

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DISPOSITIONS IMPACTANT LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

- Titre I : Dialogue social
- Titre II : Gestion des ressources humaines
- Titre III : Cadre de gestion des agents publics
- Titre IV : Mobilité et transitions professionnelles des agents publics
- Titre V : Égalité professionnelle
- Titre VI : Dispositions relatives à l'entrée en vigueur

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

ARTICLE 2 : NOUVELLE FACULTE DE SAISINE DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

L'article 9 ter de la loi n°83-634 prévoit que le CCFP est saisi des projets de loi, d'ordonnance et de décret **communs à au moins deux des trois fonctions publiques.**

La loi fonction publique étend sa compétence aux projets de textes comportant des **dispositions propres à l'une des fonctions publiques lorsque ces dispositions présentent un lien avec les dispositions communes aux trois fonctions publiques**, sous réserve de l'accord du président du CSFPT ou du CSFPH selon le versant concerné.

ARTICLE 4 : FUSION DU CTE ET DU CHSCT EN UNE INSTANCE UNIQUE DE CONCERTATION

Cet article prévoit le remplacement, dans chaque **établissement public sanitaire, social ou médico-social ou GCS de moyens de droit public**, du comité technique d'établissement (CTE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par une instance unique : le **comité social d'établissement (CSE).**

Dans certains cas, **une ou plusieurs formations spécialisées santé, sécurité et conditions de travail peuvent être créées** au sein du CSE :

- lorsque les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par décret en Conseil d'État
- lorsque des risques professionnels particuliers sur un ou plusieurs sites de l'établissement le justifient

COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT

Les comités sociaux d'établissement sanitaire¹ sont consultés sur les questions relatives :

- 1° Aux orientations stratégiques de l'établissement et à celles inscrivant l'établissement dans l'offre de soins au sein de son territoire ;
- 2° À l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- 3° À l'organisation interne de l'établissement ;
- 4° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- 5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- 6° Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social (**cf. article 30**) ;
- 7° À la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- 8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'État.

FORMATION SPECIALISEE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les établissements publics sanitaires, sociaux ou médico-sociaux ou groupements de coopération sanitaire **dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat²**, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit être instituée au sein du CSE.

Dans les établissements ou groupements **dont les effectifs sont inférieurs à ce seuil**, une formation spécialisée peut être créée lorsque des **risques professionnels particuliers** le justifient, selon des modalités définies par décret.

Cette formation spécialisée connaît des questions relatives à :

- la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail,
- l'organisation du travail,
- télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes (7° précité), à l'exception des situations dans lesquelles ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services. Elles sont dans ce cas examinées directement par le comité social dans sa formation plénière.

¹ Les comités sociaux de GCS ou d'ESSMS ont les mêmes compétences, à l'exception du 2° et du 4° pour les GCS, et du 2° pour les ESSMS.

² Pour le versant territorial, un seuil de 200 agents est inscrit dans la loi.

FORMATION SPÉCIALISÉE DE SITE OU DE SERVICE

Lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, une ou plusieurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peuvent être créées, **en complément**, sur un ou plusieurs sites de l'établissement sanitaire, social ou médico-social³.

Ces formations spécialisées complémentaires exercent alors les **mêmes attributions, pour le périmètre du site ou des services concernés**.

Composition du CSE et de la formation spécialisée HSCT

Le Président du CSE est le directeur de l'établissement ou l'administrateur du groupement. Son suppléant peut être désigné parmi les membres du corps des personnels de direction de l'établissement.

Le **comité social d'établissement**, la **formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail** ainsi que la ou les **formations spécialisées de site ou de service** comprennent :

- Des représentants de l'administration ;
- Des représentants des personnels de l'établissement ou du groupement, élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n°83-634 (il pourra être dérogé à cette élection dans des conditions définies par décret, notamment en cas d'insuffisance d'effectifs)⁴.

Les représentants du personnel titulaires des formations spécialisées HSCT sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CSE. Les suppléants sont librement désignés par les organisations syndicales siégeant au CSE.

Les représentants du personnel bénéficient, de droit, d'un congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de leur mandat, afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de leur choix.

Les formations spécialisées HCST des établissements publics sanitaires et de groupements de coopération sanitaires de moyens de droit public, comprennent également des **représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes désignés par la CME**, en tant que membres titulaires et membres suppléants.

COMITE CONSULTATIF NATIONAL (CCN)

L'article 4 modifie et précise les dispositions relatives au **comité consultatif national** prévu par l'article 25 de la loi n°86-634 pour **l'ensemble des corps de catégorie A recrutés et gérés au niveau national**.

▪ Composition

Ce comité est présidé par un représentant des ministres compétents et comprend des représentants des autres ministres intéressés et des représentants de ces personnels (élus dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n°83-634). Ces derniers sont les seuls appelés à prendre part aux votes.

³ Les groupements de coopération sanitaire ne sont pas concernés par cette disposition.

⁴ Dans les établissements sociaux et médico-sociaux, seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

▪ **Compétences**

Le CCN est consulté sur les problèmes spécifiques aux corps de catégorie A recrutés et gérés au niveau national.

Il contribue notamment à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, ainsi qu'à l'organisation du travail et à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect des prescriptions légales y afférentes.

▪ **Création d'une formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au sein du CCN**

Au sein de ce comité, une formation spécialisée connaît des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les représentants du personnel titulaires de cette formation spécialisée sont désignés parmi les représentants, titulaires ou suppléants, du CCN. Les suppléants sont librement désignés par les organisations syndicales siégeant au CCN.

*

La compétence, la composition, l'organisation et le fonctionnement du CCN seront précisées ultérieurement par un décret en Conseil d'État.

Entrée en vigueur

Les dispositions de l'article 4 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement des instances.

Par dérogation, à compter de la publication des textes d'application et jusqu'au prochain renouvellement des instances :

- ⇒ Les CTE sont seuls compétents pour examiner les questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- ⇒ Les CTE et CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du CTE et du CHSCT ;
- ⇒ Les CTE sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

ARTICLE 5 : CREATION D'UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE ET D'UNE BASE DE DONNEES SOCIALES ACCESSIBLE AUX MEMBRES DU COMITE SOCIAL

Cet article impose l'élaboration annuelle d'un **rapport social unique (RSU)**, à partir duquel sont établies les lignes directrices de gestion, introduites par la loi fonction publique à l'article 30, qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Sont concernés tous les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 (notamment les établissements publics de santé et certains établissements publics sociaux et médico-sociaux).

Ce rapport comprend des éléments et données notamment relatifs :

- 1° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 2° Aux parcours professionnels ;
- 3° Aux recrutements ;
- 4° À la formation ;
- 5° Aux avancements et à la promotion interne ;
- 6° À la mobilité ;
- 7° À la mise à disposition ;
- 8° À la rémunération ;
- 9° À la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- 10° À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 11° À la diversité ;
- 12° À la lutte contre les discriminations ;
- 13° Au handicap ;
- 14° À l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Ces données doivent figurer sur une base de données **accessible aux membres des CSE**.

Il comprend également **l'état de la situation comparée des femmes et des hommes** qui présente des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

En outre, cet état comprend des **indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** dont les modalités seront fixées par décret en Conseil d'État et détaille **l'état d'avancement des mesures du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle**.

Entrée en vigueur :

Cet article s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021.

ARTICLE 10 : REORGANISATION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

- **Refonte du champ de compétence des CAP :**

Certaines décisions sortent du champ de compétence des CAP :

- Les décisions de promotion interne
Les refus de temps partiel
- Les mises à disposition
- Les détachements
- Les avancements d'échelon et de grade
- Les reclassements
- Les refus de démissions

- Les licenciements après trois refus de poste en cas de suppression d'emploi

Les CAP restent compétentes pour :

- Les titularisations
- Les licenciements de stagiaires
- La discipline
- Les licenciements après 3 refus de poste en retour de disponibilité
- Les révisions de notation (**cf. article 27**)
- Licenciement pour insuffisance professionnelle

Leur avis est désormais également requis en cas de :

- Placement en recherche d'affectation concernant les corps à gestion nationale (pour les CAPN)
- Demande par l'agent de révision du compte-rendu d'entretien professionnel (réalisé en substitution à la notation).

D'autres compétences pourront leur être confiées par décret.

*

En contrepartie de la suppression de l'avis de la CAP sur les questions liées à l'avancement et à la promotion, la loi prévoit :

- la possibilité pour un agent de se faire accompagner par un représentant syndical désigné par une organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables dans ces matières.
- la création de **lignes directrices de gestion**, définies après avis du CSE, pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (cf. article 30). A leur demande, ces lignes directrices de gestion ainsi que les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur doivent être communiqués aux agents.

- **Organisation des CAP :**

L'article 10 inscrit dans la loi le principe d'organisation des CAP **par catégorie**, sans distinction de corps, de grade et d'emploi.

- **Représentation de la FHF aux CAPN :**

La représentation de l'administration au sein des CAPN peut comprendre un ou plusieurs représentants de la FHF.

Entrée en vigueur

Les nouvelles compétences des CAP sont applicables en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

ARTICLE 14 : HABILITATION DU GOUVERNEMENT A LEGIFERER PAR ORDONNANCES AFIN DE FAVORISER LA CONCLUSION D'ACCORDS NEGOCIES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Cet article habilite le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de 15 mois à compter de la publication de la loi, des mesures afin de **favoriser aux niveaux national et local la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique** :

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

TITRE II : TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

SECTION 1 : ÉLARGIR LE RECOURS AU CONTRAT

ARTICLE 15 : RECOURS AU CONTRAT ET EGAL ACCES AUX EMPLOIS PUBLICS

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents devra désormais être prononcé à l'issue d'une **procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics**.

Les modalités de cette procédure seront précisées par décret en Conseil d'Etat. Elles pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de l'établissement ainsi que de la durée du contrat.

Cet article prévoit également que l'autorité compétente devra assurer la **publicité de la vacance et de la création de ces emplois**.

ARTICLE 16 : ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT SUR LES EMPLOIS DE DIRECTION

La possibilité de recourir aux contractuels sur les emplois de direction prévue à l'article 3 de la loi n°86-33 est élargie aux postes de **directeurs adjoints sur emploi fonctionnel**.

Ainsi, par dérogation, des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être nommées :

- Aux emplois de directeur des établissements publics de santé, à l'exception des CHU et des CHR (par le directeur général de l'ARS)
- Aux emplois de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi précitée (selon les cas, soit par le DG ARS, soit par le préfet de département) ;

- Aux autres emplois supérieurs hospitaliers (directeurs adjoints) ;

Les contractuels recrutés sur emplois de direction doivent suivre une **formation les préparant à leurs nouvelles fonctions**, notamment en matière de déontologie et d'organisation et de fonctionnement des services publics.

L'article précise que :

- ⇒ Le contrat doit être conclu pour une durée déterminée. Il ne peut pas être reconduit en CDI.
- ⇒ La titularisation et de ces agents dans l'un des corps ou emploi de la FPH est exclue.
- ⇒ Les nominations sur ces emplois sont révocables, qu'elles concernent des fonctionnaires ou des agents contractuels.

Les conditions d'application de cet article seront précisées par décret en Conseil d'Etat, notamment les conditions d'emploi et de rémunération, ainsi que les modalités de sélection des candidats permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Entrée en vigueur

Cet article entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires visant à garantir l'égal accès aux emplois publics concernant les contractuels (article 15).

ARTICLE 17 : CREATION DU CONTRAT DE PROJET DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cet article crée un nouveau type de CDD au sein de la fonction publique : le **contrat de projet**.

Les établissements publics de santé et sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 peuvent désormais, pour mener à bien un **projet ou une opération identifié**, recruter un agent par un CDD dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat prend fin :

- Avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un **délai de prévenance** qui sera fixé par décret en Conseil d'Etat ;
- Par décision de l'employeur, à l'expiration d'un délai d'un an, lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser ;
- En cas de démission ou de licenciement.

Les modalités d'application de cet article, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, seront prévues par décret en Conseil d'Etat.

ARTICLE 19 : CREATION D'EMPLOIS SAISONNIERS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

La notion de **contrat saisonnier** est introduite dans la FPH : les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour faire face à un besoin lié aux accroissements saisonniers d'activité, pour une **durée maximale**

de 6 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat sur une période de douze mois consécutifs.

Ces contrats saisonniers sont bien distincts des contrats conclus pour **accroissement temporaire d'activité** dont la durée est au maximum de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs.

ARTICLE 22 : REMPLACEMENT D'AGENTS INDISPONIBLES

Cet article précise que les établissements peuvent recruter des contractuels pour assurer le remplacement momentané d'agent placés en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

ARTICLE 23 : « PRIME DE PRECARITE » DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Est instituée une **indemnité de fin contrat** applicable :

- aux contrats destinés à pourvoir des emplois permanents et justifiés par la nature des fonctions ou le besoin du service (article 9 de la loi 86-33) ;
- aux contrats liés à des remplacements momentanés de contractuels ou de fonctionnaires (article 9-1 I) ;
- aux contrats liés aux vacances de poste (article 9-1 II) ;
- aux contrats liés à un accroissement temporaire d'activité (article 9-1 III).

Seuls les contrats d'une **durée inférieure ou égale à un an, le cas échéant renouvelés, sont concernés.**

La rémunération brute globale prévue dans ces contrats doit être inférieure à un plafond fixé par décret en Conseil d'Etat.

Sont expressément exclus du champ d'application de cette indemnité :

- les contrats saisonniers ;
- les contrats suivis par une nomination en tant que stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours ;
- les contrats renouvelés ou poursuivis par un autre CDD ou un CDI au sein de la FPH.

Entrée en vigueur

Ces dispositions s'appliqueront aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 et seront précisées par décret en Conseil d'Etat.

SECTION 2 : MUTATIONS

ARTICLE 25 : CREATION D'UNE PRIORITE DE MUTATION POUR LES PROCHES AIDANTS

Cet article crée une priorité de changement d'établissement, de détachement, d'intégration directe ou de mise à disposition pour les **fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant** au sens du code du travail (liste prévue à l'article 38 de la loi n°86-33).

CHAPITRE II : RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 27 : SUPPRESSION DE LA NOTATION ET GENERALISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL COMME MODALITE D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES FONCTIONNAIRES

Cet article modifie les lois n°83-634 et n°86-33 pour faire disparaître la référence à la notation.

En substitution, il étend l'**entretien professionnel annuel**, prévu pour les personnels de direction et directeurs de soins, à **tous les fonctionnaires**.

Il prévoit que cet entretien est conduit soit par le **supérieur hiérarchique direct** soit par l'**autorité compétente qui sera déterminée par décret**. Au cours de l'entretien, les fonctionnaires doivent être informés sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte personnel de formation.

A la demande de l'agent concerné, la **CAP peut demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel**.

Entrée en vigueur

La notation est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2021. Les dispositions relatives aux entretiens professionnels s'appliquent aux entretiens conduits au titre de l'année 2020.

ARTICLE 28 : SECURISATION DE LA REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA PRIME D'INTERESSEMENT COLLECTIF

- **Principes de fixation de la rémunération des contractuels :**

L'article 28 prévoit que la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents.

Elle peut tenir compte de leurs **résultats professionnels** et des **résultats collectifs du service**.

- **Prime d'intéressement collectif :**

L'article 28 de la loi fonction publique apporte par ailleurs des précisions sur les conditions de mise en œuvre de la prime d'intéressement collectif prévue à l'article 78-1 de la loi n°86-33 :

- ⇒ Elle ne peut être attribuée aux agents fonctionnaires et contractuels qu'après **avis du CSE**.
- ⇒ Elle est liée à la **qualité du service rendu**.

Le **personnel médical** est également concerné par cette prime.

ARTICLE 30 : SUPPRESSION DE L'AVIS PREALABLE DES CAP EN MATIERE D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION INTERNE - CREATION DE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Cet article impose la définition, dans chaque établissement, de lignes directrices de gestion déterminant la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Communiquées aux agents, ces lignes directrices de gestion fixent les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées :

- par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du CSE pour les corps à gestion locale ;
- par le directeur général du CNG, après avis du CCN pour les personnels de direction et directeurs de soins.

L'article confirme la suppression de l'avis de la CAP en matière de promotion interne et d'avancement et prévoit que, dans ces matières, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion, sans toutefois renoncer à son pouvoir d'appréciation.

Entrée en vigueur :

L'article 30, en tant qu'il concerne les compétences des CAP en matière d'avancement et de promotion ainsi que lignes directrices de gestion, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

CHAPITRE III : DISCIPLINE

ARTICLE 31 : PROTECTION DES TEMOINS DE DISCRIMINATION OU DE HARCELEMENT ET REVISION DE L'ECHELLE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- **Protection des témoins de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel :**

Afin de protéger les témoins cités dans le cadre d'une procédure disciplinaire, cet article prévoit qu'ils peuvent, s'ils s'estiment victimes d'agissements constitutifs de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel de la part du fonctionnaire convoqué, **se faire assister d'une tierce personne de leur choix au cours de l'instance disciplinaire.**

- **Révision de l'échelle des sanctions disciplinaires :**

L'article 31 révisé et harmonisé pour les trois versants l'échelle des sanctions disciplinaires comme suit :

1 ^{er} groupe	2 ^{ème} groupe	3 ^{ème} groupe	4 ^{ème} groupe
<ul style="list-style-type: none"> - Blâme - Exclusion temporaire pour une durée maximale de 3 jours 	<ul style="list-style-type: none"> - Radiation du tableau d'avancement - Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur - Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours 	<ul style="list-style-type: none"> - Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent - exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à la retraite d'office - Révocation

Concernant la suppression de la mention de la sanction au dossier de l'agent, l'article prévoit que :

- Toutes les sanctions du premier groupe sont effacées automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.
- Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe peut, après 10 ans de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande de suppression de la sanction prononcée dans son dossier. **Cette suppression est de droit. Elle ne peut être refusée qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.**

ARTICLE 32 : SUPPRESSION DE LA COMMISSION DES RECOURS DU CSFPH

Les dispositions relatives à la commission des recours du CSFPH sont abrogées.

Par conséquent, les recours contre les décisions disciplinaires devront désormais être directement portés devant le juge administratif.

Entrée en vigueur :

Les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues après la publication de la loi fonction publique devront être directement formés auprès du juge administratif.
La commission des recours reste compétente pour les recours formés contre les sanctions intervenues avant la publication de la loi.

TITRE III : SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

ARTICLE 34 : REFORME DU CADRE DEONTOLOGIQUE

DECLARATION D'INTERETS

Afin de faciliter la gestion des déclarations d'intérêts, l'article 34 permet à l'autorité hiérarchique d'en être destinataire, dans des conditions qui seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

REVISION DU CONTROLE DEONTOLOGIQUE DES AGENTS EN CAS DE MOBILITE ENTRE LE SECTEUR PUBLIC ET LE SECTEUR PRIVE

L'article refond d'autre part le contrôle déontologique réalisé en cas de mobilité entre le secteur public et le secteur privé :

- Sur le fond, les nouvelles dispositions sont centrées sur les fonctions et emplois les plus sensibles ;
- Sur la forme, les compétences de la Commission de déontologie de la fonction publique sont transférées à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Vous en trouverez ci-dessous les nouvelles modalités :

- **Contrôle en cas de demande d'exercice à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et en cas de départ vers le secteur privé :**

En cas de demande d'exercice à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, et en cas de départ temporaire ou définitif pour exercer une activité lucrative dans une entreprise ou dans organisme privé ou pour exercer une activité libérale, l'autorité hiérarchique examine la compatibilité du projet envisagé avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande.

En cas de doute sérieux sur cette compatibilité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le **référént déontologue**. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, **elle saisit la HATVP**.

Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, dont la liste sera établie par décret en Conseil d'Etat, **l'autorité soumet systématiquement la demande de l'agent à l'avis préalable de la HATVP**.

- **Création d'un contrôle au retour et au recrutement dans la fonction publique :**

La HATVP est systématiquement saisie lorsqu'il est envisagé de nommer ou de recruter en qualité de directeur d'un établissement public hospitalier une personne qui exerce ou qui a exercé une activité privée lucrative au cours des trois dernières années.

Sont concernés par cette disposition seulement les établissements de santé dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.

Pour les autres emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, le contrôle est calqué sur celui qui est réalisé en cas de création ou reprise d'une entreprise et en cas de départ vers le secteur privé : l'autorité hiérarchique saisit en cas de doute sérieux le référént déontologue et la HATVP en dernier recours.

*

Dans toutes ces hypothèses, la HATVP peut s'autosaisir, à l'initiative de son président, à compter :

- De la création ou de la reprise par un fonctionnaire d'une entreprise ou du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé ;
- Du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité.

Les réserves dont l'avis peut être assorti seront prononcées pour une durée de trois ans.

La HATVP peut rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires.

Elle doit se prononcer dans un délai de deux mois. A défaut, l'absence d'avis vaut avis de compatibilité.

- **Sanction en cas de non-respect de l'avis :**

S'il ne respecte pas l'avis de la HATVP, l'agent peut faire l'objet des mêmes sanctions qui existaient antérieurement :

- Le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
- Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20% du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;
- Il est mis fin au contrat dont l'agent est titulaire à la date de la notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

La loi fonction publique ajoute que l'établissement ne peut pas recruter l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis.

- **Contrôle du respect de l'avis de la HATVP :**

Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou la nomination à un emploi public, l'agent qui a fait l'objet d'un avis de la HATVP, fournit, à sa demande, toute explication ou tout document pour justifier du respect de cet avis.

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

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

Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné, dans le respect de certaines garanties et notamment de la protection de la vie privée.

Entrée en vigueur

Les nouvelles dispositions relatives au contrôle déontologique entrent en vigueur à compter du 1^{er} février 2020.

La commission de déontologie reste compétente pour les demandes faites, sur le fondement des dispositions antérieures, jusqu'au 31 janvier 2020.

L'absence d'avis dans les deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité.
Ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.

ARTICLE 35 : CONSEQUENCES DE LA FUSION DE LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE ET DE LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE (HATVP)

Afin de prendre en compte les nouvelles compétences confiées à la HATVP, sa composition est élargie : elle comprend désormais 6 personnalités qualifiées au lieu de 2.

Outre son président qui est nommé par décret du Président de la République, elle comprend :

- 2 conseillers d'Etat, dont au moins un en activité, élus par l'AG du Conseil d'État ;
- 2 conseillers à la Cour de cassation, dont au moins un en activité, élus par l'ensemble des magistrats du siège hors hiérarchie de la cour ;
- 2 conseillers-maîtres à la Cour des comptes, dont au moins un en activité, élus par la chambre du conseil ;
- 2 personnalités qualifiées nommées par le président de l'Assemblée nationale, après avis conforme de la commission permanente de l'Assemblée nationale chargée des lois constitutionnelles ;
- 2 personnalités qualifiées choisies par le président du Sénat, après avis conforme de la commission permanente du Sénat chargée des lois constitutionnelles ;
- 2 personnalités qualifiées nommées par décret.

Ces personnalités qualifiées ne doivent pas avoir exercé, depuis au moins 3 ans, une série de fonctions énumérées dans la loi, notamment des fonctions gouvernementales et parlementaires.

ARTICLE 37 : PUBLICATION ANNUELLE DES HAUTES REMUNERATIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les établissements publics de santé dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros devront désormais publier chaque année, sur leur site internet, la **somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre**, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

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

ARTICLE 40 : REFORME DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROTECTION SOCIALE DES AGENTS PUBLICS

- **Habilitation à légiférer par voie d'ordonnance :**

L'article 40 habilite le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance toute mesure visant à :

- redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels et les conditions d'adhésion ou de souscription pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ;
- simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, rationaliser les moyens d'action et, notamment, autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention et de médecine préventive 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'origine non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ;
- étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique ainsi qu'au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ;
- transposer et adapter 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.

Les ordonnances portant sur les deux premiers points devront intervenir dans un délai de 15 mois.

Les ordonnances portant sur les autres points devront intervenir dans un délai de 12 mois.

- **Conditions de mise en œuvre du congé de proche aidant**

Tout en renvoyant à une ordonnance, l'article précise les conditions de mise en œuvre du congé de proche aidant.

Ce congé non rémunéré est accordé à l'agent, titulaire ou contractuel, pour une durée de **trois mois renouvelable** et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Son conjoint,
- Son concubin,
- Son partenaire de PACS,
- Un ascendant,
- Un descendant,
- Un enfant dont l'agent assume la charge,
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS,
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.

Pour la constitution et la liquidation des droits à pension, il doit être assimilé à une **période de service effectif**.

- **Entretien de carrière pour les emplois à risques**

L'article 40 crée par ailleurs un entretien de carrière, dont les modalités seront définies par décret, pour les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle.

- **Formation ou bilan de compétences au cours d'un congé pour raison de santé**

Enfin, il prévoit que les agents à l'égard desquels une procédure d'inaptitude a été engagée et qui sont placés en congé pour raison de santé peuvent suivre une formation ou un bilan de compétence, sur la base du volontariat et après accord de leur médecin traitant.

ARTICLE 41 : REPARTITION DU SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT EN CAS DE SEPARATION DES PARENTS (SFT)

Afin de faciliter les conditions d'application du SFT en cas de séparation des parents, cet article précise qu'en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, mise en œuvre de manière effective, **la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents** :

- ⇒ soit sur demande conjointe des parents ;
- ⇒ soit, si les parents sont en désaccord, sur la désignation du bénéficiaire.

ARTICLE 45 : HARMONISATION DES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE LIEES A LA PARENTALITE OU OCTROYEES A L'OCCASION DE CERTAINS EVENEMENTS FAMILIAUX

L'article 45 de la loi harmonise les autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux en renvoyant à un décret le soin d'en fixer la liste pour les trois versants de la fonction publique.

Il précise que ces autorisations n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

ARTICLE 46 : DROIT A L'ALLAITEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Mettant fin aux dispositions de la circulaire n° FP/4 n°1874 du 9 août 1995 en ce qu'elles concernent l'autorisation d'absence pour allaitement, cet article prévoit que pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier **d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour**, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

ARTICLE 49 : RECOURS PONCTUEL AU TELETRAVAIL

L'article 49 de la loi fonction publique élargit le recours au télétravail en prévoyant qu'il est possible de l'organiser de façon ponctuelle dans des conditions qui seront déterminées par décret.

ARTICLE 55 : HABILITATION DONNÉE AU GOUVERNEMENT AFIN DE CREER, PAR ORDONNANCES, UN CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du **code général de la fonction publique** afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

Par dérogation au principe de la codification à droit constant, il est autorisé à adapter ou abroger certaines dispositions en vue de procéder à la déconcentration des actes de recrutement et de gestion des agents publics de la FPH.

L'ordonnance de codification doit intervenir dans un délai de 24 mois à compter de la promulgation de la loi.

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

CHAPITRE IER : FORMATION, MOBILITÉ

ARTICLE 58 : GARANTIE DE LA PORTABILITE DES DROITS LIES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION EN CAS DE MOBILITE ENTRE SECTEUR PUBLIC ET SECTEUR PRIVE

L'article 58 a pour objectif de garantir la **portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation** par les personnes ayant exercé dans le secteur privé préalablement au recrutement dans la fonction publique et inversement par les agents publics basculant dans le secteur privé.

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 sont comptabilisés en euros depuis le 1^{er} janvier 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 les secteurs public et privé.

Par ailleurs, il renvoie à un décret le soin de fixer certains éléments figurant antérieurement au sein de la loi n°83-634 :

- le nombre d'heures maximal par année de travail et le plafond total à hauteur desquels l'alimentation du compte s'effectue ;
- les conditions dans lesquelles le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un certain niveau peut bénéficier de majorations des éléments précités ;
- les conditions dans lesquelles le fonctionnaire inapte peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis.

Seront également précisées par décret les modalités d'utilisation du compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation.

Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à l'alimentation du compte personnel de formation entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

ARTICLE 59 : HABILITATION A LEGIFERER PAR ORDONNANCES POUR REFORMER LES MODALITES DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION DES FONCTIONNAIRES

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

- Organiser le rapprochement et modifier le **financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics** pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics ;
- En garantissant le principe d'égal accès aux emplois publics, fondé notamment sur les capacités et le mérite, réformer les **modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A** afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue ;
- Renforcer la formation des **agents les moins qualifiés**, des **agents en situation de handicap** ainsi que des **agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle** afin de favoriser leur évolution professionnelle.

ARTICLE 61 : DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Par dérogation, les apprentis infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthoptistes et orthophonistes sont autorisés, au même titre que les étudiants stagiaires, à réaliser les actes relevant de ces professions.

ARTICLE 64 : FORMATION DES AGENTS PUBLICS AUX FONCTIONS DE MANAGEMENT

Cet article prévoit que lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, les fonctionnaires bénéficient d'une **formation au management**.

ARTICLE 71 : PORTABILITE DU CDI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Lorsqu'un établissement de la FPH propose un nouveau contrat sur un emploi permanent, à un agent contractuel lié par un CDI à un autre établissement de la FPH, à une administration de la FPE ou de la FPT, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 72 : EXPERIMENTATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LE SECTEUR PUBLIC - EXTENSION DU DROIT A L'ALLOCATION CHOMAGE AUX BENEFICIAIRES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET A CERTAINS AGENTS DEMISSIONNAIRES

Pendant six ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires pourront convenir en commun avec leur établissement des conditions de la **cessation définitive de leurs fonctions**, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Cette rupture conventionnelle, qui ne peut pas être imposée par l'une ou par l'autre des parties, résulte d'une convention qui doit notamment définir le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Un montant plancher sera fixé par décret.

Un remboursement de l'indemnité est prévu en cas de recrutement dans les six années suivant la rupture conventionnelle.

Ce dispositif ne s'applique pas :

- aux fonctionnaires stagiaires ;
- aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite à taux plein ;
- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Par exception, il s'applique aux contractuels recrutés par un CDI, dans des conditions qui seront définies par voie réglementaire.

Par ailleurs, l'article 72 précise que les bénéficiaires d'une rupture conventionnelle ont droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi.

Il en étend également le bénéfice aux agents démissionnaires dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Une évaluation de cette expérimentation sera présentée au Parlement un an avant son terme.

CHAPITRE II : SÉCURISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES EN CAS DE RESTRUCTURATION

ARTICLE 75 : CREATION D'UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE SUPPRESSION D'EMPLOI DANS LE CADRE D'UNE RESTRUCTURATION

Cet article met en place **un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service**. Ne sont pas concernés les personnels de direction et directeurs de soins.

Lorsque l'établissement ne peut proposer au fonctionnaire un autre emploi correspondant à son grade et si le fonctionnaire 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**.

Durant cette période, 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 ;
- ⇒ est soumis à l'ensemble des droits et obligations attachés à sa qualité de 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 :

- ⇒ d'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ainsi que d'un accès prioritaire à des actions de formation ;
- ⇒ avec l'accord de son employeur, d'un congé de transition professionnelle, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 ou dans le secteur privé.

Après consultation du directeur de l'établissement employeur, et à la demande de l'autorité administrative compétente de l'État, le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est **recruté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 situé dans le même département que son établissement d'origine**.

À sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une **priorité de recrutement** dans tout emploi vacant correspondant à son grade au sein de l'un des établissements situé **dans le département ou, à défaut, dans la région de son établissement d'origine**.

Dans les deux cas, l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement concerné est tenue de procéder au recrutement du fonctionnaire.

Le CSE est consulté sur ce dispositif collectif d'accompagnement et tenu informé sur sa mise en œuvre.

Par ailleurs, l'article 75 prévoit que par dérogation, 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 le secteur privé, pendant une **durée maximale d'un an**.

Entrée en vigueur

Les conditions de mise en œuvre de cet article seront précisées par décret en Conseil d'Etat notamment la rémunération de l'agent, le pouvoir d'affectation du représentant de l'État, l'autorité compétente dans ce cadre et les modalités d'application du congé de transition professionnelle et de la priorité de recrutement.

ARTICLE 76 : CREATION D'UN DETACHEMENT D'OFFICE POUR LES FONCTIONNAIRES DONT LES MISSIONS OU SERVICES SONT EXTERNALISES

Cet article détermine 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 peuvent être détachés automatiquement** auprès de l'organisme d'accueil sur un CDI, pendant la durée du contrat liant l'établissement de santé à cet organisme.

Durant ce détachement,

- ⇒ le fonctionnaire conserve une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait antérieurement et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.
- ⇒ les services 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.

En cas de renouvellement du contrat liant l'établissement à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

Lorsque ce contrat prend fin, le fonctionnaire peut opter soit pour sa radiation des cadres s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, auquel cas une indemnité prévue par décret lui est versée, soit pour sa réintégration de plein droit dans son établissement d'origine.

TITRE V : RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CHAPITRE IER : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

ARTICLE 80 : NOUVELLES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- **Dispositif de signalement de certains comportements**

L'article 80 prévoit la mise en place par les employeurs publics **d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement.

L'objet de ce dispositif est de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes de ces comportements et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Il doit également permettre de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Un décret en Conseil d'État précisera les modalités de mise en œuvre, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences de respect de la confidentialité et d'accessibilité.

- **Plan d'action obligatoire relatif à l'égalité professionnelle**

Les employeurs publics devront élaborer et mettre en œuvre un **plan d'action pluriannuel** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'une durée de trois ans renouvelables. Ce document comporte, a minima, 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 ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique (Cf. article 5). Les CSE sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Entrée en vigueur

Les plan d'actions devront être élaborés par les établissements au plus tard au 31 décembre 2020.

ARTICLE 82 : DISPOSITIF DE NOMINATIONS EQUILIBREES

L'article 82 vise à étendre le dispositif des nominations équilibrées à **tous les emplois de direction de la FPH** : au titre de chaque année civile, les nominations dans ces emplois 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.

Cette obligation est appréciée globalement s'agissant des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi 86-33.

Afin de prendre en compte les efforts fournis depuis l'entrée en vigueur du dispositif ainsi que les contingences de gestion, cet article prévoit la possibilité, lorsque les emplois de direction 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**.

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

ARTICLE 83 : HARMONISATION DES REGLES DE COMPOSITION EQUILIBREE DES JURYS ET COMITES DE SELECTION ET ASSOULISSEMENT DU PRINCIPE DE PRESIDENCE ALTERNEE

Afin d'en faciliter la mise en œuvre, cet article fusionne les dispositions éparées régissant **le principe de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans la composition des jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires**.

Il prévoit ainsi, pour les trois versants, que la désignation des membres des jurys et des instances de sélection mentionnés respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à cette proportion.

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

Il fixe d'autre part que la présidence des jurys et des instances de sélection est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, **selon une périodicité maximale de quatre sessions consécutives**.

ARTICLE 84 : INAPPLICATION DU JOUR DE CARENCE AU CONGE MALADIE DES AGENTS EN ETAT DE GROSSESSE

En application de l'article 115 de la loi n°2017-1837, les agents publics ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour de leur congé maladie.

L'article 84 de la loi fonction publique prévoit une nouvelle exception à ce délai de carence : le **congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité**.

ARTICLE 85 : CONSERVATION DES DROITS A AVANCEMENTS PENDANT UN CONGE PARENTAL OU UNE DISPONIBILITE POUR ELEVER UN ENFANT

Les agents en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever leur enfant de moins de 8 ans pourront désormais bénéficier du **maintien de leurs droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans**, sur l'ensemble de la carrière.

CHAPITRE II : FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

ARTICLE 90 : CLARIFICATION DU DROIT APPLICABLE AUX AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Cet article insère dans le statut général de la fonction publique (loi n°83-634) les dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui figuraient aux articles L.323-2 à L.323-8-8 du code du travail.

ARTICLE 91 : EXPERIMENTATION POUR PERMETTRE LA TITULARISATION DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la loi, les fonctionnaires en situation de handicap pourront être **titularisés, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.**

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

Les modalités de mise en œuvre de cet article seront définies par un décret en Conseil d'Etat, notamment les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Une évaluation de cette expérimentation sera présentée au Parlement un an avant son terme.

ARTICLE 92 : PARCOURS PROFESSIONNEL DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP - AMENAGEMENT DES CONCOURS ADMINISTRATIFS

- **Obligations des employeurs publics en matière d'égalité de traitement des agents en situation de handicap**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'article 92 prévoit que les employeurs publics doivent prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs de **développer un parcours professionnel et d'accéder à des**

fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

En cas de mobilité, ils doivent prendre les mesures appropriées permettant à un agent de conserver les adaptations de son poste de travail.

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

L'employeur doit veiller à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Cette fonction peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

- **Aménagements des concours administratifs :**

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

Il étend d'autre part ces aménagements **aux procédures de recrutement.**

ARTICLE 93 : EXPERIMENTATION - MECANISME DE DETACHEMENT ET D'INTEGRATION DIRECTE POUR LA PROMOTION INTERNE DES FONCTIONNAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure **par la voie du détachement**, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, **ils pourront être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois.**

Le détachement et l'intégration pourront être prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'État déterminera les conditions d'application de cet article notamment :

- la durée de services publics exigée des candidats au détachement,
- les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement,
- la durée minimale de celui-ci,
- les conditions de son renouvellement éventuel,
- les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration,
- la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement devra présenter un rapport d'évaluation de cette expérimentation au Parlement.

TITRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR

ARTICLE 94 : MODALITES D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET DE LOI

Les dispositions de la loi fonction publique entrent en vigueur selon les modalités ci-dessous :

- **Fusion du CTE et du CHSCT en une instance unique de concertation (article 4) :**

Les dispositions de l'article 4 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement des CTE et CHSCT.

Par dérogation, à compter de la publication des textes d'application et jusqu'au prochain renouvellement des instances :

- ⇒ Les CTE sont seuls compétents pour examiner les questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- ⇒ Les CTE et CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du CTE et du CHSCT ;
- ⇒ Les CTE sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

- **Réorganisation des CAP (article 10) :**

Les nouvelles compétences des CAP sont applicables en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

- **Elargissement du recours au contrat sur les emplois de direction (article 16) :**

Cet article entre en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires visant à garantir l'égal accès aux emplois publics concernant les contractuels (article 15).

- **Suppression de la notation et généralisation de l'entretien professionnel (article 27) :**

La notation est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel s'appliquent aux entretiens conduits au titre de l'année 2020.

- **Suppression de l'avis préalable des CAP en matière d'avancement et de promotion et création des lignes directrices de gestion (article 30) :**

L'article 30, en tant qu'il concerne les compétences des CAP en matière d'avancement et de promotion ainsi que lignes directrices de gestion, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

- **Suppression de la commission des recours du CSFPH (article 32) :**

Les recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues après la publication de la loi fonction publique devront directement être formés auprès du juge administratif.

La commission des recours reste compétente pour les recours formés contre les sanctions intervenues avant la publication de la loi.

- **Réforme du cadre déontologique (articles 34 et 35) :**

Les nouvelles dispositions relatives au contrôle déontologique entrent en vigueur à compter du 1^{er} février 2020.

La commission de déontologie reste compétente pour les demandes faites, sur le fondement des dispositions antérieures, jusqu'au 31 janvier 2020.

L'absence d'avis dans les deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité.

Ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.

- **Garantie de la portabilité des droits liés au compte personnel de formation (article 58) :**

Les dispositions relatives à l'alimentation du compte personnel de formation entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

- **Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (article 80) :**

Les plans d'action sont élaborés par les établissements au plus tard au 31 décembre 2020.

- **Titre 1 et articles 25 (priorité de mutation pour les proches aidants), 27 (suppression de la notation) 30 (suppression de l'avis préalable des CAP en matière d'avancement et de promotion et lignes directrices de gestion)**

Ces dispositions sont applicables nonobstant toute disposition statutaire contraire.