D'autre part, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), établissement public à caractère administratif, perçoit des cotisations assises sur la masse salariale des agents des collectivités locales et des établissements publics locaux. Afin de renforcer le contrôle de l'utilisation de ses ressources,

l'article 18 charge le CNFPT de remettre, chaque année, au Parlement un rapport sur leur utilisation au regard des missions qui lui sont confiées par la loi.

L'**article 19** comporte deux mesures de simplification spécifiques à la fonction publique hospitalière. La première vise à permettre la déconcentration de certains actes de gestion pour les personnels de direction et des directeurs des soins pour favoriser une meilleure gestion de proximité de ces personnels. La seconde tend à aligner la fonction publique hospitalière sur le droit commun en matière d'échelonnement indiciaire.

**Le titre IV entend favoriser la mobilité et à accompagner les transitions professionnelles des agents publics, notamment dans un contexte de réorganisation des services.**

De manière générale, il permet aux agents publics d'avoir de nouvelles perspectives d'évolution de carrière et de bénéficier de nouveaux droits, notamment en matière de formation, de mobilité ou de reconversion professionnelle. Ces dispositions permettront aux agents d'être davantage acteurs de leurs parcours professionnels. Ce titre renforce également l'accompagnement des agents en cas de suppression de leur emploi, afin qu'ils puissent bénéficier d'une proposition de reclassement adaptée à leurs attentes et à leurs compétences.

Son chapitre I met en œuvre un ensemble de mesures destinées à élargir les opportunités professionnelles des agents publics, fonctionnaires et contractuels, dans le cadre d'une mobilité entre les trois versants de la fonction publique ou d'un départ vers le secteur privé.

L'**article 20** a pour objectif de garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics. Conformément aux dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail seront comptabilisés en euros à partir de 2019. L'article instaure la possibilité d'effectuer des conversions entre droits comptabilisés en euros et droits comptabilisés en heures pour les agents et salariés concernés par une mobilité entre le secteur public et le secteur privé.

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

- à organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics ;
- à améliorer et harmoniser la formation initiale et continue des agents publics de catégorie A.

L'intention du Gouvernement est de permettre une réforme ambitieuse de la formation des agents de la fonction publique laquelle aura pour objectif d'atteindre une meilleure adéquation entre la formation initiale ou continue dont ils bénéficient et les emplois qu'ils sont appelés à occuper.

L'**article 21** tend à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier de la fonction publique en ramenant le coût de la contribution patronale au compte d'affectation spéciale institué pour la constitution des droits à pension des agents de l'État (CAS pensions) à la charge de l'employeur d'accueil au niveau de celui que ce dernier supporterait en employant un fonctionnaire de son versant pour la constitution de droits similaires.

Ce taux abaissé s'appliquerait à la contribution payée par l'employeur d'accueil au compte d'affectation spéciale (CAS) Pensions, dans le cas d'un détachement, et à la contribution employeur remboursée par l'employeur d'accueil à l'employeur d'origine, dans le cas d'une mise à disposition (l'employeur d'origine payant alors la contribution au CAS Pensions sur la base du taux normal).

L'**article 22** fixe le principe d'un encadrement de la durée d'affectation des fonctionnaires de l'État placés en position d'activité, soit au sein d'une administration ou service ne relevant pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont ils relèvent, soit au sein d'un établissement public. Au-delà de cette durée renouvelable, fixée par un décret, le fonctionnaire de l'État réintègrera son administration d'origine au besoin en surnombre provisoire. Il s'agit d'inciter d'une part les agents à sortir de leur champ professionnel initial, parce qu'ils peuvent y revenir, et d'autre part, les employeurs à élargir leur vivier de recrutement.

L'**article 23** crée la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique. Il renforce en cela le dispositif institué par la loi du 12 mars 2012 qui n'avait créé cette portabilité qu'au sein d'un même versant.

En application de cet article, un contractuel lié par un CDI à une administration de l'État ou à un établissement public de l'État, une commune, un département, une région, un établissement en relevant ou des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux pourra bénéficier

directement d'un contrat à durée indéterminée s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

L'**article 24** renforce les garanties des agents publics, et les leviers des employeurs publics, en instituant un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui prévu par le code du travail. Ce dispositif a vocation à s'appliquer aux contractuels relevant des trois versants de la fonction publique. Il s'inscrit dans l'objectif, plus général, du Gouvernement qui est de favoriser la mixité des carrières publiques et privées.

Il permet à l'employeur et au contractuel de convenir ensemble des conditions de rupture d'un CDI sans avoir à recourir à la démission ni au licenciement. La rupture conventionnelle donne lieu à une indemnité dont les montants - minimal et maximal - seront fixés par décret simple. Elle ne bénéficiera pas aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuels dans la mesure où ils bénéficient toujours de leur qualité d'agent titulaire, ni aux agents ayant droit à une pension de retraite à taux plein.

Ce dispositif prévoit le remboursement de l'indemnité en cas de retour dans l'emploi public dans les trois années consécutives au départ.

L'article prévoit une expérimentation s'agissant des fonctionnaires de l'État et hospitaliers : il est prévu d'appliquer ce dispositif à titre expérimental pendant 5 ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025. Il s'agit d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité du fonctionnaire. Calquée sur le modèle de la rupture conventionnelle des contractuels, elle ne concernera ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant droit à une pension de retraite à taux plein.

Un remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle est prévu dans le cas où le fonctionnaire de l'État qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'État. De la même manière, le remboursement est prévu pour les fonctionnaires des établissements hospitaliers qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agents publics pour occuper un emploi auprès de l'établissement avec lequel ils ont convenu d'une rupture conventionnelle.



L'évaluation de ces expérimentations sera présentée au Parlement un an avant leur terme. Elle portera notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ces dispositifs et leur coût global.

L'article 24 permet également d'étendre le régime d'auto-assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle, sur le modèle de ce qui existe pour le secteur privé, ou de certaines démissions donnant droit à une indemnité de départ volontaire.

**Le chapitre II du titre IV** a pour objet de sécuriser les transitions professionnelles des agents publics en cas de restructuration en engageant l'État dans une démarche d'accompagnement exemplaire lors des prochaines transformations publiques, notamment dans le cadre des plans de départs volontaires.

L'**article 25** crée un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps.

Ce dispositif comprend :

- un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ;
- la création d'un congé de transition professionnelle destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Dans la fonction publique de l'Etat, ce dispositif comprend également :

- la création de deux priorités de mutation qui prévaudront sur celles prévues à l'article 60 du titre II. La première priorité a pour objet de permettre le réemploi du fonctionnaire dans son périmètre ministériel, dans le département géographique où est située sa résidence administrative ou, à sa demande, sur l'ensemble du territoire national. La seconde permet l'affectation du fonctionnaire sur une même zone géographique (département ou région de sa résidence administrative) mais dans les services d'un autre département ministériel. Ce mécanisme consacre et renforce la responsabilité du ministère d'origine dans le réemploi d'un agent dans un poste correspondant à son grade et au plus près de son ancrage territorial. Ce n'est qu'à défaut que ce réemploi sera envisagé dans un cadre interministériel, sous l'égide du représentant de l'Etat dans le département ou la région.
- l'instauration d'une possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée d'un an, sans renoncer à son statut de

fonctionnaire, auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé, en vue d'une reconversion professionnelle dans le secteur concurrentiel. Ce type de mise à disposition, dérogatoire au droit commun de la mise à disposition, donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'agent par l'organisme d'accueil afin de renforcer l'attractivité du dispositif pour celui-ci.

Par ailleurs, en cas de démission régulièrement acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, ce dispositif lui ouvre le bénéfice d'une indemnité de départ volontaire ainsi que de l'assurance chômage.

Dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté au sein de son établissement, sera affecté sur tout emploi vacant dans un autre établissement du département, par l'autorité administrative compétente de l'Etat. A sa demande, il bénéficiera d'une priorité de recrutement sur tout emploi vacant dans un établissement de la région.

L'**article 26** entend doter l'administration d'un dispositif d'accompagnement des changements de périmètre des services publics qui s'opèrent notamment en confiant à une personne morale de droit privé tout ou partie des activités qui était assurée directement par l'administration.

Cet article détermine ainsi les conditions dans lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service faisant l'objet d'une externalisation vers une personne morale de droit privé ou un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil. Ce détachement est prononcé pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès dudit organisme. Durant ce détachement, le fonctionnaire conserve une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait antérieurement. En outre, les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans son corps ou cadre d'emplois d'origine afin de préserver ses droits à promotion dans son administration d'origine. Enfin, lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire peut opter soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret soit pour sa réintégration dans son administration d'origine, qui est dans ce cas de plein droit.

**Le titre V permet de renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.**

L'exemplarité de la fonction publique passe par la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines en garantissant

l'égalité entre les femmes et les hommes et en luttant contre toutes les formes de discrimination.

Son chapitre 1er vise à atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes laquelle a été déclarée, en 2017, « Grande cause du quinquennat » par le Président de la République. L'ambition du Gouvernement sur ce point est de parvenir à des résultats concrets et mesurables avant 2022.

Les dispositions de ce chapitre, issues de l'accord majoritaire du 30 octobre 2018 visent ainsi à franchir une étape décisive en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

L'article 27 prévoit des obligations nouvelles pour les employeurs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visant à structurer et à renforcer la politique d'égalité professionnelle menée dans ce domaine dans les trois versants de la fonction publique.

Il s'agit en premier lieu d'imposer aux employeurs publics l'élaboration avant le 31 décembre 2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'une durée de 3 ans, il devra comporter des mesures permettant de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, de favoriser l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, et des mesures de prévention des violences sexistes, sexuelles, et du harcèlement moral et sexuel. Le comité social mentionné à l'article 2 sera consulté sur ce plan d'action. L'obligation d'élaboration de plan d'action s'imposera aux départements ministériels et à leurs établissements publics, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi qu'aux établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière au-delà d'un seuil fixé par décret en conseil d'Etat. L'absence d'élaboration d'un plan d'action dans le délai fixé par la loi pourra être sanctionnée par une pénalité financière ne pouvant excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'administration concernée.

L'article prévoit par ailleurs la mise en place par les employeurs publics d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement. Le dispositif de signalement pourra être mutualisé au niveau national ou au niveau local pour les collectivités publiques qui du fait de leur organisation ou de leurs effectifs ne sont pas en mesure de mettre en place un tel dispositif.

Enfin, le rapport de situation comparée prévu par l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique est renforcé afin de comporter des données statistiques sur les écarts de rémunération et les violences sexuelles et sexistes.

L'article **28** vise à étendre, renforcer et améliorer l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Il étend ainsi ce dispositif aux emplois de direction des établissements publics de l'État nommés en conseil des Ministres, ainsi qu'aux emplois de direction des communes et établissements publics de coopération intercommunale représentant entre 40 000 et 80 000 habitants et du centre national de la fonction publique territoriale.

Afin de prendre en compte les efforts fournis depuis l'entrée en vigueur du dispositif ainsi que les contingences de gestion, cet article prévoit également la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40% de personne de chaque sexe, de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations, si les emplois relevant de sa gestion et soumis au dispositif de nominations équilibrées sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction ne sont plus soumises à ce dispositif.

Afin de faciliter le contrôle de l'obligation de nominations équilibrées, l'article abaisse par ailleurs à quatre (contre cinq actuellement) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel.

Enfin, l'article prévoit que, dans les six mois suivant une fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics en relevant, la nomination d'un agent qui occupait déjà un emploi de direction dans l'une des entités fusionnées ne soit pas considérée comme une primo-nomination mais comme un renouvellement sur un même emploi.

L'**article 29** vise, en premier lieu, à conférer davantage de clarté et de lisibilité au principe de représentation équilibrée des membres de jurys, en fusionnant les dispositions éparses le régissant. Cette mesure ne modifie pas le fond du droit en vigueur et entend faciliter la mise en œuvre de ce principe par les administrations.

En second lieu, cet article entend améliorer l'application et la portée du principe d'alternance à la présidence des jurys. D'une part, le champ d'application de ce principe est harmonisé entre les trois versants de la

fonction publique, ce qui se traduit par une extension à de nouvelles procédures de sélection dans les versants État et hospitalier. D'autre part, une périodicité maximale (quatre sessions de concours) est fixée pour l'application de l'alternance, dans le but de concilier la promotion d'une représentation équilibrée des deux sexes dans ces fonctions avec le souci d'assurer une continuité dans la transmission de la culture professionnelle des corps et grades concernés au sein des jurys qu'une alternance à chaque nouvelle session de concours ou d'examen compromettrait.

L'**article 30** vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé prénatal du congé pour maternité.

Cet article prévoit également, à l'instar du droit applicable dans la fonction publique de l'État, le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Lorsqu'un agent public bénéficie d'un congé parental ou d'une disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans, l'**article 31** prévoit le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.

Cet article oblige par ailleurs les employeurs publics à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés dans le cadre des avancements au choix. Ainsi, lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions.

Le chapitre II du titre IV vise enfin à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

L'**article 32** vise à ajouter parmi les obligations s'imposant à tout employeur public en matière d'égalité de traitement des agents en situation de handicap, celle visant à ce que les employeurs publics prennent les mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Il s'agit de leur permettre de disposer de parcours de carrière équivalents à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination.

Cet article crée également une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, à

l'instar de la procédure de recrutement externe dérogatoire par contrat prévu pour les personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique, afin de favoriser les parcours professionnels de ces fonctionnaires.

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

L'**article 33** regroupe enfin l'ensemble des dispositions relatives à l'entrée en vigueur de ce projet de loi ainsi que les dispositions transitoires qu'il nécessite.

Projet de loi  
de **transformation**  
de la **fonction publique**







# Sommaire

## **TITRE 1**

### **Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ..... 29**

Article 1 : Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant – 3 versants et FPT

Article 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT) – 3 versants

Article 3 : Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes – 3 versants

Article 4 : Développer le recours à la négociation collective dans la fonction publique – 3 versants

## **TITRE 2**

### **Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ..... 45**

Article 5 : Elargir le recours au contrat sur les emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière :

Article 6 : Création d'un nouveau CDD « de projet » dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet

Article 7 : Autoriser le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires au sein de la FPE (à l'instar FPH)

Article 8 : Développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT :

Article 9 : Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat

Article 10 : Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants

Article 11 : Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emplois permanents, et prendre en compte, comme pour les fonctionnaires, leur

engagement et leurs résultats individuels et collectifs (dans les trois versants + mesure FPH)

Article 12 : Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion au choix dans les trois versants

Article 13 : Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la FP.

### **TITRE 3**

## **Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion**

### **des agents publics ..... 59**

Article 14 : Garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence sur les procédures de recrutement hors concours

Article 15 : Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique - 3 versants

Article 16 : Simplifier et moderniser les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics - 3 versants

Article 17 : Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique

Article 18 : Garantir la transparence sur les ressources du CNFPT + possibilité de fusion de CDG FPT

Article 19 : Déconcentrer et simplifier la GRH dans la FPH

### **TITRE 4**

## **Favoriser la mobilité et accompagner les transitions**

### **professionnelles des agents publics ..... 67**

Article 20 : Garantir la portabilité des droits CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé –trois versants

Article 21 : Fluidifier la mobilité des fonctionnaires FPE

Article 22 : Durée d'affectation - FPE

Article 23 : Création d'une portabilité du CDI en inter-versants

Article 24 : Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi – 3 versants

Article 25 : Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration (FPE + FPH)

Article 26 : Création d'un mécanisme de détachement automatique, et de « sac à dos social », pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission –trois versants

## **TITRE 5**

### **Renforcer l'égalité professionnelle ..... 79**

Article 27 : Obligation de plans d'action « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020

Article 28 : Extension .et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction

Article 29 : sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection (3 versants)

Article 30 : Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse + maintien des primes FPT en cas de congé maternité

Article 31: Maintien des droits à l'avancement – promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant et promotion équilibrée

Article 32 : Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap

Article 33 : Dispositions transitoires



TITRE 1<sup>ER</sup>

**Promouvoir un dialogue  
social plus stratégique  
et efficace dans le respect  
des garanties des agents  
publics**

---

## Article 1

I. – Après le quatrième alinéa de l'article 9 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le Conseil commun peut être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des Conseils supérieurs mentionnés à l'alinéa précédent, sur saisine du président du Conseil commun de la fonction publique et après accord du président du Conseil supérieur concerné par le projet de texte. Dans ce cas, l'avis rendu par le Conseil commun de la fonction publique se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé. »

II. – A la première phrase du quatrième alinéa de l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les mots : « par des collèges de maires, » sont ajoutés les mots : « de présidents d'établissement public de coopération intercommunale, ».

## Article 2

I. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est ainsi modifiée :

1° L'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 15.* – I. – Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités sociaux d'administration.

« En cas d'insuffisance des effectifs, la représentation du personnel d'un établissement public peut être assurée dans un comité social d'administration ministériel ou dans un comité social d'administration unique, commun à plusieurs établissements.

« II. – Les comités sociaux d'administration connaissent des questions relatives :

« 1° Au fonctionnement et à l'organisation des services ;

« 2° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 3° Aux projets de statuts particuliers ;

« 4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« Les comités sociaux d'administration établis dans les services du ministère de la défense, ou du ministère de l'intérieur pour la gendarmerie nationale, employant des personnels civils ne sont pas consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement

des organismes militaires à vocation opérationnelle, dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat.

« III. – Dans les administrations et les établissements publics mentionnés au I du présent article dont les effectifs sont supérieurs à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité social d'administration, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Dans les administrations et les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont inférieurs au seuil précité, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité social d'administration lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ce même décret.

« La formation spécialisée est chargée d'examiner les questions relatives au 4° du II du présent article, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du II. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée.

« IV. – Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée spécifiquement, en substitution de celle prévue au III, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles soumis à un risque professionnel particulier le justifient ou, pour une partie des services de l'administration ou de l'établissement public, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, mentionnées au 4° du II du même article pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du II. »

2° Après l'article 15, il est inséré un article 15 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 15 bis. – I. – Les comités sociaux d'administration mentionnés au I de l'article 15 de la présente loi ainsi que les formations spécialisées mentionnées au III et au IV du même article comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« II. – Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'administration sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

« 1° Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'administration de proximité peuvent, en cas d'insuffisance des effectifs, être désignés après une consultation du personnel ;

« 2° Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'administration autres que les comités sociaux d'administration ministériels et les comités sociaux

d'administration de proximité peuvent, être désignés, selon le cas, par référence au nombre de voix obtenues aux élections de ces comités sociaux d'administration ministériels ou de proximité ou après une consultation du personnel ;

« 3° Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée prévue au III de l'article 15 de la présente loi sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social d'administration. Les suppléants de cette formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social d'administration;

« 4° Les représentants du personnel siégeant au sein des formations spécialisées prévues au IV de l'article 15 de la présente loi sont désignés par les organisations syndicales, soit par référence au nombre de voix obtenues aux élections du ou des comités sociaux d'administration de proximité soit après une consultation du personnel. »

3° L'article 16 est abrogé.

4° A l'article 12, les mots : « les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés, à chaque occurrence, par les mots : « et les comités sociaux d'administration » ;

5° Aux articles 13, 17, 19, 21 et 43 *bis* le mot : « techniques » est remplacé par les mots : « sociaux d'administration » ;

6° A l'article 17, les mots : « , 15 et 16 » sont remplacés par les mots : « et 15 ».

7° Au 7°*bis* de l'article 34 *bis* les mots : « des instances mentionnées aux articles 15 et 16 de la présente loi, compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. » sont remplacés par les mots : « des formations spécialisées mentionnées au III et au IV de l'article 15 ou, lorsque celles-ci n'ont pas été créées, du comité social d'administration mentionné au I du même article ».

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifiée :

1° L'article 32 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 32. – Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents. Il en est de même pour les centres de gestion visés respectivement aux articles 17 et 18. Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

« Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes membres, de



créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

« Un établissement public de coopération intercommunale et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

« Un établissement public de coopération intercommunale mentionné au deuxième alinéa, le centre intercommunal d'action sociale rattaché, ses communes membres et leurs établissements publics peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité social territorial compétent pour tous les agents desdites collectivités et desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

« Le quatrième alinéa s'applique à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.

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

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

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

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

2° Après l'article 32, il est inséré un article 32-1 ainsi rédigé :

« *Art. 32-1. I.* – Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant plus de 300 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial.

« Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant moins de 300 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

« En application de l'article L. 723-1 du code de la sécurité intérieure, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

« *II.* – Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi spécifiquement, en substitution de celle prévue au I, pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifient. Cette formation exerce les compétences

en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, mentionnées au 4° de l'article 33 pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du même article. »

3° L'article 33 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

« 1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;

« 2° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 3° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et sur les aides à la protection sociale complémentaire ;

« 4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité social territorial un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat.

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

4° La sous-section III « Comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. » de la même loi est remplacée par les dispositions suivantes :

« *Art. 33-I.* – I. – La formation spécialisée prévue au I de l'article 32-1 est chargée d'exercer les attributions énoncées au 4° de l'article 33, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés par le comité social territorial au titre du 1° du même article. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée.

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

crédit de temps syndical est attribué aux représentants du personnel siégeant au comité social territorial dont ces collectivités et établissements publics relèvent.

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

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

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

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

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

5° Aux articles 7-1, 8, 12, 23, 35 *bis*, 49, 62, 97, 100-1 et 120 de la loi du 16 janvier 1984 précitée, les mots : « comité technique » sont remplacés par les mots : « comité social territorial » et les mots : « comités techniques sont remplacés par les mots : « comités sociaux territoriaux ».

6° Au 11° du II de l'article 23, les mots : « au III *bis* » sont remplacés par les mots : « au II ».

7° Au 7° *bis* de l'article 57, les mots : « de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mentionnée au I de l'article 33-2 » sont remplacés par les mots : « des formations spécialisées mentionnées à l'article 33-2 ou lorsque celles-ci n'ont pas été créées, du comité social territorial mentionné à l'article 33 ».

8° Aux articles L. 3641-4, L. 3651-3, L. 511-1-1, L. 5111-7, L. 5211-4-1, L. 5211-4-2; L. 5217-2 et L. 5219-12 du code général des collectivités territoriales, les mots : « comité technique » sont remplacés par les mots : « comité social territorial » et les mots : « comités techniques sont remplacés par les mots : « comités sociaux territoriaux ».

III. – Le code de la santé publique est ainsi modifié :

1° L'article L. 6144-3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 6144-3. – I. –* Dans chaque établissement public de santé, il est créé un comité social d'établissement.

« II. – Les comités sociaux d'établissement, dotés de compétences consultatives, connaissent des questions relatives :

« 1° Aux orientations stratégiques de l'établissement et à celles l'inscrivant dans l'offre de soins au sein de son territoire ;

« 2° A l'organisation interne de l'établissement ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de la promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« III. – Dans les établissements publics mentionnés au I du présent article dont les effectifs sont supérieurs à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité social d'établissement, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Dans les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont inférieurs au seuil précité, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité social d'établissement lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ce même décret.

« La formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions énoncées au 4° du II du présent article à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 2° du II. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée

« IV. – Une ou plusieurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, peuvent être créées, en substitution de celle prévue au III, lorsque des risques professionnels particuliers sur un ou plusieurs sites de l'établissement le justifient. Cette formation exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 4° du II du même article pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du II. »

2° L'article L. 6144-3-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 6144-3-1. – I. – Dans chaque groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public, il est créé un comité social d'établissement.

« Les dispositions du 4° de l'article 45 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont applicables aux membres des comités sociaux des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public.

« II. – Les comités sociaux des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public connaissent des questions relatives :

« 1° Aux orientations stratégiques du groupement ;

« 2° A l'organisation interne du groupement ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« III. – Dans les groupements de coopération mentionnés au I du présent article dont les effectifs sont supérieurs à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité social d'établissement du groupement, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Dans les groupements de coopération mentionnés au I du présent article dont les effectifs sont inférieurs au seuil précité, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité social d'établissement du groupement lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ce même décret. La formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions énoncées au 4° du II du présent article à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 2° du II. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée. »

3° L'article L. 6144-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 6144-4.* – I. – Le comité social d'établissement est présidé par le directeur de l'établissement ou l'administrateur du groupement. Le directeur de l'établissement peut être suppléé par un membre du corps des personnels de direction de l'établissement. L'administrateur du groupement peut être suppléé par un des membres de l'assemblée générale, conformément aux dispositions de l'article L. 6133-4.

« II. – Les comités mentionnés au I des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1, les formations spécialisées mentionnées au III des mêmes articles et les formations spécialisées mentionnées au IV de l'article L. 6144-3 comprennent des représentants de l'administration

et des représentants des personnels de l'établissement ou du groupement, à l'exception des personnels mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 2 et à l'avant-dernier alinéa de l'article 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« III. – Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'établissement sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

« 1° Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'établissement peuvent, en cas d'insuffisance des effectifs, être désignés après une consultation du personnel ;

« 2° Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée prévue au III des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 et de la formation spécialisée prévue au IV de l'article L. 6144-3 sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social d'établissement. Les suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social d'établissement. »

4° L'article L. 6144-5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 6144-5.* – Un représentant du comité social d'établissement et un représentant de la commission médicale d'établissement assistent, avec voix consultative, à chacune des réunions respectives de ces deux instances.

« Une représentation de la commission médicale d'établissement est également assurée au sein de la formation spécialisée prévue au III des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 et de la formation spécialisée de risques particuliers prévue au IV de l'article L. 6144-3.

« Les modalités d'application des articles L. 6144-3 à L. 6144-5 notamment le nombre de membres titulaires et suppléants des comités sociaux d'établissement ainsi que les règles de fonctionnement de ces comités sont fixées par décret.

« Ce décret définit les moyens dont disposent la commission médicale d'établissement et le comité social d'établissement pour remplir leurs missions. »

5° Aux articles L. 6133-7, L.6135-1, L. 6143-2-1, L. 6143-5, L. 6144-3-2, L. 6144-6-1 et L. 6414-2 du code de la santé publique, les mots : « comité technique » sont remplacés par les mots : « comité social d'établissement » », les mots : « comité technique d'établissement » sont remplacés par les mots : « comité social d'établissement » et les mots « comités techniques d'établissement » sont remplacés par les mots : « comités sociaux d'établissement ».

IV. – Le code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° L'article L. 315-13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 315-13. – I. – Dans chaque établissement public social ou médico-social, il est créé un comité social d'établissement.

« II. – Les comités sociaux d'établissement, dotés de compétences consultatives, connaissent des questions relatives :

« 1° Aux orientations stratégiques de l'établissement et à celles l'inscrivant dans l'offre médico-sociale au sein de son territoire ;

« 2° A l'organisation interne de l'établissement ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap ;

« 4° A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ;

« 5° Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« III. – Dans les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont supérieurs à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité social d'établissement, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

« Dans les établissements publics mentionnés au I dont les effectifs sont inférieurs au seuil précité, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité social d'établissement lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ce même décret.

« La formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions énoncées au 4° du II du présent article à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 2° du II. Le président ou la majorité des membres titulaires du comité peut demander l'inscription à l'ordre de jour du comité de toutes questions liées aux attributions de la formation spécialisée.

« IV. – Une ou plusieurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, peuvent être créées en substitution de celle prévue au III, lorsque des risques professionnels particuliers sur un ou plusieurs sites de l'établissement le justifient. Cette formation exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 4° du II du même article pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions portant sur les projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du II.

« V. – Le comité social d'établissement est présidé par le directeur de l'établissement. Le directeur de l'établissement peut être suppléé par un membre du corps des personnels de direction de l'établissement.

« VI. – Le comité mentionné au I et les formations spécialisées mentionnées au III et IV du présent article comprennent des représentants de l'administration et des représentants des personnels de l'établissement, à l'exception des personnels mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 2 et à l'avant-dernier alinéa de l'article 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« VII. – Les représentants du personnel siégeant au comité social d'établissement sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

« 1° Les représentants du personnel siégeant au comité social d'établissement peuvent, en cas d'insuffisance des effectifs, être désignés après une consultation du personnel ;

« 2° Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée prévue au III et IV du présent article sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social d'établissement. Les suppléants sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social d'établissement. » ;

2° A l'article L.14-10-2 du code de l'action sociale et des familles, les mots : « comité technique » sont remplacés par les mots : « comité social d'administration ».

V. – La loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi modifiée :

1° L'article 25 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 25. – I – Un comité consultatif national est institué auprès des ministres compétents pour l'ensemble des corps de catégorie A recrutés et gérés au niveau national en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 4.

« Ce comité, présidé par un représentant des ministres compétents, comprend des représentants des autres ministres intéressés et des représentants des personnels visés à l'alinéa précédent. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« Il est consulté sur les problèmes spécifiques à ces corps.

« Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« II. – Le comité consultatif national contribue notamment à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect de l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.



« Il est institué au sein de ce comité une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

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

« III. – Un décret en Conseil d'Etat fixe la compétence, la composition, l'organisation et le fonctionnement de ce comité. » ;

2° Aux articles 11, 27 *bis*, 33, 49-2 et 104, les mots : « comité technique d'établissement » sont remplacés par les mots : « comité social d'établissement » et les mots : « comités techniques d'établissement » sont remplacés par les mots : « comités sociaux d'établissement » ;

3° A l'article 41, il est ajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« 7° *bis* A un congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein des formations spécialisées mentionnées au III et au IV des articles L.6144-3 et L.6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L.315-13 du code de l'action sociale et des familles ou lorsque celles-ci n'ont pas été créées, du comité social d'établissement mentionné au I des mêmes articles. Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de son choix. Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

### Article 3

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifiée :

1° Le premier alinéa de l'article 9 est remplacé par l'alinéa suivant :

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

2° Au quatrième alinéa de l'article 30, les mots : « La commission administrative paritaires du » sont remplacés par les mots : « La commission administrative paritaire de chaque catégorie compétente pour le ».

II. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Au premier alinéa de l'article 13, les mots : «, en matière d'avancement » sont supprimés ;

2° L'article 14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 14.* – Pour chaque catégorie A, B et C de fonctionnaires sont créées une ou plusieurs commissions administratives paritaires dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire commune à plusieurs catégories hiérarchiques.

« La commission administrative paritaire comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel élus.

« Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie.

« Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 51, 55, 67 et 70, la commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Après l'article 14, il est inséré un article 14 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 14 bis.* – Les recours contentieux formés par les agents civils relevant de l'article 2 à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle soumis aux dispositions des articles 26, 58 et 60 de la présente loi font, à peine d'irrecevabilité, l'objet d'un recours administratif préalable, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. »

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

1° Après le premier alinéa de l'article 28, il est inséré deux alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire commune à plusieurs catégories hiérarchiques.

« Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie. » ;

2° L'article 30 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 30.* – I. – Sans préjudice des dispositions des articles 46, 60, 72, 76, 89, 93, et 96, la commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

« II. – Les recours contentieux formés par les agents relevant de l'article 2 à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle soumis aux dispositions des articles 39, 52, 78-1 et 79 de la présente loi font, à peine d'irrecevabilité, l'objet d'un recours administratif préalable, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. »

IV. – Les dispositions du code général des collectivités territoriales sont ainsi modifiées :

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

*a)* Au 1°, les mots : «, après avis de la commission administrative paritaire compétente, » sont supprimés aux deux occurrences ;

*b)* Au 2°, les mots : « après avis, selon le cas, des commissions consultatives paritaires ou des commissions administratives paritaires compétentes » sont supprimés.

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

3° Aux articles L. 5212-33, L. 5214-28 et L. 5216-9, les mots : « est soumise pour avis, aux commissions administratives paritaires compétentes. Elle » sont supprimés ;

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

V. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° Au premier alinéa de l'article 14, les mots : «aux articles 68 et» sont remplacés par les mots : « à l'article » ;

2° L'article 21 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 21. – I. – Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 37, 50-1, 62, 65, 81 à 84 et 88 du présent titre, les commissions administratives paritaires examinent les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat.*

« *II. – Les recours contentieux formés par les agents civils relevant de l'article 2 à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle soumis aux dispositions des articles 35 et 69 de la présente loi font, à peine d'irrecevabilité, l'objet d'un recours administratif préalable, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. » ;*

3° Le quatrième alinéa de l'article 46 est supprimé ;

4° Le cinquième alinéa de l'article 87 est supprimé ;

5° L'article 119 est ainsi modifié :

*a)* Au cinquième alinéa, les mots : « des catégories C et D » sont remplacés par les mots : « de catégorie C » et les mots : « pour la catégorie C et à cinq ans pour la catégorie D » sont supprimés ;

*b)* Au sixième alinéa, les mots : « de la commission administrative paritaire du corps ou de l'emploi d'accueil » sont remplacés par « d'une commission spéciale » et la phrase : « Pour

les corps ou emplois créés pour l'application des présentes dispositions, une commission spéciale exerce les compétences de la commission administrative paritaire » est supprimée ;

c) Au septième alinéa, les mots : « La commission administrative paritaire et la commission spéciale sont » sont remplacés par : « La commission spéciale est ».

#### **Article 4**

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois à compter de la promulgation de la présente loi, toutes dispositions relevant du domaine de la loi en vue de renforcer la place de la négociation dans la fonction publique, notamment de :

- préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales de fonctionnaires ;
- adapter les critères de reconnaissance de validité des accords ;
- déterminer la portée juridique des accords et leurs conditions de conclusion et de résiliation ;
- faire évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation, notamment entre le niveau national et le niveau local.

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

TITRE 2

**Transformer et simplifier  
le cadre de gestion  
des ressources humaines  
pour une action publique  
plus efficace**

---

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### **Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs**

#### Section I

#### **Elargir le recours au contrat**

#### **Article 5**

I. – Après le 1° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

« 1° *bis*. – Les emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent alinéa, notamment la liste des emplois concernés ainsi que les modalités de sélection et d'emploi permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. L'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service ; »

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

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

« Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ;

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

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

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

« Les conditions d'application du présent article, notamment les modalités de sélection et d'emploi permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

« L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale. »

III. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 3 est ainsi rédigé :

« Art. 3. – Par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires, des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être nommées :

« 1° Sur les emplois de directeur des établissements mentionnés à l'article 2 par dérogation à l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique :

« - par le directeur général de l'agence régionale de santé pour les établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article 2, à l'exception des centres hospitaliers universitaires ;

« - par le représentant de l'Etat dans le département pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° du même article ;

« 2° Sur les emplois supérieurs hospitaliers, autres que ceux mentionnés au 1° du présent article, et mentionnés au deuxième alinéa de l'article 4, par le directeur de l'établissement.

« Ces personnes suivent, à l'Ecole des hautes études en santé publique ou dans tout autre organisme adapté, une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions.

« L'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans l'un des corps ou emplois de fonctionnaires soumis au présent titre.

« Les nominations aux emplois mentionnés au 1° sont révocables, qu'ils concernent des fonctionnaires ou des non-fonctionnaires.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent alinéa, notamment les modalités de sélection et d'emploi permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. ».

2° Au deuxième alinéa de l'article 4, les mots : « Toutefois, certains emplois hospitaliers » sont remplacés par les mots : « Toutefois, les emplois supérieurs hospitaliers ».

## Article 6

I. – Après l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 7 bis ainsi rédigé :

« Art. 7 bis. – I. – Les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat autres que ceux à caractère industriel et commercial peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération spécifique, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

« II. – Le contrat, qui est conclu pour une durée ne pouvant excéder six ans, précise l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. Sa durée est fixée selon l'une des modalités suivantes :

« 1° Lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat ;

« 2° Lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite d'une durée de six ans.

« Sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, ce contrat peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération.

« III. – Le contrat est rompu dans l'un des cas suivants :

« 1° Lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;

« 2° Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;

« 3° Lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.

« Les modalités d'application du présent article sont prévues par décret en Conseil d'Etat. »

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

1° L'article 3 est complété d'un 3° ainsi rédigé :

« 3° Un projet ou une opération spécifique, par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

« Le contrat, qui est conclu pour une durée ne pouvant excéder six ans, précise l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. Sa durée est fixée selon l'une des modalités suivantes :

« a) Lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat ;

« b) Lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite d'une durée de six ans.

« Sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, ce contrat peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération.

« Le contrat est rompu dans l'un des cas suivants :

« a) Lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;

« b) Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;

« c) Lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée

« Les modalités d'application du présent 3° sont prévues par décret en Conseil d'Etat. »

2° Au deuxième alinéa du II de l'article 3-4, après les mots : «des articles 3 à 3-3 », sont ajoutés les mots : « , à l'exception de ceux qui le sont au titre du 3° de l'article 3, ».



III. – Après l'article 9-3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est créé un nouvel article 9-4 ainsi rédigé :

« Art. 9-4. – I. – Les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération spécifique, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

« II. – Le contrat, qui est conclu pour une durée ne pouvant excéder six ans, précise l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle. Sa durée est fixée selon l'une des modalités suivantes :

« 1° Lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat ;

« 2° Lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite d'une durée de six ans.

« Sous réserve de ne pas excéder une durée totale de six années, ce contrat peut être prolongé pour mener à bien le projet ou l'opération.

« III. – Le contrat est rompu dans l'un des cas suivants :

« 1° Lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;

« 2° Lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;

« 3° Lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.

« Les modalités d'application du présent article sont prévues par décret en Conseil d'Etat. »

## **Article 7**

I – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 3 est ainsi modifié :

a) Le 2° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Les emplois des établissements publics de l'Etat, à l'exception des emplois pourvus par les personnels de la recherche. Les agents occupant ces emplois peuvent être recrutés par contrat à durée indéterminée ; »

b) Le 3° et le dernier alinéa sont supprimés.

2° L'article 4 est ainsi modifié :

a) - Le 2° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

« a) lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ; »

« b) lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article 61 ;

b) Après le 2°, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 3° Lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation. » ;

3° Le second alinéa de l'article 6 est supprimé.

4° L'article 6 *bis* est ainsi modifié :

a) Il est inséré un premier alinéa ainsi rédigé :

« Les contrats pris en application des articles 4 et 6 peuvent être conclus pour une durée indéterminée. » ;

b) Les deuxième et troisième alinéas sont supprimés ;

c) Au quatrième alinéa, après les mots : « en application des », le mot : « mêmes » est supprimé ;

d) A la première phrase du cinquième alinéa, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « deuxième » ;

e) A la première phrase du septième alinéa, les mots : « quatrième à sixième », sont remplacés par les mots : « deuxième à quatrième ».

II. – L'article 16 de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes est complété d'un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions réglementaires prises en application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique sont applicables aux agents contractuels mentionnés à l'alinéa précédent. »

## Article 8

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

1° L'article 3-3 est ainsi modifié :

a) Le 3° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, pour tous les emplois, et pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ; »

b) Le 4° est supprimé ;

c) Le 5° devient 4°.

2° L'article 104 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 104.* – Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

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

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

## Section II

### **Déconcentrer les recrutements au niveau des bassins d'emplois**

#### **Article 9**

I. – La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 60 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art.60.* I. – L'autorité compétente procède aux mutations des fonctionnaires en tenant compte des besoins du service.

« II. – Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée :

« 1° Au fonctionnaire séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles, au fonctionnaire séparé pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;

« 2° Au fonctionnaire en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail ;

« 3 Au fonctionnaire qui exerce ses fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;

« 4° Au fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie ;

« III. – L'autorité compétente peut définir, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois.

« IV. – L'autorité compétente édicte, dans le respect des priorités énumérées au présent article, et après avis du comité prévu à l'article 15 de la présente loi, des lignes directrices qui fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours sans préjudice de son pouvoir d'appréciation. L'autorité est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. Un décret en Conseil d'État définit les conditions d'application du présent alinéa.

« V. – Dans certaines administrations ou services recensés par un décret en Conseil d'Etat, les mutations peuvent être prononcées dans le cadre de tableaux périodiques de mutations. Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'autorité compétente peut procéder à un classement préalable des demandes de mutation à l'aide d'un barème rendu public. Le recours à un tel barème constitue une mesure préparatoire et ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents. Ce classement est établi dans le respect des priorités figurant au II du présent article. »

2° Le deuxième alinéa de l'article 62 est supprimé.

## CHAPITRE II

### **Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels**

#### **Article 10**

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

1° Aux articles 6, 6 *bis*, 6 *ter A*, 6 *ter* et 6 *quinquiès*, les mots : « la notation, l'évaluation » sont remplacés par les mots : « l'appréciation de la valeur professionnelle » ;

2° L'article 17 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

II. – L'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 55. – L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

« Toutefois, par dérogation à l'article 17 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et au premier alinéa, les statuts particuliers peuvent prévoir des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle.

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

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

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

1° Le deuxième alinéa de l'article 76 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : « A la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision de ce compte rendu. » ;

2° Au deuxième alinéa de l'article 125, les mots : « de notation » sont remplacés par les mots : « d'appréciation de la valeur professionnelle ».

IV. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 65 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 65. – L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.

« L'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 est conduite par l'autorité hiérarchique déterminée par décret en Conseil d'Etat.

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

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

2° Les articles 65-1 et 65-2 sont abrogés.

## **Article 11**

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

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

II. – L'article 78-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 78-1.* – Dans le cadre de la politique d'intéressement mentionnée à l'article L. 6143-7 du code de la santé publique et des attributions de gestion et de conduite générale de l'établissement mentionnées à l'article L. 315-17 du code de l'action sociale et des familles, un intéressement collectif lié à la qualité du service rendu peut être attribué à l'échelle des services, aux agents titulaires et non titulaires des établissements mentionnés à l'article 2, dans des conditions prévues par décret. » ;

III. – Après le III de l'article L. 6152-4 du code de la santé publique, est ajouté un IV ainsi rédigé :

« IV. Les dispositions de l'article 78-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont applicables aux personnels mentionnés à l'article L. 6152-1. »

## Article 12

I. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Il est rétabli un article 18 ainsi rédigé :

« *Art. 18.* – Dans chaque administration et établissement public de l'Etat, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité compétente, après avis du comité social de l'administration, mentionné à l'article 15. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité. L'autorité est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. » ;

2° L'article 26 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil » sont supprimés ;

b) Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir la liste d'aptitude tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 ».

3° L'article 58 est ainsi modifié :

a) Le troisième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les fonctionnaires relevant des corps de catégorie A, il peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilités ou à des conditions d'exercice difficile ou comportant des missions particulières.

b) Le quatrième alinéa est supprimé ;

c) Au sixième alinéa :

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

- est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité chargée d'établir le tableau annuel d'avancement tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 » ;

d) Au septième alinéa, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

e) Au huitième alinéa, les mots « Les statuts particuliers peuvent prévoir » sont remplacés par les mots « Il peut être prévu ».

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

1° Après l'article 33, il est inséré un article 33 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 33 bis. – 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 fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, les centres de gestion recueillent, préalablement à l'avis de leur propre comité social territorial, l'avis des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi que celui des collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude » ;

2° L'article 39 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa, les mots « après avis de la commission administrative paritaire compétente » sont supprimés ;

b) Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33 *bis*. »

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

4° L'article 79 est ainsi modifié:

a) Au troisième alinéa :

- les mots « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

- il est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33 *bis*. » ;

b) Au quatrième alinéa, les mots « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

III. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° Après l'article 25, il est inséré une section ainsi rédigée :

« Section 4

« Lignes directrices de gestion

« Art. 26. – Dans chaque établissement mentionné à l'article 2, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du comité social de l'établissement. Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, elles sont arrêtées par le directeur général du Centre national de gestion après avis du comité consultatif national. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité. L'autorité est tenue de faire connaître ces lignes directrices de gestion aux agents. » ;

2° L'article 35 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa

-les mots : « après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil » sont supprimés ;

- il est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26. »

3° L'article 69 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

b) Le deuxième alinéa est complété par la phrase suivante : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26 » ;

c) Au troisième alinéa, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;



### Chapitre III

#### **Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs**

##### **Article 13**

I. – L'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le quatrième alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« - le blâme ;

« - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. » ;

2° Au septième alinéa, après les mots : « l'abaissement d'échelon » sont ajoutés les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » ;

3° Au huitième alinéa, les mots : « durée maximale de » sont remplacés par les mots : « durée de quatre à » ;

4° Les onzième et douzième alinéas sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« - la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent ;

« - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ; »

5° Au seizième alinéa, les mots : « seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé » sont remplacés par les mots : « le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés » ;

6° Au dernier alinéa, les mots : « l'avertissement ou le blâme » sont remplacés par les mots : « celles prévues dans le cadre du premier groupe ».

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

1° L'article 89 est ainsi modifié :

a) Après les mots : « abaissement d'échelon » sont ajoutés les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur » ;

b) Après les mots : « rétrogradation » sont ajoutés les mots : « au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent. » ;

2° Les deux premiers alinéas de l'article 90 sont abrogés.

III. – La loi de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 81 est ainsi modifié :

*a)* Au troisième alinéa, après les mots : « le blâme » sont ajoutés les mots : «, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours » ;

*b)* Au cinquième alinéa, après les mots : « l'abaissement d'échelon » sont ajoutés les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » et les mots : « durée maximale de quinze jours » sont remplacés par les mots : « durée de quatre à quinze jours » ;

*c)* Le septième alinéa est remplacé par l'alinéa suivant : « la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans » ;

*d)* Au dixième alinéa, les mots : « seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé » sont remplacés par les mots : « le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés » ;

*e)* A l'avant-dernier alinéa, les mots : « l'avertissement ou le blâme » sont remplacés par les mots : « celles prévues dans le cadre du premier groupe ».

2° Le premier alinéa de l'article 83 est supprimé.

TITRE 3

**Simplifier et garantir  
la transparence et l'équité  
du cadre de gestion  
des agents publics**

---

## Article 14

I. - A l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Le recrutement sur le fondement de l'article 4 est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique ou de la nature des fonctions dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

II. - Il est ajouté à l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un alinéa ainsi rédigé :

« Le recrutement sur le fondement des 1° et 2° du présent article est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

III. - A l'article 36 de la loi n° **86-33 du 9 janvier 1986** précitée, il est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :

« Le recrutement sur le fondement de l'article 9 est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique ou de la nature des fonctions dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

## Article 15

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

I. - Le I de l'article 25 *ter* est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « à l'autorité investie du pouvoir de nomination » sont supprimés ;

2° Le second alinéa est supprimé ;

II. - Au dernier alinéa du III de l'article 25 *septies*, avant les mots : « la demande d'autorisation », sont insérés les mots : « Pour le fonctionnaire, occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient mentionné au IV de l'article 25 *octies*, » et les mots : « de la présente loi, dans les conditions prévues aux II, V et VI du même article » sont supprimés.

III. - L'article 25 *octies* est ainsi modifié :

1° Les I à III sont ainsi rédigés :

« I. – Une commission de déontologie de la fonction publique est placée auprès du Premier ministre pour apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

« Les membres de la commission sont nommés par décret pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

« La commission comprend un nombre égal de femmes et d'hommes, titulaires et suppléants confondus.

« II. – La commission est chargée de :

« 1° Rendre un avis lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte élaborés pour l'application des articles 6 *ter* A, 25 à 25 *ter*, 25 *septies*, 25 *nonies* et 28 *bis* et d'émettre des recommandations sur l'application des mêmes articles. Ces avis et ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics, selon des modalités déterminées par la commission ;

« 2° Formuler des recommandations lorsque l'administration la saisit sur l'application desdits articles à des situations individuelles autres que celles visées au III de l'article 25 *septies* et au III du présent article ;

« 3° Emettre un avis sur le projet de création ou de reprise d'une entreprise prévue au III de l'article 25 *septies* ;

« 4° Emettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions afin d'exercer une activité privée lucrative prévue aux III et IV du présent article ;

« 5° Emettre un avis en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou du recrutement d'un contractuel sur le fondement du V du présent article ;

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

« Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux quant à la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle peut saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue mentionné à l'article 28 *bis*. Lorsque ce référent ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation du fonctionnaire, l'autorité hiérarchique saisit la commission. » ;

2° Après le III, sont insérés les alinéas suivants :

« IV. – Lorsque la demande prévue au premier alinéa du III émane d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la commission.

« V. – Lorsqu'un fonctionnaire ou un agent contractuel, ayant vocation à être nommé ou recruté en qualité de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat par décret en conseil des ministres, exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative, l'autorité dont relèvera l'agent saisit la commission de déontologie qui se prononce dans un délai de quinze jours.

Pour les autres emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient mentionnés au IV, lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux quant à la compatibilité des fonctions précédemment exercées par le fonctionnaire ou l'agent contractuel au cours des trois années précédant le recrutement, elle peut saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue mentionné à l'article 28 *bis*. Lorsque ce référent ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation du fonctionnaire ou de l'agent contractuel, l'autorité hiérarchique saisit la commission.

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

« La commission apprécie :

« 1° en application du III de l'article 25 *septies*, la compatibilité des fonctions qu'exerce le fonctionnaire avec le projet de création ou de reprise d'entreprise;

« 2° en application du IV, la compatibilité de l'activité privée lucrative envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité;

« 3° en application du V, en cas de nomination ou de recrutement, la compatibilité des fonctions envisagées avec l'activité privée exercée au cours des trois dernières années.

« VII. – Le président de la commission de déontologie peut saisir cette dernière dans un délai de trois mois à compter de la création ou reprise de l'entreprise ou, en cas de cessation temporaire ou définitive de fonction, du début de son activité dans le secteur privé du jour où il a eu connaissance du défaut de saisine préalable de la commission dans les cas prévus aux 3°, 4° et 5° du II. » ;

3° Le IV devient le VIII et est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le mot : « explication » est remplacé par le mot : « information » ;

b) Au troisième alinéa, les mots : « en application du III » sont remplacés par les mots : « en application du 4° du II ».

4° Le V devient le IX et est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « en application des II ou III » sont remplacés par les mots : « en application des « 3° et 4° du I » ;

b) Au 2° les mots : « en application du II » sont remplacés par les mots : « en application du 3° du II » et les mots : « en application du III » sont remplacés par les mots : « en application du 4° du II ».

5° Le VI devient le X et il est ainsi modifié :

a) A la première phrase du premier alinéa, la référence au « V » est remplacée par la référence au « IX » ;

b) A la deuxième phrase du même alinéa, la référence au « III » est remplacée par la référence au « 4° du II » ;

c) A la troisième et dernière phrase du même alinéa, les mots : « , au secret en matière commerciale et industrielle ou » sont supprimés.

6° Après le VI, devenu le X, sont insérés cinq alinéas ainsi rédigés :

« XI. – Lorsque le fonctionnaire ne respecte pas l'avis rendu au titre des 2° et 3° du IX, il peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.

« Lorsque le fonctionnaire retraité ne respecte pas l'avis rendu au titre desdits 2° et 3°, il peut faire l'objet d'une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions.

« Lorsqu'un agent contractuel ne respecte pas l'avis rendu au titre desdits 2° et 3°, l'administration ne peut procéder à son recrutement dans un délai de trois ans à compter du jour où elle en a eu connaissance.

« Lorsque l'agent est titulaire d'un contrat de travail et qu'il ne respecte pas l'avis rendu au titre des mêmes 2° et 3°, le contrat prend fin à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

« Ces mêmes sanctions s'appliquent en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique prévue au III. » ;

7° Le VII est abrogé.

8° Le VIII, devenu XII, est ainsi rédigé:

« XII. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment les règles d'organisation et de procédure applicables devant la commission ainsi que les emplois mentionnés au IV et V».

## Article 16

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

1° Réformer la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ;

2° Réformer l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention pour faciliter la prise en charge des agents publics ;

3° Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origines non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ;

4° Réformer les dispositions applicables aux agents publics en matière de temps partiel pour raison thérapeutique et de reclassement par suite d'une altération de leur état de santé pour favoriser leur maintien et leur retour à l'emploi ;

5° Clarifier et compléter, en transposant et, le cas échéant, en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

II. – Les ordonnances prévues aux 1°, 3°, 4° et 5° du I sont prises dans un délai de neuf mois à compter de la publication de la présente loi.

L'ordonnance prévue au 2° du I est prise dans un délai de douze mois à compter de la publication de la présente loi.

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

## Article 17

I. – Le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est abrogé au plus tard à compter de l'échéance du délai prévu au II du présent article.

II. – Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement général de leurs assemblées



délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi du n° 84-53 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

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

### **Article 18**

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

I. – A la première phrase du deuxième alinéa l'article 14, les mots : « 18-1 et 18-2 » sont remplacés par les mots : « 18-1, 18-2 et 18-3 ».

II. – Après l'article 18-2, il est inséré un article 18-3 ainsi rédigé :

« *Art. 18-3.* – Des centres de gestion départementaux relevant de la même région peuvent décider, par délibérations concordantes de leur conseil d'administration et après avis de leur comité social territorial, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires des centres de gestion auxquels il se substitue. Les communes des départements concernés et les établissements publics visés à l'article 2 et remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont alors affiliés obligatoirement au centre interdépartemental de gestion. Les départements concernés, les communes situées dans ces départements et leurs établissements publics visés à l'article 2 dont l'affiliation n'est pas obligatoire peuvent s'affilier volontairement au centre interdépartemental de gestion, dans les conditions mentionnées à l'article 15. »

III. – Après le premier alinéa de l'article 12-4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Chaque année, le centre national de la fonction publique territoriale remet au Parlement avant le 30 septembre un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. »

### **Article 19**

I. – l'article 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 est ainsi rédigé :

« *Art. 4.* – Les fonctionnaires appartiennent à des corps.

« Toutefois, les emplois supérieurs hospitaliers, eu égard aux fonctions exercées et au niveau de recrutement, peuvent ne pas être organisés en corps.

« Les corps, qui comprennent un ou plusieurs grades, regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. »

II. – L'article 6 de la même loi est ainsi rédigé :

« *Art. 6.* – I. – Les corps et emplois autres que ceux des personnels de direction et des directeurs des soins, sont recrutés et gérés dans le cadre de chaque établissement, par les

autorités investies du pouvoir de nomination désignées par les lois et décrets relatifs à l'organisation de ces établissements.

« Pour certains actes de gestion les établissements peuvent se grouper dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« II. – Les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins sont recrutés et gérés au niveau national.

« Toutefois, leur gestion peut être déconcentrée. Le directeur général du Centre national de gestion est l'autorité investie du pouvoir de nomination des agents nommés dans ces corps et emplois, sous réserve des dispositions des 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique.

« Par dérogation à l'alinéa précédent, les autorités mentionnées au I prennent, dans le cadre de chaque établissement, pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins à l'exception des directeurs d'établissement :

« 1° Les décisions visées aux articles 41, 41-1, 45, 46, 46-1 et 64 ;

« 2° Les décisions relatives aux changements d'affectation interne. »

III. – A l'article 19 de la même loi, les mots : « de l'avant-dernier alinéa de l'article 4 », sont remplacés par les mots : « des dispositions du II de l'article 6. ».

IV. – Au premier alinéa de l'article 25 de la même loi, les mots : « de l'avant-dernier alinéa de l'article 4 », sont remplacés par les mots : « des dispositions du II de l'article 6. ».

V. – L'article 79 de la même loi est ainsi rédigé :

« Art. 79. – L'échelonnement indiciaire applicable aux corps, grades et emplois de la fonction publique hospitalière est fixé par décret. »

TITRE 4

**Favoriser la mobilité  
et accompagner les  
transitions professionnelles  
des agents publics**

---

## Chapitre I<sup>ER</sup>

### **Elargir les opportunités professionnelles des agents publics**

#### **Article 20**

I. – L'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est modifié comme suit :

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

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

« Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits.

« Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures. » ;

2° Le IV est remplacé par les dispositions suivantes :

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

II. – L'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 13 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifié :

1° Les quatrième et cinquième alinéas sont remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

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

« Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits.

« Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures. » ;

2° Le septième alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

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

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

III. – Après le premier alinéa de l'article L. 6323-3 du code du travail est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les droits acquis en heures par une personne exerçant ou ayant exercé une activité en qualité d'agent public, conformément à l'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, sont convertis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, par toute personne exerçant au moment de sa demande une activité permettant d'acquérir des droits comptabilisés en euros. »

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

1° Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics ;

2° Améliorer et harmoniser la formation initiale et continue, notamment en matière d'encadrement, des agents publics de catégorie A.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois suivant la publication des ordonnances.

## **Article 21**

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

I. – L'article 42 est complété par un III ainsi rédigé :

« III. – Dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, le remboursement à l'employeur d'origine par la collectivité ou l'établissement d'accueil de la contribution prévue au 1° ou au 3° de l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite peut être effectué sur la base d'un taux, fixé par décret, inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine. »

II. – L'article 46 est ainsi modifié :

1° A la deuxième phrase du deuxième alinéa, les mots : « en Conseil d'Etat » sont supprimés ;

2° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où le fonctionnaire est détaché auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, le taux de la contribution prévue à l'alinéa précédent peut être abaissé par décret. »

## Article 22

Après l'article 36 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 36 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 36 bis.* Lorsqu'un fonctionnaire est affecté, pour lui permettre de pourvoir un emploi correspondant à son grade, soit au sein d'une administration ou service mentionné à l'article 2 du présent titre mais qui ne relève pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont il relève, soit au sein d'un établissement public, il ne peut occuper cet emploi que pour une durée renouvelable fixée par décret. A l'issue de cette période, le fonctionnaire réintègre son administration d'origine au besoin en surnombre provisoire.

« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux établissements publics dont l'exécutif constitue l'autorité de nomination et de gestion des fonctionnaires qui y sont affectés.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article. »

## Article 23

I. – A l'article 6 *ter* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, après les mots : « à l'article 2 », sont insérés les mots : « de la présente loi, à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ».

II. – A l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « à une autre collectivité ou un autre établissement », sont remplacés par les mots : « à cette même collectivité ou établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 13 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat et de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant diverses dispositions statutaires applicables à la fonction publique hospitalière. »

III. – Après l'article 9-5 nouveau de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-6 ainsi rédigé :

« *Art. 9-6.* – Lorsqu'un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 9 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à un autre établissement mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, pour

**exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. »**

#### **Article 24**

I. – Après l'article 6 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 6 *ter* A ainsi rédigé :

« Art. 6 *ter* A. – L'administration et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie.

« La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Pendant la période d'essai ;

« 2° En cas de licenciement ou de démission ;

« 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

« 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité dont les montants minimal et maximal sont fixés par décret.

« L'agent contractuel mentionné au premier alinéa du présent article qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'Etat, est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de la rupture conventionnelle.

« Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

II. – Après l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 3-5-1 ainsi rédigé :

« L'autorité territoriale et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie.

« La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Pendant la période d'essai ;

« 2° En cas de de licenciement ou de démission ;

« 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

« 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.

« L'agent contractuel mentionné au premier alinéa du présent article qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

III. – Après l'article 9-4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-5 ainsi rédigé :

« Art. 9-5. – L'établissement et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie.

« La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Pendant la période d'essai ;

« 2° En cas de licenciement ou de démission ;

« 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

« 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.

« L'agent contractuel mentionné au premier alinéa du présent article qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de l'établissement avec lequel il a convenu d'une rupture



conventionnelle, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

IV. – L'article L. 6152-4 du code de la santé publique est complété d'un V ainsi rédigé :

« V. – Les dispositions de l'article 9-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitées sont applicables aux personnels mentionnés au 2° de l'article L. 6152-1. »

V. – A titre expérimental, à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, et sans préjudice de l'article 24 de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, la cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire peut également résulter d'une rupture conventionnelle entre l'administration et le fonctionnaire de l'Etat ou entre les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et les fonctionnaires de ces établissements, qui donne lieu au versement d'une indemnité.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

2° Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161 17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximum ;

3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« Le fonctionnaire de l'Etat qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de la fonction publique de l'Etat, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Le fonctionnaire des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de l'établissement avec lequel il a convenu d'une rupture conventionnelle, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par décret en Conseil d'Etat.»

VI. – Une évaluation de l'expérimentation mentionnée au V, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et son coût global, est présenté au Parlement un an avant son terme.

VII. – L'administration et les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat peuvent convenir en commun des conditions de la rupture de l'acte d'engagement qui les lie.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Pendant la période d'essai ;

2° En cas de licenciement ou de démission ;

3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.

L'agent public mentionné au premier alinéa qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de l'administration mentionnée au même alinéa, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat.

VIII. – L'article L. 5424-1 du code du travail s'applique aux personnels mentionnés aux 1°, 2° et 5° de cet article, à l'exception de ceux relevant de l'article L. 4123-7 du code de la défense, lorsque ces personnels sont privés de leur emploi :

1° Soit que la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire ;

2° Soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle convenue au titre :

a) Des articles 6 *ter* A ou 72 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ;

b) De l'article 3-5-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;

c) De l'article 9-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

d) Du V de l'article L. 6152-4 du code de la santé publique ;

e) Du VII de l'article 23 de la loi n° X du X 2019 portant refondation du contrat social avec les agents publics.

3° Soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ou dans le cadre du I de l'article 150 de la loi n° 2008 1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent VIII, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation mentionnée au premier alinéa de l'article L. 5424-1 du code du travail.

IX. – Le III de l'article 150 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 et l'article 244 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 sont abrogés.

## **Chapitre II**

### **Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration**

#### **Article 25**

I. – Après l'article 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est créé un article 62 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 62 bis.* – I. – En cas de restructuration d'un service ou d'un corps de l'Etat ou d'un de ses établissements publics, l'administration peut mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des agents, qui a pour objet de mobiliser les dispositifs individuels prévus au II, III et au IV en vue d'accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à leur grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé.

« II. – Dans le cadre de ce dispositif, le fonctionnaire peut bénéficier :

« a) D'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation ;

« b) D'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'un employeur mentionné à l'article 2 du titre Ier ou dans le secteur privé ;

« III. – Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade au sein d'un service du département ministériel dont il relève dans le département où est située sa résidence administrative.

« A sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de mutation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à son grade, au sein du département ministériel dont il relève ainsi que vers un établissement public sous tutelle, sur l'ensemble du territoire national.

« Lorsque le fonctionnaire ne peut se voir offrir un autre emploi correspondant à son grade en application des deux alinéas précédents, il bénéficie d'une priorité d'affectation ou de détachement sur les emplois vacants correspondant à son grade dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l'Etat, dans le département ou à défaut dans la région où est située sa résidence administrative.

« La mutation ou le détachement est prononcé en application de l'alinéa précédent par le représentant de l'Etat dans la limite d'un pourcentage applicable aux vacances d'emplois ouvertes au sein du département ministériel concerné ou de l'établissement public concerné.

« Les priorités de mutation ou de détachement énoncées au III prévalent sur celles énoncées à l'article 60. »

« IV. – Par dérogation aux dispositions prévues au I et au II de l'article 42, le fonctionnaire peut bénéficier, en vue de sa reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, pendant une durée maximale d'un an. La mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'intéressé par l'organisme ou de l'entreprise d'accueil.

« V. – Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre du présent article peut bénéficier à l'occasion de sa démission régulièrement acceptée d'une indemnité de départ volontaire ouvrant droit aux prestations prévues à l'article L 5424-1 du code du travail.

« VI. – Le comité prévu à l'article 15 est consulté sur le dispositif d'accompagnement prévu au I.

« VII. – Les conditions d'application de ce dispositif sont fixées par décret en Conseil d'Etat, qui prévoit les modalités de définition du périmètre des activités, services ou corps concernés par l'opération de restructuration, la durée maximale d'ouverture des dispositifs individuels, la rémunération et les modalités d'application du congé de transition professionnelle, les modalités de mise en œuvre de la priorité de mutation ou de détachement prévue aux deuxième et troisième alinéa du III, les conditions d'exercice du pouvoir d'affectation du représentant de l'Etat, ainsi que la part des emplois vacants qui peuvent faire l'objet de ce dispositif, les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV. »

II. – L'article 93 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 93. – I. - Lorsque l'établissement ne peut offrir au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé un autre emploi correspondant à son grade, et si l'intéressé ne peut pas prétendre à une pension de retraite à jouissance immédiate et à taux plein, il est maintenu en activité auprès de cet établissement.

« Le fonctionnaire demeure sous l'autorité du directeur de son établissement, lequel exerce à son égard toutes les prérogatives qui s'attachent à sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination.

« L'intéressé est soumis aux droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

« II. - Le fonctionnaire bénéficie d'un dispositif en vue de l'accompagner vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou à sa demande vers un emploi dans le secteur privé. Dans le cadre de ce dispositif, le fonctionnaire peut bénéficier :

« a) d'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel, et un accès prioritaire à des actions de formation.

« b) d'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier ou dans le secteur privé.

« III. - Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté, par l'autorité administrative compétente de l'Etat, sur un emploi vacant correspondant à son grade, au sein de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 situé dans le département de son établissement d'origine.

« A sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de recrutement sur tout emploi vacant correspondant à son grade au sein de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 situé dans le département ou la région de établissement d'origine, sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article 55.

« L'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement concerné est tenue de procéder à son recrutement, à la demande de l'autorité administrative compétente de l'Etat.

« Les priorités énoncées au III prévalent sur celles énoncées à l'article 38.

« IV. - Par dérogation aux dispositions prévues au I et au II de l'article 49, le fonctionnaire peut bénéficier, en vue de sa reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, pendant une durée maximale d'un an ; la mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'intéressé par l'organisme ou de l'entreprise d'accueil.

« V. - L'instance prévue à l'article XX est consultée sur le dispositif collectif d'accompagnement.

« VI – Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux personnels mentionnés à l'article 50-1.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en œuvre du présent article, notamment les modalités d'application du congé de transition professionnelle, les modalités de mise en œuvre de la priorité de recrutement prévue au b) du III, le pouvoir d'affectation du représentant de l'Etat dans ce cadre, et les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV. »

## Article 26

Il est inséré dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée un article 14 *quater* ainsi rédigé :

« Art. 14 quater. – I. – Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

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

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

« III. – Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement, sous réserve d'un préavis de trois mois, pour pourvoir un emploi au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2.

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

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

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

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

« VI. – A tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée au V ci-dessus.

« VIII. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions du présent article. »

TITRE 5

# Renforcer l'égalité professionnelle

---

## Chapitre I<sup>ER</sup>

### Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

#### Article 27

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

1° Après l'article 6 *ter*, il est inséré un article 6 *quater A* ainsi rédigé :

« Art. 6 quater A. – Les employeurs visés à l'article 2, mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui peut être saisi par tout agent qui s'estime victime d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

« Le dispositif de signalement a pour objet le recueil des signalements, et l'orientation vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement des victimes et de traitement des faits signalés.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. » ;

2° Après l'article 6 *sexies*, il est inséré deux articles ainsi rédigés :

« Art. 6 septies. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissement publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

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

« - évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

« - garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984, l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 69 de la loi du 9 janvier 1986, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations ;

« - favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

« - prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

« Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues du rapport prévu à l'article 6 *octies*.



« Sans préjudice de la négociation du plan d'action dans les conditions prévues à l'article 8 *bis*, les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L.6144-3 et L.6144-3-1 du code de la santé publique sont consultés sur ce plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

« L'absence d'élaboration du plan d'action mentionné au premier alinéa peut être sanctionnée par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article, notamment les modalités de contrôle et de sanction en cas d'absence d'élaboration du plan d'action, ainsi que le seuil à partir duquel les établissements publics mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales élaborent et mettent en œuvre le plan d'action pluriannuel prévu au présent article.

« *Art. 6 octies.* – Les administrations mentionnées à l'article 2 établissent chaque année un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

« Le rapport de situation comparé comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violences, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, à la rémunération, aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

« Le rapport mentionné au premier alinéa est présenté chaque année devant les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique..

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. »

II. – Après l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 26-2 ainsi rédigé :

« *Art. 26-2.* – Les centres de gestion peuvent mettre en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 *ter* A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

III. – L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est abrogé.

## Article 28

I. – L'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

« Art. 6 quater. – I. – Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que du centre national de la fonction publique territoriale et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat, ses établissements publics et les agences régionales de santé, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par l'assemblée délibérante ne sont pas assujettis à cette obligation.

« En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination dans un emploi de direction de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public issu de cette fusion, dans les six mois à compter de la fusion, d'un agent occupant un emploi de direction dans les collectivités ou établissements publics ayant fusionné, est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

« Lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I, cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des assemblées délibérantes.

« II. – En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

« Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation prévue au I, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I multiplié par un montant unitaire.

« Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est atteint, si les emplois assujettis à l'obligation des primo-nominations équilibrées relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant

occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu par l'article 6 *septies*.

« III. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus. »

## Article 29

I. – Au chapitre III de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré deux articles 16 *ter* et 16 *quater* ainsi rédigé :

« Art. 16 *ter*. – Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

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

« A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue à l'alinéa précédent.

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

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article »

« Art. 16 *quater*. – La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

« Les recrutements et avancements de fonctionnaires visés à l'alinéa précédent sont ceux organisés sur le fondement :

« 1° de l'article 19, du 1° de l'article 26 et des 2° et 3° de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée,

« 2° de l'article 36, du 1° de l'article 39 et des 2° et 3° de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée,

« 3° de l'article 29, du 1° de l'article 35 et des 2° et 3° de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 6 janvier 1986 précitée.

« Des dérogations au présent article peuvent être prévues par décret en Conseil d'Etat. »

II. – Les articles 20 *bis*, 26 *bis* et 58 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont abrogés.

III. – Le dernier alinéa de l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est abrogé.

IV. – L'article 30-1 et le dernier alinéa de l'article 35 de la loi n° 86-33 du 6 janvier 1986 sont abrogés.

V. – L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée est abrogé.

### **Article 30**

I. – Après le 4° du II de l'article 115 de la loi de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, il est ajouté un 5° ainsi rédigé :

« 5° Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agente publique auprès de son employeur et avant le début du congé pour maternité. »

II. – Au premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les mots : « Ces régimes indemnitaires » sont insérés les mots : « sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés prévus au 5° de l'article 57, sans préjudice de l'application des dispositions de ces régimes qui prévoient leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent. Ils ».

### **Article 31**

I. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 54 est ainsi modifié :

*a)* Au deuxième alinéa, les mots : « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. » sont supprimés ;

*b)* Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

2° Après l'article 54, il est ajouté un article 54-1 ainsi rédigé :

« *Art. 54-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du quatrième alinéa de l'article 51 et d'un congé parental en application de l'article 54, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. »

3° Après le sixième alinéa de l'article 58, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action mentionné à l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Le tableau annuel d'avancement précise, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus. » ;

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

1° L'article 72 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation au premier alinéa, lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application de cet alinéa. » ;

2° L'article 75 est ainsi modifié :

*a)* Au deuxième alinéa, les mots : « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. » sont supprimés ;

*b)* Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

3° Après l'article 75, il est ajouté un article 75-1 ainsi rédigé :

« *Art. 75-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 et d'un congé parental en application de l'article 75, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. »

4° Après le troisième alinéa de l'article 79, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action mentionné à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Le tableau annuel d'avancement précise, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus. »

III. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 64 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. » sont supprimés ;

b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

2° Après l'article 64, il est ajouté un article 64-1 ainsi rédigé :

« *Art. 64-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du quatrième alinéa de l'article 62 et d'un congé parental en application de l'article 64, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. »

3° Après le deuxième alinéa de l'article 69, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement

concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action mentionné à l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Le tableau annuel d'avancement précise, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus. »

## Chapitre II

### Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

#### Article 32

I. – Au premier alinéa de l'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, » sont remplacés par les mots : « de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, de bénéficier d'une formation adaptée à leur besoin tout au long de leur vie professionnelle, ».

II. – L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du I, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le dernier alinéa du I est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs situations.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent. » ;

3° Au premier alinéa du III, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap » ;

4° Il est ajouté un IV ainsi rédigé :

« IV. – Par dérogation à l'article 13 *bis* du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce corps.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent IV ainsi que la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement, la durée minimale du détachement, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. »

III. – L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le cinquième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs situations. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au sixième alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap » ;

4° Après le sixième alinéa sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation à l'article 13 *bis* du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce cadre d'emplois.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent ainsi que la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement, la durée minimale du détachement, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. ».

IV. – L'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du I, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le cinquième alinéa du I est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :



« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs situations. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au sixième alinéa du I, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap » ;

4° Après le II, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigé :

« III. – Par dérogation à l'article 13 *bis* du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce corps.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent ainsi que la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement, la durée minimale du détachement, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. »

### **Article 33**

I. – Pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale, les dispositions du II de l'article 1 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.

II.- L'article 2 entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Par dérogation au premier alinéa, à compter de la publication de la présente loi et des dispositions réglementaires prises pour son application et jusqu'au prochain renouvellement général des instances :

1° Les comités techniques demeurent seuls compétents sur les projets de réorganisation de service ;

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

3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées au IV de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa rédaction issue de l'article 9, et à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 rétabli dans sa rédaction issue du 1° du I de l'article 12 .

III. – Les dispositions de l'article 10-I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 sont abrogées à compter de la mise en place du comité mentionné au III et IV de l'article 2.

IV. – L'article 3 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par dérogation à l'alinéa précédent :

1° Le 1° du I de l'article 3 entre en vigueur selon les modalités prévues aux V et VII ;

2° Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

3° Le 2° du I de l'article 3 et les quatre premiers alinéas de l'article 14 de la loi n° 84-16 dans sa rédaction issue du 2° du II de l'article 3 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances ;

4° Le 1° du III entre en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour son application et au plus tard le 1er janvier 2021.

V. – L'article 7 entre en vigueur selon les modalités suivantes :

1° Les agents contractuels en fonction au sein des établissements publics de l'Etat recrutés sur le fondement du 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans sa rédaction antérieure à l'article 7 de la présente loi, continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation propre aux contractuels de l'Etat et, le cas échéant, à ces établissements et conservent le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils ont conclu ;

2° Le 2° du I. entre en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 14 et au plus tard le 1er janvier 2020.

VI. – L'article 9 s'applique pour les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités à compter du 1er janvier 2020.

VII. – Les dispositions de l'article 10 entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour l'entretien professionnel conduit au titre de l'année 2020.

VIII. – L'article 12 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

IX. – Les saisines de la commission effectuées avant l'entrée en vigueur de l'article 15 sont régies par les dispositions antérieurement applicables.

Les nominations des membres de la commission sont régies par les dispositions antérieurement applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du décret prévu au même article.

X. – Sauf en ce qu'elle concerne les congés prévus aux 1° et 2° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et à l'article 45 de la même loi ainsi que les affectations dans l'emploi, les décisions mentionnées au II de l'article 6 de la même loi dans sa rédaction issue de l'article 19, entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2022.

XI. – Les dispositions du I et du II de l'article 20 entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour son application et au plus tard le 1er janvier 2020.

XII. – L'article 21 s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

XIII. – Les plans d'action mentionnés à l'article 27 sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

XIV. – Pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, les dispositions de l'article 28 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes, et, s'agissant du centre national de la fonction publique territoriale, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.