



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Projet de loi de transformation de la fonction publique

Réunion technique consacrée aux titres III, IV et V

21 février 2019



Projet de loi de transformation de la fonction publique

Pour mémoire, un projet de loi structuré autour de cinq titres :

- 1 Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- 2 Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
- 3 Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- 4 Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- 5 Renforcer l'égalité professionnelle

ORDRE DU JOUR

Titre III

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

Art. 15 : Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique

Art. 16 : Simplifier et moderniser les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics

Art. 17 : Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique

Art. 18 : Garantir la transparence sur les ressources du CNFPT et permettre la fusion, au niveau inter-départemental, des CDG de la FPT

Art. 19 : Déconcentrer et simplifier la gestion des ressources humaines dans la FPH



ORDRE DU JOUR (suite)

Titre IV

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Chapitre I : Elargir les opportunités professionnelles des agents publics

-
- Art. 20 :** Garantir la portabilité des droits CPF en cas de mobilité public/privé
-
- Art. 21 :** Fluidifier la mobilité des fonctionnaires FPE
-
- Art. 22 :** Evolution des règles d'affectation en PNA
-
- Art. 23 :** Création d'une portabilité du CDI en inter-versants
-
- Art. 24 :** Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi

Chapitre II : Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration

-
- Art. 25 :** Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration
-
- Art. 26 :** Création d'un mécanisme de détachement automatique, et maintien des garanties découlant du statut, pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission



ORDRE DU JOUR (suite)

Titre V Renforcer l'égalité professionnelle

Chapitre I : Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

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

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

Art. 29 : Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection

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

Art. 31 : Maintien des droits à l'avancement/promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant - Egal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade au choix

Chapitre II : Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

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



Titre III : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III)

Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique (article 15) -1/6

Objectifs

- **Fluidifier les parcours entre le secteur public et le secteur privé afin de permettre le développement de nouvelles compétences nécessaires au bon fonctionnement des services publics**
 - Recentrage de la saisine obligatoire de la CDFP pour les agents occupant des emplois à risque. Pour les autres agents, la saisine obligatoire est supprimée.
 - En cas de doute sérieux quant à la compatibilité de l'activité envisagée et des fonctions exercées, possibilité de saisir le référent déontologue. Si le référent n'est pas en mesure d'apprécier la demande, saisine de la CDFP par l'administration.
- **Renforcer et rendre plus efficace le contrôle déontologique sur les emplois à risque et responsabiliser les administrations pour assurer la diffusion de la culture de la déontologie par la mise en place d'un contrôle retour ou arrivée** pour les fonctionnaires ou contractuels ayant exercé une activité privée lucrative au cours des 3 dernières années pour s'assurer de la compatibilité avec les fonctions publiques envisagées
- **Faciliter la gestion des déclarations d'intérêts**

Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III)

Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique
(article 15) -2/6

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en trois parties : I (déclaration d'intérêts) / II (création ou reprise d'entreprise) / III (départ vers le secteur privé)

Le I modifie le I de article 25 *ter* de la loi du 13 juillet 1983.

Il est structuré en **2 sous-parties** :

- Le **1°** prévoit la **suppression de la mention du destinataire** de la déclaration d'intérêts (l'autorité de nomination) que les agents dont les fonctions ou le niveau hiérarchique le justifient doivent transmettre, préalablement à leur nomination;
- Le **2°** abroge le second alinéa du I relatif à la transmission de la déclaration d'intérêts de l'autorité de nomination à l'autorité hiérarchique.

Le II modifie le III de article 25 *septies* de la loi du 13 juillet 1983.

Il **modifie le périmètre des agents** concernés par la **saisine obligatoire** de la commission de déontologie de la fonction publique en cas de **création ou de reprise d'entreprise**.

Désormais, les demandes de création ou de reprise d'entreprise ne seront soumises, par l'autorité hiérarchique, à la CDFP que lorsqu'elles émanent **d'agents occupant un emploi dont le niveau hiérarchique et la nature des fonctions le justifient**.

Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III)

Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique (article 15) -3/6

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le III modifie l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983.

Il est structuré en 8 sous-parties :

- Le 1^{er} modifie les dispositions relatives aux compétences de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) :
 - o Les **dispositions relatives à la composition** de CDFP figurent désormais au 1^{er} alinéa de l'article 25 *octies* : suppression de la composition détaillée (qui sera reprise par décret) et **clarification de la détermination du respect de l'obligation de parité** pour les membres.
 - o **Regroupement** de la totalité des **compétences** de la CDFP dans un seul paragraphe et ajout d'une nouvelle compétence (cf. infra).
 - o Disposition concernant la **demande d'autorisation** que doit effectuer l'agent, auprès de son autorité hiérarchique, qui **souhaite partir temporairement ou définitivement** vers le secteur concurrentiel.
 - Suppression de la saisine automatique de la CDFP dans le dispositif général
 - Ajout d'un « **filet de sécurité** » : en cas de doute sérieux sur la demande, l'autorité hiérarchique peut saisir son référent déontologue. Si ce dernier ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation, l'administration saisit alors la CDFP.

Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III)

Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique (article 15) -4/6

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- Le 2°:
 - **La saisine obligatoire de la CDFP** par l'autorité hiérarchique en cas de départ vers le secteur concurrentiel est prévue pour **les agents publics occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie** ;
 - Mise en place d'un **contrôle au retour des fonctionnaires et d'un contrôle à l'arrivée** pour **les agents contractuels** ayant vocation à être nommés sur certains emplois :
 - pour les **DAC et les dirigeants d'EP** nommés en Conseil des ministres, le contrôle s'effectue par la **CDFP** ;
 - pour les **autres agents envisageant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie**, le contrôle est effectué par **l'autorité hiérarchique** avec possibilité de saisir le référent déontologue en cas de doute sérieux et, en cas de difficulté d'analyse, la CDFP ;
 - Déplacement et clarification des **dispositions relatives à la nature du contrôle effectué par la CDFP**. Prise en compte du nouveau contrôle exercé au retour des agents ;
 - Renforcement de la capacité **d'auto-saisine de la CDFP par son président** : le point de départ du délai de saisine court à compter du jour où le président a eu connaissance du défaut de saisine préalable de la commission.

Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III)

Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique (article 15) -5/6

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- Le **3°** modifie le paragraphe concernant les **modalités du contrôle exercé par la CDFP** :
 - o Modification rédactionnelle concernant ce que peut demander la CDFP dans le cadre de son contrôle
 - o Modification de coordination suite à la restructuration de l'article
- Le **4°** modifications de coordination concernant les avis rendus par la CDFP
- Le **5°** Modifications de coordination suite à la restructuration de l'article
- Le **6°** concerne les sanctions :
 - o Reprise des **sanctions existantes** en cas de non respect des avis de la commission (sanctions disciplinaires, retenue sur pension, rupture du contrat de travail)
 - o Ajout d'une **nouvelle sanction pour les agents contractuels** : impossibilité d'être recruté pendant 3 ans
 - o Extension des **sanctions en cas de défaut de saisine préalable** par l'agent de son autorité hiérarchique
- Le **7°** abroge l'article relatif à la composition de la commission.
- Le **8°** modification législative du dernier alinéa prévoyant le renvoi à un DCE.

Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III)

Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique
(article 15) -6/6

Descriptif des mesures

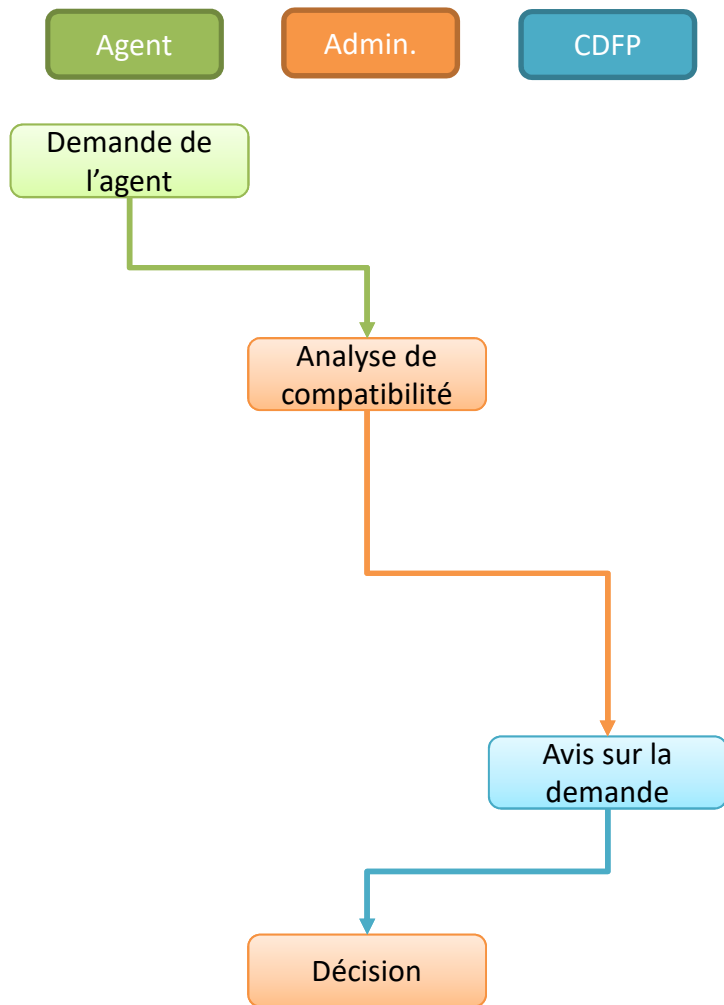
Le IX de l'article 33 prévoit les mesures transitoires suivantes :

- Les **saisines de la commission effectuées avant l'entrée en vigueur** de la loi sont régies par les dispositions antérieurement applicables. → La CDFP devra traiter le stock des saisines reçues jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi.
- 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. → Il s'agit de ne pas remettre en cause le mandat des membres de la commission et de ne pas créer de vide juridique concernant la composition de la commission.

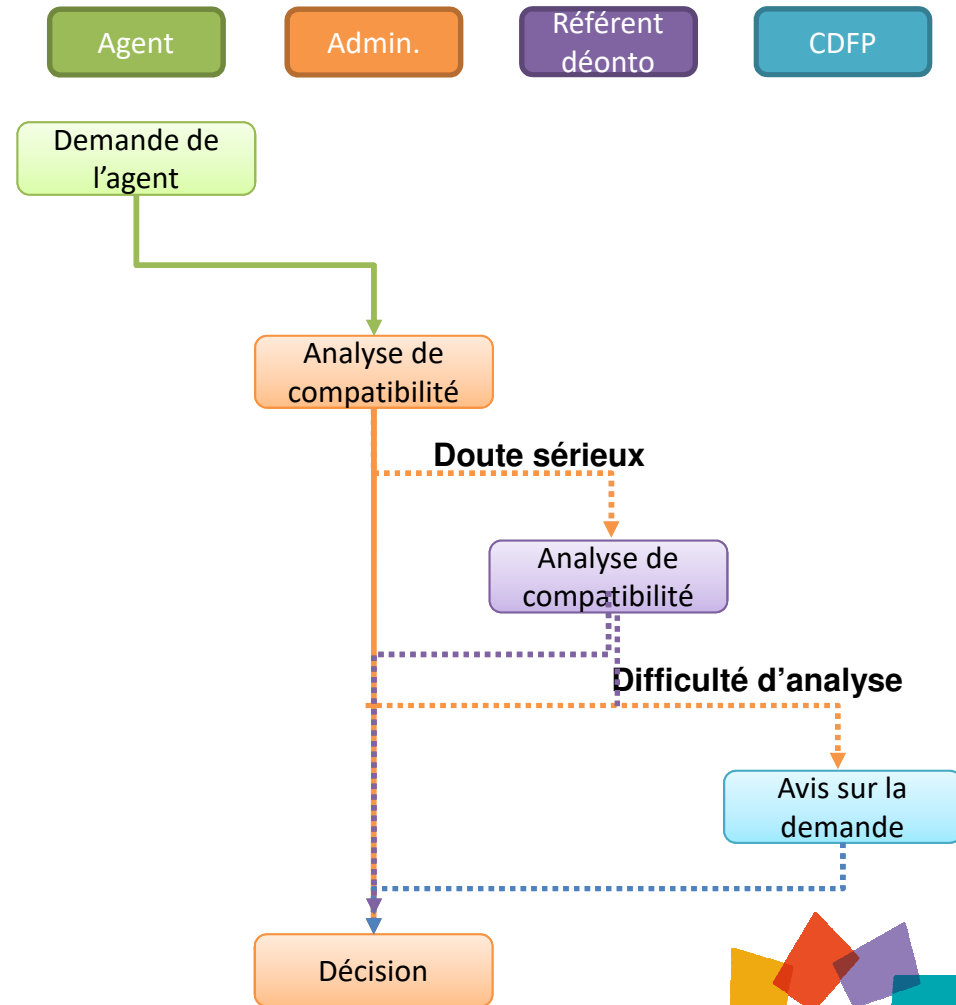


CONTRÔLE DEPART SECTEUR PRIVE / CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

Agents occupant un emploi à risque

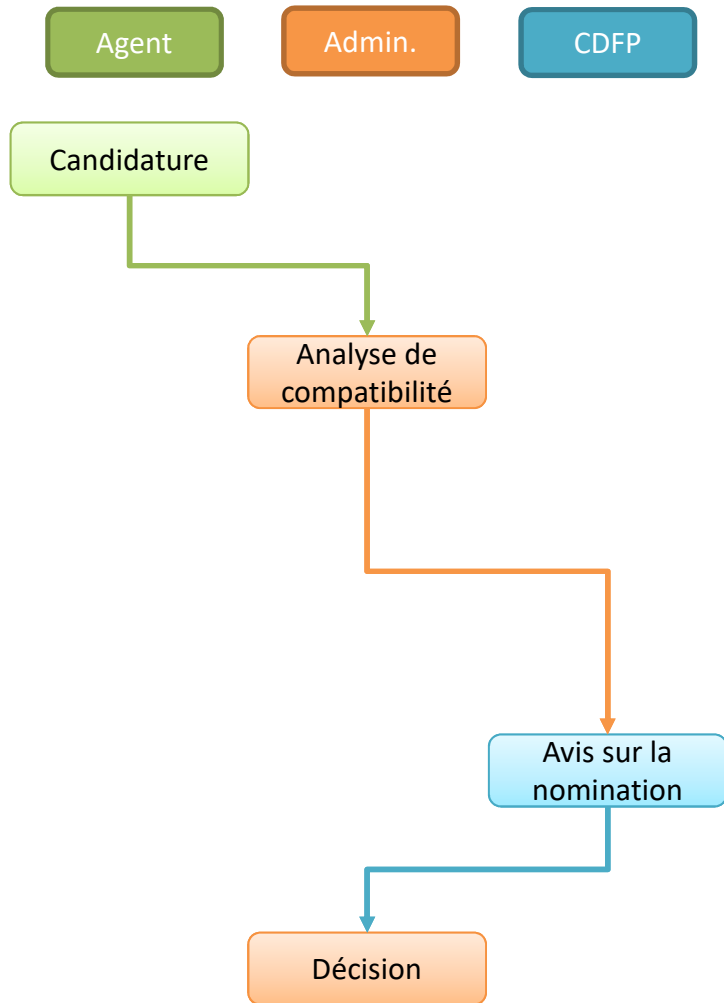


Autres agents

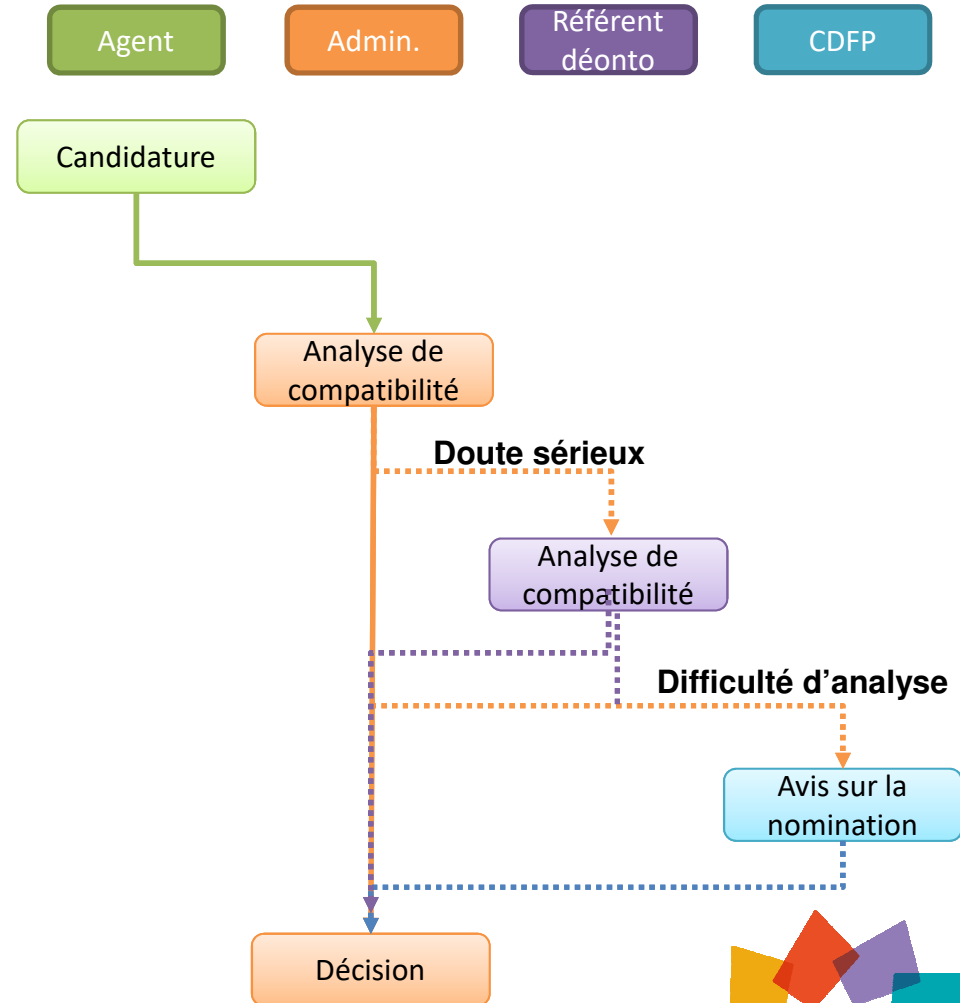


CONTRÔLE RETOUR/ARRIVEE DU SECTEUR PRIVE (fonctionnaire ou contractuel)

DAC et dirigeants d'EP de l'Etat



Agents postulant sur un emploi à risque



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

Ordonnance en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents publics (article 16 P JL) - 1/2

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le I de l'article habilite le Gouvernement à prendre les mesures de niveau législatif dans les cinq domaines suivants :

1. Réformer la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi 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'origine 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 le 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.

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

Ordonnance en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents publics (article 16 PJJ) – 2/2

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le II de l'article fixe le délai d'habilitation à 9 mois pour l'ensemble des items précités à l'exception du 2 dont le délai d'habilitation est fixé à 12 mois. Le délai de dépôt de la loi de ratification des ordonnances est quant à lui fixé à 3 mois.



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

Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique territoriale (article 17 P JL)

Objectifs

- **Accompagner les collectivités territoriales** dans une démarche de suppression des régimes dérogatoires et **définir une meilleure organisation du travail** afin d'adapter le cycle de travail aux besoins des usagers et d'améliorer l'efficacité du service public, l'une des finalités portant sur la qualité du service rendu et l'optimisation des moyens.
- **Clarifier et sécuriser** l'application des règles relatives au temps de travail des agents contractuels dans la fonction publique territoriale.

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Les I et II de l'article abrogent le **dernier alinéa de l'article 7-1** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et imposent aux collectivités et établissements ayant maintenu un régime de travail dérogatoire de déterminer, dans les conditions de droit commun, de nouveaux cycles de travail. Les collectivités concernées disposeront d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée délibérante (soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal et en 2022 pour les départements et les régions).

Le II de l'article modifie l'**article 136** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour rendre pleinement applicables aux contractuels les dispositions de l'article 7-1.

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

Fusion de centres de gestion et rapport annuel du centre national de la fonction publique territoriale au Parlement (article 18 P JL)

Objectifs

- **Maintenir l'échelon départemental comme échelon de droit commun** de gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale, pour répondre au besoin de proximité des agents et des employeurs territoriaux.
- **Conserver la souplesse d'organisation des CDG** en offrant un outil de mutualisation supplémentaire, sur la base d'une démarche volontaire des collectivités, pour répondre aux besoins spécifiques de tous les territoires.
- **Améliorer la transparence financière du CNFPT** dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Les I et II de l'article ajoutent une exception à l'organisation départementale des centres de gestion via la création d'un nouvel article 18-3 au sein de la loi du 26 janvier 1984, lequel autorise plusieurs CDG relevant d'une même région à fusionner au sein d'un établissement unique par délibération concordante de leur conseil d'administration et après avis de leur comité social territorial.

Le III de l'article insère un alinéa à l'article 12-4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyant la remise au Parlement et avant le 30 septembre de chaque année d'un rapport du CNFPT portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources.



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

Déconcentrer et simplifier la GRH dans la FPH (article 19 PJJ)

Déconcentration des actes de gestion RH pour les personnels de direction

Descriptif des mesures

La mesure consiste à déconcentrer certains actes de gestion courante (congs statutaires, temps partiel thérapeutique, autorisations spéciales d'absence, temps partiel, congé parental) du Centre national de gestion vers les établissements, s'agissant des directeurs d'hôpital, des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social, dès lors qu'ils ne sont pas chefs d'établissement, et des directeurs des soins.

En outre le transfert concerne également les décisions de changements d'affectation interne des directeurs adjoints et des directeurs des soins.

Suppression des arrêtés d'échelonnement indiciaire

Descriptif des mesures

La modification de l'article 79 supprime la référence à la grille commune de traitement prévue à l'article 15 du titre Ier du statut général, cet article 15 ayant été abrogé le 16 juillet 1987.

Elle procède également à un alignement rédactionnel avec l'article 6 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.



Titre IV : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Élargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Garantir la portabilité des droits CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé
(art. 20 PJJ) – 1/2

Objectifs

- **Garantir la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation entre le secteur public et le secteur privé**, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoyant que les droits à formation acquis au titre d'une activité régie par le code du travail ne sont plus comptabilisés en heures, mais en euros.
- **Habilitation à prendre**, en application de l'article 38 de la Constitution, **des mesures par voie d'ordonnance** afin de :
 - Faire **évoluer le financement et l'organisation des établissements publics et des services de formation des agents publics** ;
 - **Renforcer les synergies entre la formation initiale et continue des agents publics de catégorie A**, notamment en matière d'encadrement.



Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Élargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Garantir la portabilité des droits CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé
(art. 20 PJJ) – 2/2

Descriptif des mesures

✓ Portabilité entre le secteur public et le secteur privé des droits acquis au titre du CPF :

- Modification des articles 22 ter et 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et complétées par l'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment afin de prévoir la possibilité pour les agents publics de **convertir en heures des droits acquis précédemment en euros** au titre d'une activité privée ;
- Introduction dans le code du travail, à l'article L. 6323-3 du code du travail, d'une disposition permettant de **convertir en euros des droits acquis en heures**, de façon à permettre aux personnes qui ont quitté le secteur public de se prévaloir de leurs droits acquis au titre d'un emploi public.

✓ Les règles de gestion du CPF (rythme d'alimentation, plafonds, modalités de conversion) sont précisées par décret en Conseil d'Etat

✓ Habilitation à prendre des mesures par voie d'ordonnance dans le domaine de la formation :

- Les dispositions relatives à l'habilitation comportent deux volets :
 - Réformer et rapprocher le financement et l'organisation des établissements publics et des services de formation des agents publics ;
 - Améliorer et harmoniser la formation initiale et continue, notamment en matière d'encadrement, des agents publics de catégorie A.

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Élargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Fluidifier la mobilité des fonctionnaires de la FPE (article 21 PJJ)

Objectifs	La mesure favorise 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 pour pensions pesant sur l'employeur d'accueil au niveau de celui que ce dernier supporterait en employant un fonctionnaire de son versant.
Descriptif des mesures	<p><u>Détail de l'article :</u></p> <p>Article structuré en deux parties, modifiant la loi n° 84-16 (FPE) :</p> <p><u>Le I ajoute un III à l'article 42</u> pour prévoir qu'en cas de mise à disposition d'un fonctionnaire de l'Etat auprès d'un employeur territorial ou hospitalier, le remboursement par cet employeur d'accueil à l'employeur d'origine de la contribution patronale au CAS Pensions se fait sur la base d'un taux abaissé par décret. L'employeur d'origine reste, quant à lui, redevable de cette contribution au taux normal.</p> <p><u>Le II modifie l'article 46 :</u></p> <p>Le II est structuré en 2 sous-parties :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le 1° remplace le renvoi à un décret en Conseil d'Etat par un renvoi à un décret simple en ce qui concerne la détermination du taux de la contribution patronale au CAS Pensions due en cas de détachement (ce taux est déjà fixé par décret actuellement, à l'instar de l'ensemble des autres taux des cotisations sociales).- Le 2° prévoit qu'en cas de détachement d'un fonctionnaire de l'Etat auprès d'un employeur territorial ou hospitalier, le paiement par cet employeur d'accueil au CAS Pensions de la contribution patronale pour pension se fait sur la base d'un taux abaissé par décret.

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Élargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Fixation de règles de durée pour l'affectation en position d'activité (PNA) (article 22 PJJ)

Objectifs

- Lever les freins aux mobilités interministérielles en les sécurisant, tant pour l'agent souhaitant réaliser une mobilité que pour les administrations d'accueil;
- Permettre de limiter dans le temps l'affectation en « position normale d'activité » prononcée au titre du décret n°2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'Etat

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Création d'un article 36 bis (nouveau) au sein de la loi n°84-16 (FPE)

- 1^{er} alinéa : l'affectation en « position normale d'activité » prononcée au titre du décret n°2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'Etat peut désormais être limitée (durée prédéfinie, renouvelable). A l'issue de cette période le fonctionnaire réintègre son administration d'origine
- 2^{ème} alinéa : champ d'application de la mesure (prise en compte du principe d'autonomie des établissements publics)
- 3^{ème} alinéa : un DCE précisera les modalités d'application de l'article, notamment la durée d'occupation des emplois en PNA



Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Élargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

La portabilité du CDI inter-versants (article 23 PJL)

Objectifs	<ul style="list-style-type: none">- Améliorer les perspectives de carrière des contractuels et renforcer les possibilités de mobilité des agents contractuels recrutés en CDI ;- Diversifier le vivier de recrutement des employeurs publics.
Descriptif des mesures	<p><u>Détail de l'article :</u></p> <p>Article structuré en trois parties : I (FPE) / II (FPT) / III (FPH)</p> <p><u>Le I modifie l'article 6 ter de la loi 84-16 (FPE) :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Afin de rendre effective la portabilité du CDI entre les 3 versants de la fonction publique, sont précisées les articles déterminant le périmètre d'application de chacune des lois statutaires- L'Etat ou un établissement public à caractère administratif pourra proposer un CDI à un agent contractuel lié par un CDI à l'une des personnes morales mentionnées<ul style="list-style-type: none">o à l'article 2 de la présente loi (loi 84-16)o à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territorialeo à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Élargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

La portabilité du CDI inter-versants (article 23 PJJ)

Descriptif des mesures

Le II modifie l'article 3-5 de la loi 84-53 (FPT) :

- De la même manière, afin de rendre effective la portabilité du CDI entre les 3 versants de la fonction publique, est précisé le périmètre d'application de chacune des lois statutaires
- Une collectivité ou un des établissements mentionnés à l'article 2 peut maintenir le bénéfice de la durée indéterminée du contrat de l'agent lié par un CDI
 - o à cette même collectivité ou établissement public
 - o à une autre collectivité ou un autre établissement public mentionné à l'article 2
 - o à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat et de l'article 2 de la loi n°86-33 portant diverses dispositions statutaires applicables à la fonctions publique hospitalière

Le III insère un nouvel article dans la loi 86-33 : l'article 9-6

- Le périmètre d'application de chacune des lois statutaires est précisé
- L'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi 86-33 peut proposer un CDI à un agent contractuel lié par un CDI :
 - o à un autre établissement mentionné à l'article 2
 - o à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'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 portant diverses dispositions statutaires applicables à la fonctions publique hospitalière

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Elargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi
(article 24 PJL)

Objectifs

- Favoriser la fluidité des carrières entre l'emploi public et le secteur privé : permettre à l'agent contractuel qui souhaiterait prolonger sa carrière dans le secteur privé de mettre un terme à son contrat sans avoir à démissionner
- Sécuriser et améliorer la gestion des fins de contrat ou d'engagement
- Etendre le régime d'auto-assurance chômage des agents publics aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle ou d'une démission donnant droit à indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration.



Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics Élargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi
(article 24 PJJ)

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en neuf parties : I (FPE) / II (FPT) / III (FPH) / IV (code de la santé) / V (expérimentation: FPE – FPH) / VI (évaluation de l'expérimentation) / VII (ouvriers de l'Etat) / VIII (code du travail) / IX (Abrogation loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019)

Le I insère un article dans la loi 84-16 (FPE) : article 6 ter A

Le nouvel article 6 ter A **est construit de la manière suivante :**

- **Définition de la rupture conventionnelle :** l'administration et l'agent contractuel peuvent convenir **en commun** des conditions de la rupture du **CDI** qui les lie
- **Champ d'application :** la rupture conventionnelle ne s'applique pas :
 - o pendant la période d'essai
 - o en cas de licenciement ou de démission
 - o 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
 - o aux fonctionnaires détachés en qualités d'agents contractuels
- **Le libre consentement des parties :** la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties
- L'établissement d'une **convention** et le versement d'une **indemnité** dont les montants minimal et maxima seront fixés dans un décret simple

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Élargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi
(article 24 PJJ)

Descriptif des mesures

- **Une clause de remboursement de l'indemnité :**
 - o **En cas de retour dans l'emploi public au sein de la FPE** dans les trois années postérieurement à la conclusion d'une rupture conventionnelle
 - o **Délai de remboursement :** dans les deux ans qui suivent le recrutement
- Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités d'application.

Le II insère un article dans la loi 84-53 (FPH) : article 3-5-1

Le nouvel article 3-5-1 **est construit de la manière suivante :**

- **Définition de la rupture conventionnelle :** l'autorité territoriale et l'agent contractuel peuvent convenir **en commun** des conditions de la rupture du **CDI** qui les lie
- **Champ d'application :** la rupture conventionnelle ne s'applique pas :
 - o pendant la période d'essai
 - o en cas de licenciement ou de démission
 - o 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
 - o aux fonctionnaires détachés en qualités d'agents contractuels
- **Le libre consentement des parties :** la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties
- L'établissement d'une **convention** et le versement d'une **indemnité**

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Elargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi (article 24 PJJ)

Descriptif des mesures

- **Une clause de remboursement de l'indemnité :**
 - o **En cas de retour dans l'emploi public** - dans les trois années postérieurement à la conclusion de la rupture conventionnelle - pour occuper un emploi **auprès de la collectivité territoriale avec laquelle l'agent a convenu d'une rupture conventionnelle** ou auprès de **tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale**
 - o **Délai de remboursement** : dans les deux ans qui suivent le recrutement
- Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités d'application.

Le III insère un article dans la loi 86-33 (FPH) : article 9-5

Le nouvel article 9-5 est construit de la manière suivante :

- **Définition de la rupture conventionnelle** : l'établissement et l'agent contractuel peuvent convenir **en commun** des conditions de la rupture du **CDI** qui les lie
- **Champ d'application** : la rupture conventionnelle ne s'applique pas :
 - o pendant la période d'essai
 - o en cas de licenciement ou de démission
 - o 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
 - o aux fonctionnaires détachés en qualités d'agents contractuels
- **Le libre consentement des parties** : la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties
- L'établissement d'une **convention** et le versement d'une **indemnité**

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Elargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi (article 24 PJJ)

Descriptif des mesures

- **Une clause de remboursement de l'indemnité :**
 - o **En cas de retour dans l'emploi public** - dans les trois années postérieurement à la conclusion de la rupture conventionnelle - pour occuper un emploi **auprès de l'établissement avec lequel il a convenu d'une rupture conventionnelle**
 - o **Délai de remboursement** : dans les deux ans qui suivent le recrutement
- Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités d'application.

Le IV complète l'article L. 6152-4 du code de la santé publique :

Il s'agit de rendre applicable la rupture conventionnelle aux médecins, odontologistes et pharmaciens recrutés par contrat

Le V applique à titre expérimental la rupture conventionnelle aux fonctionnaires de l'Etat et aux fonctionnaires des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi 9 janvier 1986

Il est construit de la manière suivante :

- **Durée de l'expérimentation** : à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025
- **Définition de la rupture conventionnelle** : sans préjudice de l'article 24 de la loi 83-634, la cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité fonctionnaire peut résulter d'une rupture conventionnelle
- Versement d'une **indemnité**



Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Elargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi (article 24 PJJ)

Descriptif des mesures

- **Champ d'application** : la rupture conventionnelle ne s'applique pas :
 - o aux fonctionnaires stagiaires
 - o 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
 - o aux fonctionnaires détachés en qualités d'agents contractuels
- **Une clause de remboursement de l'indemnité** :
 - o Pour les **fonctionnaires de l'Etat** - en cas de retour dans l'emploi public au sein de la FPE - en tant qu'agent public dans les trois années postérieurement à la conclusion d'une rupture conventionnelle
 - o Pour les **fonctionnaires hospitaliers** - en cas de retour en tant qu'agent public auprès de l'établissement avec lequel il a convenu d'une rupture conventionnelle dans les trois années postérieurement à la conclusion d'une rupture conventionnelle
 - o **Délai de remboursement** : dans les deux ans qui suivent le recrutement
- Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités d'application.

Le VI prévoit un an avant son terme la présentation au Parlement de l'évaluation de l'expérimentation portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et son coût global.

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Elargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi (article 24 PJJ)

Descriptif des mesures

Le VII applique la rupture conventionnelle aux ouvriers d'Etat

Il est construit de la manière suivante :

- **Définition de la rupture conventionnelle** : 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
- **Champ d'application** : la rupture conventionnelle ne s'applique pas :
 - o pendant la période d'essai
 - o en cas de licenciement ou de démission
 - o 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
- **Le libre consentement des parties** : la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties
- L'établissement d'une **convention** et le versement d'une **indemnité**
- **Une clause de remboursement de l'indemnité** :
 - o **En cas de retour dans l'emploi public** - dans les trois années postérieurement à la conclusion de la rupture conventionnelle - pour occuper un emploi **auprès de l'administration**.
 - o **Délai de remboursement** : dans les deux ans qui suivent le recrutement
- Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités d'application.

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics Élargir les opportunités professionnelles des agents publics (chapitre I)

Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi (article 24 PJJ)

Descriptif des mesures

Le VIII

- étend le régime d'auto-assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle ou d'une démission donnant droit à indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration.
- rassemble, dans une disposition unique, tous les cas d'ouverture du droit à l'ARE :
 - o les deux nouveaux cas mentionnés ci-dessus
 - o les cas de perte involontaire d'emploi ou assimilés à une privation involontaire d'emploi mentionnés à l'article 244 de la loi de finances pour 2019
 - o le cas de la démission d'ouvrier de l'Etat du ministère de la défense donnant lieu à la perception d'une indemnité de départ volontaire dans le cadre d'une restructuration ou d'une réorganisation prévu au III de l'article 150 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009.
- Il est renvoyé au décret en Conseil d'Etat pour fixer les conditions d'application de ce droit « chômage » et notamment les modalités de détermination de la rémunération de référence servant au calcul de l'ARE.

Le IX sont abrogées en conséquence les dispositions :

- du III de l'article 150 de la loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009
- l'article 244 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration (chapitre II)

Création d'un dispositif global d'accompagnement pour la FPE et la FPH des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration (article 25 PJJ) – 1/3

Objectifs

- Dans la fonction publique de l'Etat et hospitalière, doter les administrations des outils leur permettant d'accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps;
- Renforcer le cadre de la formation facilitant les transitions professionnelles ;
- Aménager le cadre des mutations afin de faciliter la réaffectation des fonctionnaires ;
- Faciliter pour les fonctionnaires le souhaitant le réemploi dans le secteur privé.



Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration (chapitre II)

Création d'un dispositif global d'accompagnement pour la FPE et la FPH des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration (article 25 PJJ) – 2/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Création d'un article 62 bis (nouveau) au sein de la loi n° 84-16 (FPE)

- Le I permet la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des agents visant à mobiliser des dispositifs individuels favorisant leur affectation sur un nouvel emploi;
- Le II précise que parmi ces dispositifs figurent :
 - o L'accompagnement personnalisé ;
 - o Le congé de transition professionnelle (nouveau) ;
- Le III organise des priorités qui prévalent sur les priorités de l'article 60 de la loi n° 84-16 :
 - o Une priorité de mutation ou de détachement au sein du même département ministériel ;
 - o Une priorité de mutation ou de détachement dans le département ou la région où est située sa résidence administrative (prononcée par le représentant de l'Etat) ;
- Le IV organise une priorité de MAD vers un organisme privé pour une durée maximale d'un a;
- Le V prévoit une indemnité en cas de départ volontaire vers le secteur privé et le bénéfice de l'ARE ;
- Le VI précise que le comité social est consulté sur le dispositif d'accompagnement ;
- Le VII renvoie à un DCE la définition des modalités d'application de l'article.



Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration (chapitre II)

Création d'un dispositif global d'accompagnement pour la FPE et la FPH des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration (article 25 PJJ) – 3/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Modification de l'article 93 de la loi n° 86-33 (FPH)

- Le I prévoit le maintien en activité du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé lorsque l'établissement ne peut lui offrir un autre emploi correspondant à son grade,
- Le II fonctionnaire bénéficie de dispositifs individuels :
 - o L'accompagnement personnalisé ;
 - o Le congé de transition professionnelle (nouveau) ;
- Le III prévoit l'affectation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans un emploi d'un établissement mentionné à l'article 2 de loi FPH situé dans le même département :
 - Priorité de recrutement sur tout emploi vacant ;
- Le IV organise une possibilité de MAD vers un organisme privé pour une durée maximale d'un an ;
- Le V précise que le comité social est consulté sur le dispositif d'accompagnement ;
- Le VI précise que ces dispositions ne s'appliquent pas aux personnels de direction et directeurs de soins ;
- Le VII renvoie à un DCE la définition des modalités d'application de l'article.

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration (chapitre II)

Création d'un mécanisme de détachement automatique pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission (article 26 P JL) – 1/2

Objectifs

- Faciliter les opérations de transfert d'activités vers une personne morale de droit privé ou de droit public gérant un service public industriel et commercial ;
- Organiser le cadre dans lequel les fonctionnaires concernés peuvent poursuivre leurs missions ou réintégrer l'administration.

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration (chapitre II)

Création d'un mécanisme de détachement automatique pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission (article 26 P JL) – 2/2

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Ajout d'un article 14 quater à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 instaurant, dans les cas de transfert d'activité, la possibilité d'un transfert automatique des fonctionnaires concernés ;

- Le I prévoit la possibilité d'un détachement automatique des fonctionnaires applicable en cas d'externalisation (détachement sur un contrat de droit privé) ;
- Le II organise le maintien de la rémunération du fonctionnaire et des droits à avancement ;
- Le III permet aux fonctionnaires de mettre fin à ce détachement pour pourvoir un emploi vacant au sein de l'administration, sous réserve d'un préavis de trois mois ;
- Le IV permet la prorogation du détachement en cas de reprise du contrat d'externalisation par un autre organisme ;
- Le V organise, à l'issue du contrat, un droit d'option pour le fonctionnaire entre : radiation des cadres +indemnité +poursuite de son contrat de travail ; ou réintégration dans l'administration d'origine ;
- Le VI instaure le bénéfice d'une indemnité à tout moment en cas de départ volontaire ;
- Le VII prévoit des conditions d'application par DCE

Titre V : Renforcer l'égalité professionnelle

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Plans d'action Egalité professionnelle – Dispositif de signalement – Renforcement RSC (article 27 PJJ) – 1/6

Objectifs

- **Mettre en œuvre 3 actions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018**
- Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle » pluriannuel d'une durée de 3 ans, au plus tard le 31 décembre 2020. Le non-respect de l'obligation peut être sanctionné par une pénalité financière.
- Renforcer la connaissance statistique des situations d'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers l'enrichissement du contenu du rapport de situation comparée élaboré par les employeurs publics
- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Plans d'action Egalité professionnelle – Dispositif de signalement – Renforcement RSC (article 27 PJJ) – 2/6

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en III parties : I (3 versants) / II (FPT) / III (abrogation) + article 33, XIII (échéance plan d'action)

Le I modifie la loi 83-634 (3 versants)

Le I est structuré en **2 sous-parties** :

- **Le 1° insère un article 6 quater A** relatif à l'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes. La disposition prévoit :

Au premier alinéa de l'article 6 quater A :

- l'obligation pour les employeurs publics de l'article 2 SGF de mettre en place un dispositif de signalement;
- Ce dispositif est ouvert à l'ensemble des agents publics s'estimant victimes des actes de précités;
- Les modalités de mise en place sont fixées par DCE.

Au deuxième alinéa de l'article 6 quater A :

- Le dispositif recouvre le recueil des signalements, l'orientation de la victime et le traitement des faits signalés ;
- Un décret en Conseil d'Etat en précise les conditions d'application.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Plans d'action Egalité professionnelle – Dispositif de signalement – Renforcement RSC (article 27 P JL) – 3/6

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- **Le 2° insère** deux articles, article 6 septies et l'article 6 octies, après l'article 6 sexies

L'article 6 septies est relatif à l'obligation d'élaboration par les employeurs publics d'un plan d'action « égalité professionnelle ».

- Le 1^{er} alinéa de l'article 6 septies prévoit l'obligation d'élaboration et de mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle, d'une durée maximale de 3 ans renouvelables, ainsi que le champ des employeurs publics concernés par l'obligation :
 - L'Etat et ses EPA ;
 - Les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 40 000 habitants ;
 - Les EP de santé et médico-sociaux (art. 2 loi n° 86-33)
- Les alinéas 2 à 6 de l'article 6 septies précisent le contenu minimal du plan d'action c'est-à-dire l'obligation d'adopter des mesures en matière :
 - d'évaluation, de prévention et le cas échéant, de traitement des écarts de rémunération;
 - Garantissant l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des promouvables, le plan précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès à la promotion au choix ;
 - D'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents publics ;
 - De prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Plans d'action Egalité professionnelle – Dispositif de signalement – Renforcement RSC (article 27 P JL) – 4/6

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- Le 7^{ème} alinéa de l'article 6 septies précise que le plan est élaboré sur la base des données figurant dans le rapport de situation comparée renforcé.
- Le 8^{ème} alinéa de l'article 6 septies prévoit
 - D'une part, que sans préjudice des dispositions relatives à la négociation prévue par l'article 8 bis de la loi 83-634, les instances de dialogue social compétentes de chaque versant de la fonction publique sont consultées sur le plan d'action ;
 - D'autre part, que ces instances sont informées chaque année de l'état de la mise en œuvre du plan.
- Le 9^{ème} alinéa de l'article 6 septies précise la nature de la sanction applicable en cas de non respect de l'obligation d'élaboration du plan d'action : il s'agit, comme le prévoit l'accord du 30 novembre 2018 d'une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute globale de l'ensemble des personnels de l'administration concernée.
- Le 10^{ème} alinéa de l'article 6 octies prévoit qu'un DCE précise les conditions d'application de l'article.
- **Le XIII de l'article 33** prévoit que les plans d'action doivent être élaborés au plus tard le 31 décembre 2020.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Plans d'action Egalité professionnelle – Dispositif de signalement – Renforcement RSC (article 27 PJJ) – 5/6

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- **Le 2° insère** deux articles, article 6 septies et l'article 6 octies, après l'article 6 sexies

L'article 6 octies est relatif au rapport de situation comparée renforcé. Cette disposition reprend et modifie l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi « Sauvadet ».

Le 1^{er} alinéa de l'article 6 octies prévoit l'obligation annuelle d'élaboration du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Le 2^{ème} alinéa de l'article 6 octies précise le contenu du rapport de situation comparée : reprise de l'existant prévu par l'article 51 de la loi n°2102-347 auquel sont ajoutées des données sur les actes de violences, de harcèlement sexuel et moral et d'agissements sexistes ainsi que des données relatives aux écarts de rémunération.

Le 3^{ème} alinéa de l'article 6 octies rappelle comme le prévoyait l'article 51 de la loi précitée que le rapport de situation comparée est présenté chaque année devant les instances de dialogue social compétente.

Le 4^{ème} alinéa de l'article 6 octies prévoit qu'un DCE précise les conditions d'application de cet article, comme le prévoyait l'article 51 de la loi précitée.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Plans d'action Egalité professionnelle – Dispositif de signalement – Renforcement RSC
(article 27 PJJ) – 6/6

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le II modifie la loi 84-53 (FPT)

Le II insère un article 26-2 au sein de la loi n° 84-53 prévoyant la possibilité pour les centres de gestion de mettre en place le dispositif de signalement prévu par l'article 6 quater A, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, s'ils le demandent.

Le III abroge l'article 51 de la loi n° 2012-347

Le III abroge cette disposition qui est reprise et modifiée au sein de la loi n° 83-634 à l'article 6 octies.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Evolution du dispositif des nominations équilibrées (article 28 PJJ) – 1/2

Instauré en 2012 pour promouvoir l'égalité d'accès aux responsabilités supérieures entre les femmes et les hommes, le dispositif des nominations équilibrées impose aux employeurs des trois versants de la fonction publique, sous peine de pénalité financière, d'effectuer, chaque année, **au moins 40% de « primo-nominations » de personnes de chaque sexe sur les emplois de direction relevant de leur administration.**

Objectifs

- **Elargir le périmètre du dispositif** en y intégrant de nouveaux emplois et employeurs publics ;
- **Encourager les actions volontaristes** engagées par les employeurs publics ;
- **Adapter le dispositif aux spécificités de la fonction publique territoriale** afin d'en conserver la pertinence et l'efficacité.



Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Evolution du dispositif des nominations équilibrées (article 28 PJJ) – 2/2

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

L'article prévoit une nouvelle rédaction de l'article 6 quater de la loi 83-634

- **des modifications sont effectuées aux premier et deuxième alinéas du I** (élargissement du périmètre du dispositif)
- **deux alinéas (3ème et 4ème), spécifiques à la FPT, sont insérés au I** (prise en compte du nombre d'emplois et des processus de fusion)
- **des modifications sont effectuées au dernier alinéa du I, spécifique à la FPT** (le nombre de nominations déclenchant l'application du dispositif est abaissé de 5 à 4 et il est prévu que ce cycle est réinitialisé à chaque renouvellement général des assemblées délibérantes concernées)
- **un alinéa (3ème) est inséré au II** pour dispenser de contribution les employeurs dont les emplois sont occupés à 40% par des personnes de chaque sexe

Le XIV de l'article 33 du PJJ prévoit une disposition d'entrée en vigueur différée pour certaines modifications (les collectivités et EPCI entrant dans le périmètre se voient appliquer le dispositif des nominations équilibrées à partir du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes)

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Composition équilibrée et présidence alternée des jurys (article 29 P JL) – 1/4

Objectifs

- Rendre plus lisibles les règles de composition équilibrée des jurys et instances de sélection, actuellement fixées dans différents textes modifiés par étapes successives.
- Préciser les procédures de recrutement et d'avancement concernées par ces règles.
- Permettre une application périodique de l'alternance de la présidence des jurys mieux à même de répondre au besoin d'un recrutement professionnalisé.
- Uniformiser le champ d'application de la règle de présidence alternée entre les trois versants de la fonction publique.



Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Composition équilibrée et présidence alternée des jurys (article 29 P JL) – 2/4

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en cinq parties : I (3 versants) / II (abrogation FPE) / III (abrogation FPT) / IV (abrogation FPH) et V (abrogation article 55 loi n°2012-347)

Le I modifie la loi 83-634 (3 versants)

Le I insère deux articles, article 16 *ter* et article 16 *quater* dans le chapitre 3 de la loi 83-634.

- L'article 16 *ter* est relatif à la composition équilibrée des jurys et instances de sélection.
- L'article 16 *quater* est relatif à la présidence alternée des jurys de concours et instances de sélection

L'article 16 *ter* nouveau comporte 5 alinéas combinant les dispositions des articles 20 *bis*, 26 *bis*, 58 *bis* de la loi 84-16, du dernier alinéa de l'article 42 de la loi 84-53, de l'article 30-1 et du dernier alinéa de l'article 35 de la loi 86-33 ainsi que l'article 55 de la loi n° 2012-347 :

- Le 1^{er} alinéa reprend une partie du 1^{er} alinéa de l'article 55 de la loi 2012-347, du 1^{er} alinéa de l'article 20 *bis*, de la 1^{re} phrase de l'article 26 *bis* et du 1^{er} alinéa de l'article 58 *bis* de la loi 84-16, de la 1^{re} phrase du dernier alinéa de l'article 42 de la loi 84-53, de la 1^{re} phrase de l'article 30-1 et du dernier alinéa de l'article 35 de la loi 86-33, c'est-à-dire le principe de la composition équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires dans les trois versants : concours et examens professionnels de recrutement, examens et concours professionnels d'avancement de grade, recrutements sans concours, PACTE, tours extérieurs et recrutement de personnes en situation de handicap.
- Le 2^{ème} alinéa reprend l'article 55 de la loi 2012-347 : lors de la désignation des membres de jury, l'administration doit respecter une proportion minimale de 40 % de chaque sexe.



Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Composition équilibrée et présidence alternée des jurys (article 29 P JL) – 3/4

Descriptif des mesures

- Le 3^{ème} alinéa reprend la possibilité prévue par l'article 55 de la loi 2012-347 de déroger au principe de la composition équilibrée du fait des contraintes de recrutement et des besoins propres aux corps ou cadres d'emploi.
- Le 4^{ème} alinéa reprend le 3^{ème} alinéa de l'article 55.
- Le 5^{ème} alinéa prévoit qu'un DCE fixe les conditions d'application de l'article 16 *ter*, reprenant les mentions figurant aux articles 20 *bis*, 26 *bis* et 58 *bis* de la loi 84-16.

L'article 16 quater nouveau combine les articles 20 *bis* du Titre II, le dernier alinéa de l'article 42 du Titre III et l'article 30-1 du Titre IV relatifs à l'alternance de la présidence des jurys au sein d'un article unique de la loi n°83-634.

Le 1^{er} alinéa rappelle le principe de l'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires et fixe une périodicité maximale de 4 sessions consécutives pour l'application de l'alternance.

Les alinéas 2 à 5 précisent le champ d'application du principe fixé au 1^{er} alinéa en procédant à une uniformisation du champ pour les 3 versants de la fonction publique. Sont dès lors concernés les concours (art 19 de la loi 84-16, art. 36 de la loi 84-53 et art. 29 de la loi 86-33), les examens professionnels de recrutement (1^o de l'art 26 de la loi 84-16, 1^o de l'art. 39 de la loi 84-53 et 1^o art. 35 de la loi 86-33), les examens et concours professionnels d'avancement de grade (2^o et 3^o de l'art 58 de la loi 84-16, 2^o et 3^o de l'art. 79 de la loi 84-53 et 2^o et 3^o de l'art. 69 de la loi 86-33). Le champ est donc élargi aux examens professionnels de recrutement et aux examens et concours professionnels d'avancement de grade pour la FPE et la FPH.

Le 6^{ème} alinéa maintient la possibilité de déroger au principe de l'alternance par DCE.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Composition équilibrée et présidence alternée des jurys (article 29 PJJ) – 4/4

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le II abroge trois dispositions de la loi 84-16 (FPE)

Les dispositions abrogées de la loi 84-16 sont reprises par les articles 16 *ter* et 16 *quater*.

Cette abrogation supprime le hiatus existant entre les dispositions actuelles des articles 20 *bis*, 26 *bis* et 58 *bis* de la loi 84-16, dont la rédaction issue de la loi 2001-397 renvoie toujours la fixation de la proportion à un décret en Conseil d'Etat, et celles de l'article 55 actuel de la loi 2012-347 qui fixent directement le taux à 40%.

Le III abroge une disposition de la loi n°84-53 (FPT)

Les dispositions abrogées de la loi 84-53 sont reprises par les articles 16 *ter* et 16 *quater*.

Le IV abroge deux dispositions de la loi n° 86-83 (FPH)

Les dispositions abrogées de la loi 86-33 sont reprises par les articles 16 *ter* et 16 *quater*.

Le V abroge l'article 55 de la loi n° 2012-347

L'article 55 de la loi 2012-347 est repris par l'article 16 *ter*.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse et maintien des primes FPT en cas de congé de maternité, adoption ainsi que paternité et accueil de l'enfant
(article 30 P JL) – 1/2

Objectifs

- Mesure d'application de l'action 4.2 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : Dans un objectif de protection des femmes enceintes, exclure les congés de maladie pendant la grossesse du champ d'application du délai de carence.
- Mesure d'application de l'action 3.4 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et le déroulement de carrière en maintenant le versement des primes et indemnités durant les congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse et maintien des primes FPT en cas de congé de maternité, adoption ainsi que paternité et accueil de l'enfant
(article 30 PJJ) – 2/2

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- Le I crée l'exception d'application du délai de carence en ajoutant un 5° au II de l'article 115 de la loi de finances pour 2018.
- Le II insère, au premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, le principe de maintien dans les mêmes proportions que le traitement, des primes et indemnités durant les congés prévus au 5° de l'article 57 de cette même loi, à savoir le congé pour maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

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 31 P JL) 1/4

Objectifs

Mettre en œuvre les mesures 3.4 et 3.6 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, visant à supprimer les inégalités dans les déroulements de carrière:

- « Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière »
- « Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement »



Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

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 31 P JL) 2/4

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le I est relatif à la loi n° 84-16 (FPE)

- Le 1°) modifie l'article 54 de la loi 84-16
- Le a) mentionne l'alinéa modifié
- Le b) substitue à l'alinéa mentionné au a) un nouvel alinéa permettant le maintien des droits à avancement et la prise en compte comme service effectif dans la limite de cinq ans,
- Le 2°) instaure un article 54-1 (nouveau) au sein de la loi 84-16, pour permettre une prise en compte de la disponibilité et du congé parental en matière d'avancement et de service effectif dans la limite de cinq ans
- Le 3°) ajout d'un nouvel alinéa à l'article 58, précisant que dans les procédures d'avancement au choix, il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, grades et cadres d'emploi concernés: lorsqu'il existe un déséquilibre dans la répartition des femmes et des hommes dans le grade d'avancement considéré et cette même répartition au sein du vivier d'agents promouvables, le plan d'action égalité précise les actions visant à garantir l'égal accès à ces promotions.

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

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 31 P JL) 3/4

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le II est relatif à la loi n° 84-53 (FPT)

- Le 1°) instaure la prise en compte des droits à avancement et à services effectifs en cas de disponibilité pour élever un enfant dans la limite de cinq ans
- Le 2°) modifie l'article 75 de la loi 84-53
- Le a) mentionne l'alinéa modifié
- Le b) substitue à l'alinéa mentionné au a) un nouvel alinéa permettant le maintien des droits à avancement et la prise en compte comme service effectif dans la limite de cinq ans en cas de congé parental ,
- Le 3°) instaure un article 75-1 (nouveau) au sein de la loi 84-53, pour permettre une prise en compte de la disponibilité et du congé parental en matière d'avancement et de service effectif dans la limite de cinq ans
- Le 4°) ajout d'un troisième alinéa à l'article 79 précisant que dans les procédures d'avancement au choix, il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, grades et cadres d'emploi concernés: lorsqu'il existe un déséquilibre dans la répartition des femmes et des hommes dans le grade d'avancement considéré et cette même répartition au sein du vivier d'agents promouvables, le plan d'action égalité précise les actions visant à garantir l'égal accès à ces promotions

Renforcer l'égalité professionnelle

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (chapitre I)

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 31 P JL) 4/4

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le III est relatif à la loi n° 86-33 (FPH)

- Le 1°) modifie l'article 64 de la loi 86-33
- Le a) mentionne l'alinéa modifié
- Le b) substitue à l'alinéa mentionné au a) un nouvel alinéa permettant le maintien des droits à avancement et à service effectif dans la limite de cinq ans en cas de congé parental,
- Le 2°) instaure un article 64-1 (nouveau) au sein de la loi 86-33, pour permettre une prise en compte de la disponibilité et du congé parental en matière d'avancement et de service effectif dans la limite de cinq ans
- Le 3°) ajout d'un nouvel alinéa à l'article 69, précisant que dans les procédures d'avancement au choix, il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, grades et cadres d'emploi concernés: lorsqu'il existe un déséquilibre dans la répartition des femmes et des hommes dans le grade d'avancement considéré et cette même répartition au sein du vivier d'agents promouvables, le plan d'action égalité précise les actions visant à garantir l'égal accès à ces promotions

Renforcer l'égalité professionnelle

Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap (chapitre II)

Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap (article 32 P JL) – 1/4

Objectifs

- Renforcer la mobilisation des employeurs publics des trois versants de la fonction publique en élargissant le champ de leurs obligations vis-à-vis des personnes en situation de handicap, en particulier en matière de déroulement d'un parcours professionnel exempt de discriminations.
- Faciliter la mise en œuvre des aménagements en faveur des candidats en situation de handicap lors du déroulement des épreuves des concours et examens, en élargissant le champs des bénéficiaires et en modifiant les modalités de mise en œuvre.

Renforcer l'égalité professionnelle

Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap (chapitre II)

Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap (article 32 P JL) – 2/4

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en quatre parties : I (3versants)/ II (FPE) / III (FPT) / IV (FPH)

Le I modifie la loi n°83-634 (3 versants)

Le I comporte une modification de l'article 6 sexies afin de renforcer les obligations des employeurs publics en vue de garantir l'égalité professionnelle pour les personnes en situation de handicap. Parmi les obligations incombant aux employeurs sont ajoutés « le développement d'un parcours professionnel », « l'accès à des fonctions de niveau supérieur » et le fait de bénéficier « d'une formation adaptée à leur besoin tout au long de leur vie professionnelle ».

Le II modifie l'article 27 de la loi n°84-16 (FPE)

Le II est structuré en **4 sous-parties** :

- **Le 1°** supprime la référence à l'orientation en milieu ordinaire de travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées afin d'avoir une acception plus large des personnes en situation de handicap susceptibles de bénéficier des aménagements prévus au 4^{ème} alinéa du même I.
- **Le 2°** remplace le dernier alinéa du I de l'article 27 par 2 alinéas. Le 1^{er} alinéa supprime la référence aux seuls moyens physiques des candidats afin de prendre en compte toute les formes de handicap. Il permet aux candidats de bénéficier d'une durée plus longue pour préciser les aménagements requis : « préalablement au déroulement des épreuves » et non plus lors de leur inscription.
- Le 2^{ème} alinéa prévoit qu'un DCE fixe les conditions d'application du I.

Renforcer l'égalité professionnelle

Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap (chapitre II)

Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap (article 32 P JL) – 3/4

Descriptif des mesures

- **Le 3°** remplace au 1^{er} alinéa du III la référence aux fonctionnaires handicapés par les « agents publics en situation de handicap » afin que l'ensemble des agents publics dans cette situation bénéficient des aménagements prévus par l'article 6 sexies indépendamment de leur qualité de titulaire.
- **Le 4°** ajoute un paragraphe IV à l'article 27 qui prévoit un mécanisme dérogatoire de détachement afin de permettre aux fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories de BOETH mentionnées d'accéder aux emplois relevant d'un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, sous réserve d'avoir accompli une certaine durée de services publics.

Au terme du détachement, qui peut être renouvelé, le fonctionnaire peut être intégré dans le corps concerné.

Le dernier alinéa précise qu'un DCE précisera les conditions d'application de ce 4°, la durée des services publics exigée, 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 dans le corps.

Le III modifie l'article 35 de la loi n°84-53 (FPT)

Le III est structuré en 4 sous-parties, de manière identique aux modifications apportées à l'article 27 de la loi n°84-16

- **Le 1°** propose les mêmes modifications que le 1° du II
- **Le 2°** procède aux mêmes modifications que le 2° du II
- **Le 3°** procède à la même modification que le 3° du II
- **Le 4°** prévoit de manière identique au 4° du II le mécanisme dérogatoire de détachement pour les fonctionnaires en situation de handicap pour la FPT.

Renforcer l'égalité professionnelle

Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap (chapitre II)

Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap (article 32 P JL) – 4/4

Descriptif des mesures

Le IV modifie l'article 27 de la loi n° 86-83 (FPH)

Le IV est structuré en 4 sous-parties, de manière identique aux modifications apportées à l'article 27 de la loi n°84-16 et à l'article 35 de la loi n°84-53

- **Le 1°** propose les mêmes modifications que le 1° du II et du III
- **Le 2°** procède aux mêmes modifications que le 2° du II et du III
- **Le 3°** procède à la même modification que le 3° du II et du III
- **Le 4°** prévoit de manière identique au 4° du II et du III le mécanisme dérogatoire de détachement pour les fonctionnaires en situation de handicap de la FPH.

MERCI DE VOTRE ATTENTION