

# Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique

## LA STRUCTURATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### ↳ **Article 55 : Habilitation donnée au Gouvernement afin de créer par ordonnance un code général de la fonction publique**

L'article 55 autorise le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique.

## LE RECOURS AUX CONTRACTUELS

### ↳ **Article 15 : Encadrement du recrutement des contractuels avec la mise en place d'une procédure**

Encadrement du recrutement de contractuels sur emploi permanent pour favoriser la transparence ; ces recrutements seront prononcés à l'issue d'une procédure définie par décret en Conseil d'Etat.

### ↳ **Article 16 : Ouverture des postes de direction**

Ouverture de la possibilité de recruter directement des contractuels sur les emplois de direction suivants :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général adjoint des services des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

### ↳ **Article 17 : L'instauration des contrats de projet**

Création dans la fonction publique de contrats de projet d'une durée minimale de 12 mois et d'une durée maximale de 6 ans. Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opération.

Le contrat peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

### ↳ **Article 21 : Les autres cas d'extension au recours contractuel**

Elargissement des cas de recours aux agents contractuels :

- de catégorie B ou C sur emploi permanent lorsque les besoins du service et la nature des fonctions le justifient (contrats de trois ans) ;
- pour tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants et les EPCI de moins de 15 000 habitants ;
- pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants pour un période de 3 ans qui peut être prolongée jusqu'au renouvellement de leur conseil municipal ;
- pour tous les emplois à temps non complet de moins de 50 %.

### ↳ **Article 21 : Formation d'intégration pour les contractuels sur emploi permanent**

Obligation de suivre une formation d'intégration pour les agents contractuels recrutés pour occuper un emploi permanent, lorsque le contrat est conclu pour une durée supérieure à un an.

### ↳ **Article 22 : Extension des cas de recrutement contractuel pour remplacement**

Possibilité de recruter un agent contractuel en remplacement d'un agent en CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service), en détachement ou disponibilité de courte durée, en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation, en congé.

### ↳ **Article 23 : L'instauration d'une indemnité de précarité**

Instauration d'une indemnité de fin de contrat pouvant être versée à l'agent lorsque ces contrats sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé par décret.

### ↳ **Article 24 : Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours**

Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics territoriaux de nommer en tant que fonctionnaires stagiaires leurs agents contractuels admis à un concours de la fonction publique territoriale et inscrits sur une liste d'aptitude.

## LE DIALOGUE SOCIAL ET L'EVOLUTION DES INSTANCES PARITAIRES

### ↳ **Article 1<sup>er</sup> : Extension du principe de participation**

Extension de l'application du principe de participation des fonctionnaires à la définition des orientations relatives à la gestion des ressources humaines.

### ↳ **Articles 2 et 3 : Le conseil commun de la Fonction publique et Le CSFPT**

Le Conseil commun pourra désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs, après accord du président du conseil concerné. L'avis du Conseil commun se substituera à celui du CSFPT.

Cet article modifie également la composition du collège des employeurs territoriaux du conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation des communes et des EPCI.

### ↳ **Article 4 : La fusion des comités techniques et des CHSCT et la création des comités sociaux territoriaux (CST)**

Fusion des actuels comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) afin de donner naissance à une nouvelle instance issue de ce regroupement : le comité social territorial. Cette nouvelle architecture entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.

Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- 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 ;
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ;
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- A 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 au respect des prescriptions légales y afférentes ;
- Aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

### ↳ **Article 5 : Le rapport social unique**

Chaque année, les collectivités élaborent un rapport social unique rassemblant les éléments et données permettant l'élaboration des lignes directrices de gestion. Ces données portent sur la GPEEC, les parcours professionnels, les recrutements, la formation, la mobilité, l'avancement et la promotion, la mise à disposition, la rémunération, la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire, l'égalité professionnelle, la diversité, la lutte contre les discriminations, le handicap, l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

### ↳ **Article 10 : Les commissions administratives paritaires**

Est ouverte la possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories dans les fonctions publiques d'État et territoriale, en cas d'insuffisance d'effectifs.

La structuration des CAP en groupes hiérarchiques est supprimée.

La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'État ainsi que les décisions relatives aux refus de titularisation, aux refus de travail à temps partiel, aux licenciements en cas de non-réintégration après disponibilité, aux révisions d'un compte-rendu d'entretien professionnel, aux sanctions disciplinaires, aux licenciements pour insuffisance professionnelle, aux refus de démission.

L'avis préalable de la CAP est supprimé en cas de mutation et de transferts d'agents entre collectivités. Les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion.

Cette évolution s'articule avec la création des comités sociaux territoriaux qui formuleront un avis sur les lignes directrices de gestion prévues par l'article 30 dont l'objet est de fixer les critères à l'aune desquels les collectivités prendront les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises en matière d'avancement, de promotion, de mutation. A leur demande, des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiquées.

### ↳ **Article 12 : Les commissions consultatives paritaires**

Mise en place d'une CCP unique compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

### ↳ **Article 13 : Les instances paritaires en cas de fusion**

L'article 13 précise la procédure à suivre en ce qui concerne les instances paritaires en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics entre le moment de la fusion et l'élection des nouvelles instances suite à la cette fusion.

### ↳ **Article 30 : Les lignes directrices de gestion**

L'article 30 prévoit que dans chaque collectivité et établissement public de plus de 50 agents, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de GPEEC. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.

Pour l'établissement de la liste d'aptitude de promotion interne, l'autorité territoriale ou le Président du CDG tient compte des lignes directrices de gestion et peut être assisté par le collège des représentants des employeurs.

### ↳ **Article 14 : La négociation dans la fonction publique**

Habilitation du Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois, toute mesure relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la Fonction Publique.

## L'ÉVALUATION, LA PROMOTION, LA REMUNERATION

### ↳ Article 27 : L'appréciation professionnelle

Remplacement du terme « Évaluation » par les mots : « Appréciation de la valeur professionnelle ».

Le compte rendu d'entretien professionnel sera visé par l'autorité territoriale qui pourra formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires recevront une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits à CPF.

Les CAP ne pourront demander la révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel qu'à la demande des fonctionnaires.

### ↳ Articles 28,29 et 41 : Rémunération et régime indemnitaire

L'article 28 apporte des précisions concernant la rémunération des agents contractuels. Leur rémunération 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.

L'article 29 modifie l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 relatif au régime indemnitaire des agents territoriaux. Il indique qu'il peut être tenu compte des résultats collectifs du service. Par ailleurs, les agents placés en congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil bénéficient du maintien de leur régime indemnitaire durant ces périodes, tout en tenant compte de leur engagement professionnel et des résultats collectifs du service.

L'article 41 prévoit qu'en cas de résidence alternée d'un enfant au domicile de chacun des parents, 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.

## LA DISCIPLINE

### ↳ Article 31 : La procédure et les sanctions disciplinaires

Possibilité pour les témoins de se faire assister dans le cadre des procédures disciplinaires.

Harmonisation de l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique.

L'abaissement d'échelon ne pourra intervenir qu'à l'échelon immédiatement inférieur et la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années 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 tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.

Les règles d'application du sursis sont modifiées.

Réintroduction de la parité des représentants des employeurs et des représentants du personnel en conseil de discipline. La parité numérique doit être assurée au sein de la commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline.

### ↳ Article 32 : La suppression des conseils de discipline de recours

L'article 32 supprime les conseils de discipline de recours.

## LES DROITS ET OBLIGATIONS / LA DEONTOLOGIE

### ↳ **Article 34 : Le rôle du référent déontologue et de la HATVP en cas de départ de l'agent vers le secteur privé ou de recrutement d'un agent ayant exercé des activités privées lucratives**

Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique.

La haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) remplace la commission de déontologie.

La durée du temps partiel pour créer une entreprise passe de 2 à 3 ans.

### ↳ **Article 37 : La transparence sur les rémunérations**

Obligation de publier la somme des 10 rémunérations les plus élevées pour les grandes collectivités, en précisant la part respective d'hommes et de femmes.

### ↳ **Article 56 : L'exercice du droit de grève**

Instauration de limitations au droit de grève : possibilité de fixer des conditions et modalités de continuité des services, obligations de déclaration d'intention d'être gréviste et mise en place de sanctions.

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### ↳ **Article 40 : Les ordonnances en matière de santé, sécurité et de conditions de travail**

L'article 40 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi relative à la simplification des règles en matière :

- d'aptitude physique, de congé maladie, de temps partiel thérapeutique, clarification et harmonisation des nouveautés intervenues en droit du travail sur les congés maternité et d'adoption ;
- de protection sociale complémentaire, de médecine agréée, préventive, de fonctionnement des instances médicales.

### ↳ **Article 40 : La mise en œuvre du congé de proche aidant**

Instauration d'un congé de proche aidant d'une durée de trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

### ↳ **Article 40 : La période de préparation au reclassement**

L'article 40 complète l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 relatif à la période de préparation au reclassement : pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation qualifiante ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission de remplacement.

### ↳ **Article 40 : L'instauration d'un entretien de carrière**

Création d'un entretien de carrière pour les agents présentant un risque d'usure professionnelle.

### ↳ **Article 44 : La promotion des agents de police municipale**

Elargissement des promotions susceptibles d'être attribuées, à titre posthume, à un fonctionnaire de police municipale décédé en service, en prévoyant que celui-ci puisse désormais être promu au cadre d'emplois supérieur.

Fixation de règles d'avancement applicables aux fonctionnaires de police municipale ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

Il est prévu que les fonctionnaires stagiaires au sein de la police municipale, décédés dans l'exercice de leurs fonctions, puissent être titularisés dans leur cadre d'emplois.

### ↳ **Article 45 : Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux**

L'article 45 complète l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en prévoyant que les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Un décret en Conseil d'État détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit.

### ↳ **Article 46 : Droit à un aménagement horaire pour allaitement**

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant dispose à cet effet d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour.

### ↳ **Articles 47 et 49 : Le temps de travail**

Harmonisation de la durée du travail dans la FPT en supprimant les régimes dérogatoires. Les collectivités disposant d'un délai de 12 mois à compter du renouvellement des assemblées délibérantes pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents.

L'article 49 ouvre à l'employeur la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail.

## L'ÉVOLUTION DES INSTANCES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### ↳ **Article 21 : Les missions facultatives des Centres de Gestion**

Parmi les missions facultatives des CDG figure la mission de conseil en organisation. L'article 21 prévoit que le conseil s'exerce notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Le deuxième alinéa du même article 25 est également modifié pour ouvrir la possibilité pour les Centres de Gestion de mettre à disposition des collectivités et établissements qui le demandent des agents fonctionnaires ou contractuels pour assurer le remplacement d'agents, assurer des missions temporaires, pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

### ↳ **Article 40 : Les services de santé des Centres de Gestion**

L'article 40 ouvre la possibilité de développement de la mission de médecine statutaire et de contrôle, dans l'ensemble des Centres de gestion.

L'article 40 modifie l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 afin d'intégrer la possibilité pour les CDG d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'État, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics.

### ↳ **Articles 50 et 51 : L'organisation du CNFPT**

L'article 50 modifie les modalités d'organisation du CNFPT en prévoyant qu'une délégation du Centre est établie dans chaque région. Son siège est fixé par le conseil d'administration.

### ↳ **Articles 50 et 52 : L'organisation des Centres de gestion**

L'article 50 prévoit que des CDG limitrophes ou d'Outre-Mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique.

Est instaurée une obligation pour les Centres de Gestion d'élaboration d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération.

L'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs Centres pour le compte de tous. Les CDG exerceront en commun, à un niveau au moins régional, six nouvelles missions :

- Publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie B et C ;
- Mission générale des CDG d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial ;
- Publicité des listes d'aptitude ;
- Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- Assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue ;
- Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Obligation pour le centre de gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le CNFPT de conventionner afin d'articuler leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention est établi et présenté à la conférence régionale organisée par le CDG coordonnateur.

## MOBILITE / EVOLUTION PROFESSIONNELLE

### ↳ Article 25 : Les mutations prioritaires

L'article 25 étend la prise en compte de la qualité de proche aidant dans les règles de priorité qui régissent les mobilités entre collectivités.

### ↳ Article 58 : La portabilité du CPF

Les droits CPF acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du CPF seront converties en euros.

### ↳ Article 59 : Les ordonnances en matière de formation et de recrutement

L'article 59 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances, et dans un délai de 18 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- 1° Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics ;
- 2° 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, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé ;
- 3° Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.

### ↳ Article 60 : La formation des agents de police municipale

Les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation pourront être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.

### ↳ Articles 62, 63 et 65 : Le développement et le financement de l'apprentissage

Alignement de la rémunération des apprentis quel que soit leur secteur d'activité.

Le CNFPT verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés après le 1<sup>er</sup> janvier 2020 par les collectivités et les établissements publics locaux.

### ↳ Article 64 : Les formations au management

Les fonctionnaires bénéficient d'une formation au management lorsqu'ils accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement.

### ↳ Article 66 : La mise à disposition inter-versants

Favorisation de la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants hospitalier et territorial. Dans le cas où un fonctionnaire de l'État est mis à disposition d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier, le remboursement à l'employeur par la structure d'accueil de la contribution retraite pourra être effectué sur la base d'un taux inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine.

### ↳ Article 70 : Le double détachement dans la FPT

L'article 70 tient compte de la situation des agents détachés qui réussissent un examen professionnel. Il autorise, dans la FPT, le double détachement sur un poste fonctionnel et sur une position de stage le temps de procéder à la titularisation de l'agent concerné.

### ↳ Article 71 : La portabilité du CDI inter-versants

Instauration de la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique.

### ↳ Article 72 : La rupture conventionnelle

L'article 72 instaure la rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires pendant 5 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

### ↳ **Article 72 : L'extension de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) aux agents publics en cas de rupture conventionnelle ou de démission**

Extension du bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi. Sont concernés :

- les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire
- les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle.

### ↳ **Article 74 : La disponibilité pour suivre un conjoint**

Un fonctionnaire mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé ne bénéficiera du régime de réintégration que la loi prévoit pour les fonctionnaires détachés ou mis en disponibilité d'office que si la durée de la disponibilité de droit n'a pas excédé trois ans. Au-delà de cette durée, il conservera la garantie de se voir proposer une des trois premières vacances dans sa collectivité ou son établissement d'origine.

### ↳ **Article 76 : Le détachement en cas d'externalisation de service**

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

### ↳ **Article 77 : La procédure de décharge de fonctions : l'élaboration d'un protocole**

Possibilité de conclure un protocole lors de la fin de détachement sur un emploi fonctionnel afin d'organiser cette période de transition. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

### ↳ **Articles 78 et 79 : La gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)**

Limitation dans le temps de la prise en charge par le CDG ou le CNFPT des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et possibilité de reclassement dans l'une des deux autres fonctions publiques.

Dégressivité de la rémunération des FMPE (hors mission) à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année de prise en charge à hauteur de 10 % par an.

Fin de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi lorsqu'ils remplissent les conditions pour l'obtention d'une retraite à taux plein.

## EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

### ↳ **Article 80 : Plans d'action pluriannuels/dispositif de recueil de signalement des violences et agissements sexistes**

Mise en place d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel.

### ↳ **Article 81 : Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires**

L'article 81 complète la liste, définie à l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, des discriminations interdites afin d'y intégrer « l'état de grossesse ».

### ↳ **Article 82 : Nominations équilibrées : emplois fonctionnels**

Obligation de nomination équilibre hommes/femmes pour les emplois supérieurs étendue au CNFPT et aux communes et EPCI de 40 000 habitants.

### ↳ **Article 83 : Nominations équilibrées : jurys de concours**

Représentation équilibrée hommes/femmes au sein des jurys de recrutement, concours, avancement ou promotion.

#### ↳ **Article 84 : Non application du jour de carence en cas de congé de maladie pour les agents en situation de grossesse**

Non application du jour de carence en cas de congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

#### ↳ **Article 85 : Maintien des droits à avancement en cas de disponibilité pour élever un enfant ou de congé parental**

L'article 85 prévoit le maintien des droits à avancement en cas de disponibilité pour élever un enfant ou de congé parental.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant et d'un congé parental, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois.

Prise en compte de la répartition homme/femmes pour les décisions d'avancement.

## CONCOURS

#### ↳ **Article 89 : Les concours de la FPT**

Lorsque plusieurs centres de gestion organisent, simultanément, un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours.

Favorisation du développement du recrutement sur titres quelle que soit la filière de la FPT.

## HANDICAP

#### ↳ **Article 90 : Un nouveau chapitre sur l'emploi de travailleurs handicapés dans le statut général**

L'article 90 ajoute à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un cinquième chapitre intitulé « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ».

#### ↳ **Article 91 : Expérimentation de la titularisation d'apprentis en situation de handicap**

L'article 91 prévoit qu'à titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

#### ↳ **Articles 92 et 93 : Parcours professionnel des agents en situation de handicap - Aménagement des concours administratifs**

Diverses mesures en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés : création d'un référent handicap, précisions sur les conditions de participation aux concours ou de recrutement des travailleurs handicapés, conservation de l'aménagement de poste en cas de mobilité. Expérimentation pendant 5 ans d'un dispositif facilitant la promotion interne des fonctionnaires handicapés.