



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

> **Contact / Rédactrice** : Camille MOREAU
Juriste
cmoreau@cdg38.fr

> **Pôle** : Cellule juridique
> **Date** : le 9 août 2019

RESUME, ARTICLE PAR ARTICLE, DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Utilisation de ce document :

- Les articles sont résumés dans l'ordre numérique.
- Le ou les thèmes auxquels se rattache chaque article sont précisés en couleur sous chaque titre, selon le code couleur suivant :

- ◆ Accès à la fonction publique
(Contractuels, concours)
- ◆ La carrière
(Positions, avancement, évaluation, mobilité, FMPE...)
- ◆ Les droits et obligations
(Temps de travail, rémunération, discipline, droit de grève, dialogue social, égalité...)
- ◆ La santé
- ◆ La sortie de la fonction publique
- ◆ Les organes et instances de la fonction publique

- Vous pouvez accéder, directement depuis le sommaire, à l'article qui vous intéresse (CTRL + Clic gauche sur le titre de l'article en question).
- Sous chaque article, un lien vous permettra d'accéder à la disposition législative dont il est question. Pour accéder à la loi en entier, [cliquez ici](#).

- La date d'entrée en vigueur est indiquée, pour chaque article, dans un encadré bleu.

SOMMAIRE

Article 1 : principe de participation des fonctionnaires	6
Article 2 : Nouvelle faculté de saisine du Conseil commun de la fonction publique et représentation au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)	6
Article 3 : Feuille de route des décisions de l'Etat ayant un impact sur la fonction publique territoriale.....	7
Article 4 : Création des comités sociaux.....	7
Article 5 : Création d'un rapport social unique et d'une base de données sociales accessible aux membres du comité social.....	7
Articles 6 à 9	8
Articles 10 : Réorganisation des commissions administratives paritaires	8
Article 11.....	9
Article 12 : Mise en place d'une commission consultative paritaire (CCP) commune dans la FPT.....	9
Article 13 : Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics locaux	9
Article 14 : Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance afin de favoriser la conclusion d'accords négociés	10
Article 15 : Projet d'institution par décret d'une procédure de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents.....	10
Article 16 : Elargissement du recours au contrat sur les emplois de direction.....	11
Article 17 : Création du contrat de projet	12
Articles 18 à 20	13
Article 21 : Élargissement du recours au contrat dans la FPT	13
Article 22 : Remplacement d'agents indisponibles par des contractuels	14
Article 23 : Création d'une indemnité de précarité.....	14
Article 24 : Suppression de l'obligation faite aux employeurs publics locaux de nommer en tant que stagiaire un agent contractuel admis à un concours	15
Article 25 : Facilitation des mutations.....	15
Article 26.....	15
Article 27 : Suppression de la notation et généralisation de l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires	16
Article 28 : Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels.....	16
Article 29 : Régime indemnitaire	17
Article 30 : Lignes directrices de gestion, avancement, promotion interne	17
Article 31 : Révision et harmonisation des sanctions disciplinaires entre les trois versants de la FP.....	18
Article 32 : Suppression des conseils de discipline de recours.....	19

Article 33.....	19
Article 34 : Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique.....	19
Article 35 : Conséquences de la fusion de la commission de déontologie et de la HATVP.....	20
Article 36.....	20
Article 37 : Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique.....	20
Articles 38 et 39.....	21
Article 40 : Habilitation à légiférer par ordonnances pour simplifier et moderniser diverses dispositions relatives à la protection sociale des agents publics.....	21
Article 41 : Supplément familial de traitement.....	23
Articles 42 et 43.....	23
Article 44 : Avancement des fonctionnaires de police municipale en cas de décès ou de blessure grave en service.....	23
Article 45 : Autorisations spéciales d’absence liées à la parentalité ou octroyées à l’occasion de certains évènements familiaux.....	24
Article 46 : Droit à l’allaitement sur le lieu de travail.....	24
Article 47 : Suppression des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la FPT.....	24
Article 48.....	25
Article 49 : Télétravail.....	25
Article 50 : Organisation territoriale du CNFPT et des Centres de gestion.....	26
Article 51 : Délégation de pouvoirs du président du centre de gestion.....	26
Article 52 : Délégation de pouvoirs du président du CNFPT.....	27
Articles 53 et 54.....	27
Article 55 : Habilitation au Gouvernement pour créer par ordonnance un code général de la fonction publique.....	27
Article 56 : Encadrement du droit de grève.....	27
Article 57.....	28
Article 58 : Compte personnel de formation.....	29
Article 59 : Habilitation à légiférer par ordonnance pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires.....	29
Article 60 : Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l’expérience professionnelle.....	30
Article 61.....	30
Article 62 : Contribution financière du CNFPT au développement de l’apprentissage dans la FPT.....	30
Article 63.....	31
Article 64 : Formation des agents publics aux fonctions de management.....	31

Article 65 : Rapport du Gouvernement sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique.....	31
Articles 66 à 69	31
Article 70 : Double détachement pour accomplir un stage de formation	32
Article 71 : Portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique....	32
Article 72 : Rupture conventionnelle dans le secteur public.....	33
Article 73.....	33
Article 74 : Conditions de réintégration après une disponibilité pour suivre son conjoint	34
Article 75.....	34
Article 76 : Détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés..	35
Article 77 : Garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel lorsqu'ils sont déchargés de fonctions	35
Article 78 : Fonctionnaires momentanément privés d'emploi	36
Article 79 : Admission à la retraite des fonctionnaires momentanément privés d'emploi	37
Article 80 : Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes	37
Article 81 : Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires	38
Article 82 : Obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique.....	38
Article 83 : Règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection	39
Article 84 : Suppression du jour de carence pour les congés maladies liés à l'état de grossesse	39
Article 85 : Maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité de droit	40
Articles 86 à 88	40
Article 89 : Conditions d'organisation des concours dans la fonction publique territoriale.....	41
Article 90 : Clarification et modernisation du droit du handicap dans la fonction publique	41
Article 91 : Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap	42
Article 92 : Parcours professionnel des agents en situation de handicap.....	42
Article 93 : Mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap.....	43
Article 94 : Dispositions relatives à l'entrée en vigueur	43

Article 1 : principe de participation des fonctionnaires

DROITS ET OBLIGATIONS - DIALOGUE SOCIAL

[Cet article](#) concerne le dialogue social et la participation des agents « à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles **dont la liste est établie par décret en Conseil d'État** ».

A priori, **entrée en vigueur immédiate**, mais on ne connaît pas encore la liste des décisions individuelles concernées, qui sera établie par décret en Conseil d'Etat.

[Retour au sommaire](#)

Article 2 : Nouvelle faculté de saisine du Conseil commun de la fonction publique et représentation au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

I. Nouvelle possibilité de saisine du conseil commun de la fonction publique (CCFP)

[Cet article](#) prévoit que le conseil pourra être consulté sur les projets de textes ne concernant qu'une seule fonction publique, et relevant donc des compétences de l'un des conseils supérieurs, dès lors que ceux-ci présentent un lien avec les dispositions communes. Dans ce cas-là, sa consultation remplace celle du conseil supérieur du versant concerné (conseil supérieur de la FPE, de la FPT ou de la FPH).

Ce dessaisissement se fait après accord du président du conseil supérieur concerné.

Au cours des débats parlementaires, certains ont relevé que cela revenait à « éloigner le lieu de la consultation de l'administration de rattachement des personnels concernés », d'autant plus que la représentation des personnels est moins importante au sein du conseil commun qu'au sein des conseils supérieurs spécialisés.

Entrée en vigueur immédiate

II. Représentation des EPCI dans le collège des employeurs du CSFPT

Désormais, seront également électeurs les présidents des EPCI à fiscalité propre (en plus des maires, présidents de conseil général et régional).

Entrée en vigueur au prochain renouvellement des assemblées délibérantes des communes et EPCI, soit les 15 et 22 mars 2020.

[Retour au sommaire](#)

Article 3 : Feuille de route des décisions de l'Etat ayant un impact sur la fonction publique territoriale

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Cet article](#) impose au Gouvernement de présenter devant le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale une feuille de route triennale comportant les engagements, les objectifs en matière de gestion des ressources humaines et leurs conséquences pour les collectivités.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 4 : Création des comités sociaux

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

DROITS ET OBLIGATIONS - DIALOGUE SOCIAL

[Cet article](#) fusionne les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les trois versants de la fonction publique en leur substituant un unique comité social. Pour la FPT, il s'agit du comité social territorial (CST). Une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail sera instituée dans ces comités lorsqu'un seuil d'effectifs sera atteint.

Cet article opère un **renvoi à un décret en Conseil d'Etat**.

Une note plus précise sur le dialogue social et les instances paritaires sera réalisée ultérieurement.

Entrée en vigueur au prochain renouvellement du comité technique, c'est-à-dire aux élections professionnelles de décembre 2022.

[Retour au sommaire](#)

Article 5 : Création d'un rapport social unique et d'une base de données sociales accessible aux membres du comité social

DROITS ET OBLIGATIONS - DIALOGUE SOCIAL

[Cet article](#) impose aux administrations d'élaborer **chaque année** un rapport social unique, en remplacement du bilan social, qui était réalisé tous les deux ans. Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la

stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale et établissement public.

Il devra notamment indiquer les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité territoriale et présenter des informations relatives aux parcours professionnels, aux recrutements, aux promotions et aux mobilités...

Il devra être présenté en assemblée délibérante après avis du comité social territorial.

Un décret en Conseil d'Etat est prévu sur le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique. Pour le bilan social, c'est le CDG qui assurait la présentation au comité technique pour les collectivités rattachées au CT départemental. Il est probable que ce fonctionnement (transposé au CST) soit maintenu par le décret.

Entrée en vigueur au 1er janvier 2021.

[Retour au sommaire](#)

Articles 6 à 9

Ces articles concernent d'autres volets de la fonction publique.

Articles 10 : Réorganisation des commissions administratives paritaires

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

DROITS ET OBLIGATIONS - DIALOGUE SOCIAL

[Cet article](#) modifie les règles relatives aux CAP. Il sera désormais possible de créer une CAP pour plusieurs catégories hiérarchiques quand l'insuffisance des effectifs le justifie. Par ailleurs, les prérogatives des CAP sont recentrées autour des décisions défavorables aux fonctionnaires.

Un décret en Conseil d'Etat est prévu.

Une note plus précise sur le dialogue social et les instances paritaires sera réalisée ultérieurement.

Entrée en vigueur en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Mais, dès le 1er janvier 2020, les décisions relatives aux mutations et à la mobilité ne relèvent déjà plus des CAP.

La création d'une CAP unique sera possible au prochain renouvellement des CAP, qui se fera en décembre 2022.

[Retour au sommaire](#)

Article 11

Cet article ne concerne pas la FPT.

Article 12 : Mise en place d'une commission consultative paritaire (CCP) commune dans la FPT

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

DROITS ET OBLIGATIONS - DIALOGUE SOCIAL

[Cet article](#) supprime la condition de catégorie pour les CCP : « *Les agents contractuels examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie* ». Il y aura donc des CCP communes à l'ensemble des contractuels de la fonction publique territoriale, sans distinction de catégorie.

Une note plus précise sur le dialogue social et les instances paritaires sera réalisée ultérieurement.

Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique, c'est-à-dire aux élections professionnelles de décembre 2022.

[Retour au sommaire](#)

Article 13 : Organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics locaux

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

DROITS ET OBLIGATIONS - DIALOGUE SOCIAL

[Cet article](#) prévoit les dispositions, pour les CST, en cas de fusion de collectivité. Il est ainsi prévu que les élections du personnel doivent intervenir dans un délai d'un an suite à une fusion. Avant ces élections, les CAP, CCP et CTP préexistants siègeraient en formation commune.

Une note plus précise sur le dialogue social et les instances paritaires sera réalisée ultérieurement.

Entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique, c'est-à-dire aux élections professionnelles de décembre 2022.

[Retour au sommaire](#)

Article 14 : Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance afin de favoriser la conclusion d'accords négociés

DROITS ET OBLIGATIONS - DIALOGUE SOCIAL

[Cette disposition](#) habilite le Gouvernement à prendre par ordonnances des dispositions afin de favoriser aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.

On constate ici un rapprochement avec le droit du travail et les accords de branches. Olivier Dussopt a déclaré qu'à son sens (et donc, au sens du Gouvernement), « si un accord majoritaire national existe, un accord majoritaire local ne peut que l'améliorer ou le préciser, mais en aucun cas le dégrader ». Cette contrainte est toutefois absente des quelques précisions contenues par l'article.

Au cours des débats, les parlementaires craignaient également que ces accords négociés entraînent une avalanche de sources du droit de la fonction publique, comme en droit du travail.

Dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'Etat soulignait « l'importance d'une telle réforme, susceptible de bouleverser l'état du droit positif applicable dans la fonction publique, aucune disposition législative n'ayant jamais conféré une valeur normative aux accords négociés avec les représentants des agents publics ».

Les ordonnances seront prises dans un délai de 15 mois à compter de la publication de la loi, et devront être ratifiées dans les 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance. Ce qui donne l'hiver 2020 - 2021 au plus tard.

[Retour au sommaire](#)

Article 15 : Projet d'institution par décret d'une procédure de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents

ACCÈS A LA FONCTION PUBLIQUE - RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

[Cet article](#) est le premier d'une série visant à élargir le recours au contrat. Il prévoit que le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. **Un décret en Conseil d'Etat devra prévoir les modalités de cette procédure.**

Ce recrutement offre l'avantage de la souplesse, mais présente l'inconvénient de la précarité, et crée une concurrence avec les fonctionnaires.

Extrait des débats parlementaires :

Certains parlementaires estimaient que ce mode de recrutement allait à l'encontre du principe d'égalité garanti à l'article 6 de la DDHC, et qui trouvait sa formalisation dans les concours d'accès à la fonction publique : « *Ceux qui ont une mémoire se rappellent d'ailleurs que c'est sur la base de ces fondamentaux qu'il a été mis fin aux offices et autres charges, et donc à tout le système de vénalité qui permettait d'accéder aux emplois publics. Depuis lors, le concours est devenu la voie d'accès à ces emplois. En permettant un recours accru aux contractuels dans la fonction publique, le projet de loi tourne le dos à la conception française de la fonction publique de carrière au profit de la fonction publique d'emploi, organisant une administration aux ordres et donc inféodée au pouvoir politique. Il organise parallèlement la précarisation des agents publics, car les contractuels n'ont bien sûr pas les mêmes droits que les fonctionnaires.* »

Cet article prévoit donc le respect d'une procédure encore inconnue, puisqu'elle devra être précisée par décret en Conseil d'Etat. **Il ne semble donc pas applicable en l'état.**

[Retour au sommaire](#)

Article 16 : Elargissement du recours au contrat sur les emplois de direction

ACCÈS A LA FONCTION PUBLIQUE - RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

Cet article prévoit que pour la FPT, pourront désormais être occupés par des contractuels :

- Les emplois de DGS et DGA des départements et des régions, ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions.
- Les emplois de DGS et DGA des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.
- Les emplois de directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient (**la liste de ces établissements sera fixée par décret en Conseil d'Etat**).

Un décret précisera également, notamment, les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées sur ces fonctions.

Les candidats recrutés sur ces emplois devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions.

Ces contrats ne pourront conduire ni à une titularisation, ni à un CDI.

Entrée en vigueur au lendemain de la publication du décret prévu à l'article 15, qui prévoit la procédure de recrutement.

[Retour au sommaire](#)

Article 17 : Création du contrat de projet

ACCÈS A LA FONCTION PUBLIQUE - RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

Création du contrat de projet, c'est-à-dire de *la possibilité, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, de recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.*

- ◆ Ce dispositif est ouvert à toutes les catégories hiérarchiques.
- ◆ Il ne peut concerner que des emplois non permanents, et doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée.
- ◆ Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties, dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé dans la limite de cette durée totale de six ans.
- ◆ Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.
- ◆ Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI.
- ◆ L'agent pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

Extrait des débats parlementaires :

Selon des parlementaires, cet article « entre en contradiction avec les principes fondateurs de la fonction publique et de l'action administrative. Il revient sur l'idée, pourtant essentielle, que le fonctionnaire est au service de l'intérêt général, responsable devant la Nation, ce qui suppose son indépendance face aux pressions économiques et politiques. C'est pour cela qu'il bénéficie d'un emploi permanent, régi par un statut et non par un contrat. »

« La contractualisation implique une précarité, qui décourage toute contestation et toute réforme véritable au sein des administrations. Vous le savez, il est difficile de faire grève, de s'opposer, lorsqu'un contrat risque de ne pas être renouvelé. Ce recul va de pair avec l'affaiblissement des organisations syndicales, que prépare cette réforme. »

Cet article prévoit qu'un décret devra préciser le délai de prévenance ainsi que les modalités d'application de cette nouvelle disposition et notamment l'indemnité de rupture anticipée du contrat.

Il semble donc manquer de précisions pour entrer en vigueur immédiatement, et il serait plus prudent d'attendre la parution des décrets pour utiliser ce nouveau dispositif.

[Retour au sommaire](#)

Articles 18 à 20

Concernent la FPE et la FPH

Article 21 : Élargissement du recours au contrat dans la FPT

ACCÈS A LA FONCTION PUBLIQUE - RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

[Cet article](#) modifie l'article 3-3 et élargit, lui aussi, le recours aux contractuels. **Il sera possible de recruter par contrat des agents de catégories B et C**, et plus seulement de catégorie A. Cet article prévoit également dans quels cas des emplois permanents pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels.

Des emplois permanents pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :

- Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail
- Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années consécutives à leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail
- Pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

Le CDD sera toujours d'une durée maximale de trois ans, et renouvelable par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Au-delà, ils ne peuvent être reconduits que pour une durée indéterminée, et par décision expresse.

Les CDG peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Un décret en Conseil d'Etat est prévu.

Entrée en vigueur au lendemain de la publication du décret prévu à l'article 15, qui prévoit la procédure de recrutement.

[Retour au sommaire](#)

Article 22 : Remplacement d'agents indisponibles par des contractuels

ACCÈS A LA FONCTION PUBLIQUE - RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

[Cet article](#) actualise l'article 3-1 de la loi de 1984, qui prévoit que les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire d'agents à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, de maladie, de maternité ou paternité, etc.

La loi **complète la liste des causes d'indisponibilités pour y inclure l'ensemble des congés pouvant être accordés aux fonctionnaires territoriaux, notamment le CITIS**. Elle inclut également **certains cas de détachement et de disponibilité**, en ciblant les cas dans lesquels le fonctionnaire ne peut être remplacé car il doit, à l'issue de sa période de disponibilité ou de détachement, être réintégré dans son emploi.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 23 : Création d'une indemnité de précarité

SORTIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Une [indemnité de fin de contrat](#) est prévue pour compenser la situation précaire de certains agents contractuels.

Elle concerne les contrats conclus pour une durée inférieure ou égale à un an, lorsque la rémunération brute globale est inférieure à un plafond fixé par décret.

Sont exclus :

- Les contrats saisonniers
- Les contrats de projet
- Les agents nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite d'un concours
- Les agents dont le contrat est renouvelé ou qui bénéficient d'un nouveau contrat au sein de la FPT (ils pourront recevoir cette indemnité à l'issue de leur dernier contrat, si la durée totale d'engagement est inférieure ou égale à un an).

Cet article s'appliquera aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2021.

[Retour au sommaire](#)

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

ACCÈS A LA FONCTION PUBLIQUE - RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

[Cet article](#) a pour objet de supprimer 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.

Si l'autorité territoriale décide de nommer l'agent en qualité de fonctionnaire stagiaire, elle est en revanche libérée de l'obligation préalable de déclarer la publicité de la vacance d'emploi au centre de gestion.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 25 : Facilitation des mutations

CARRIÈRE - MOBILITÉ

[Les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant](#) font désormais partie des catégories d'agents voyant leurs demandes de mutations examinées en priorité.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 26

Ne concerne pas la FPT.

Article 27 : Suppression de la notation et généralisation de l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires

CARRIÈRE - ÉVALUATION

Les mots « évaluation » et « notation » sont remplacés par l'expression « appréciation de la valeur professionnelle ». [Les méthodes d'évaluation sont renouvelées :](#)

- Suppression de la notation là où elle existe encore,
- Evaluation individuelle du fonctionnaire pour apprécier sa valeur professionnelle donnant lieu à un compte rendu communiqué au fonctionnaire,
- Observation de l'autorité territoriale dans le compte rendu de l'entretien professionnel annuel,
- Durant l'entretien annuel, le fonctionnaire est informé des droits afférents au compte personnel de formation,
- Le compte rendu de l'entretien ne sera plus obligatoirement porté à la connaissance de la CAP.
- Toutefois, à la demande du fonctionnaire, la CAP peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

[Retour au sommaire](#)

Article 28 : Inscription dans le statut général des principes de fixation de la rémunération des agents contractuels

DROITS ET OBLIGATIONS - REMUNERATION

Inscription, dans la loi, des [principes concernant la rémunération des contractuels](#).

- Cette rémunération doit être 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.
- La rémunération des agents en CDI fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 29 : Régime indemnitaire

DROITS ET OBLIGATIONS - REMUNERATION

[Cette disposition](#) permet de prendre en compte, pour fixer le régime indemnitaire, les résultats collectifs du service.

Le régime indemnitaire est en outre maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés maternité, paternité ou pour adoption (5° de l'article 57 de la loi de 1984), sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 30 : Lignes directrices de gestion, avancement, promotion interne

CARRIÈRE - AVANCEMENT

DROITS ET OBLIGATIONS - DIALOGUE SOCIAL

♦ **Création des lignes directrices de gestion**, arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial. Elles définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration et établissement public (emplois et compétences), indique les orientations générales pour la promotion et la valorisation de parcours.

♦ **Changement concernant la promotion interne** : désormais, 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 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.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de [cette disposition](#).

Dispositions applicables en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

[Retour au sommaire](#)

Article 31 : Révision et harmonisation des sanctions disciplinaires entre les trois versants de la FP

DROITS ET OBLIGATIONS - DISCIPLINE

Tout d'abord, [cette disposition](#) permet aux personnes citées comme témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estiment victimes d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes de la part de l'agent qui fait l'objet de l'action disciplinaire de demander au président de la juridiction de bénéficier de l'assistance de la tierce personne de leur choix.

Entrée en vigueur immédiate sur ce point.

◆ Par ailleurs, cet article ajoute dans les **sanctions du deuxième groupe**, la radiation du tableau d'avancement et précise que l'abaissement d'échelon (sanction déjà existante) se fera à l'échelon immédiatement inférieur.

◆ La rétrogradation, **sanction du troisième groupe** déjà existante, se fera au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent.

◆ Cet article crée également la **possibilité de demander la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier** après un délai de 10 ans de service effectif à compter de la dernière sanction pour le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes. Cette demande ne peut être refusée **que** si une autre sanction est intervenue dans ce délai.

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

◆ La révocation du sursis est désormais possible lorsqu'est prononcée une exclusion temporaire des fonctions de moins de 3 jours (1er groupe), alors qu'actuellement les sanctions du premier groupe ne révoquent pas le sursis d'une nouvelle sanction.

◆ En outre, cet article insère à l'article 136 de la loi de 1984 l'obligation de parité dans les CCP.

Entrée en vigueur immédiate sur ces points.

Cet article modifie également les dispositions qui concernent le conseil de discipline.

Le conseil de discipline pourra comprendre des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui.

Sur ce point, entrée en vigueur au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique, c'est-à-dire en décembre 2022.

[Retour au sommaire](#)

Article 32 : Suppression des conseils de discipline de recours

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Cet article](#) supprime la procédure disciplinaire d'appel, pour les titulaires et les contractuels. Cette mesure découle du constat que ces recours étaient presque systématiquement suivis de recours contentieux. Ces derniers seront, bien évidemment, toujours ouverts pour contester une sanction.

Entrée en vigueur immédiate : cet article s'applique donc aux sanctions prises à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

[Retour au sommaire](#)

Article 33

Cet article ne concerne pas la FPT.

Article 34 : Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Cet article](#) fusionne la commission de déontologie et la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Désormais, la HATVP apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

La HATVP rend un avis si l'administration la saisit sur les projets de textes relatifs aux articles 6 ter A, 25 bis à 25 nonies et 28 bis et dernier alinéa de l'article 25 et émet des recommandations de portée générale sur ces textes. Ces avis sont rendus publics.

Elle formule également des recommandations si elle est saisie par l'administration sur des situations individuelles relatives aux articles susvisés.

Elle donne également son avis sur la compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire avec ses fonctions, et sur le projet de cessation temporaire ou définitive de fonctions d'un fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée lucrative. Enfin, elle rend un avis en cas de retour d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un contractuel qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative pour qu'il soit recruté sur un emploi de direction de la fonction publique.

En définitive, il y aura **moins de contrôles à la sortie de la fonction publique, et plus de contrôles au retour dans la fonction publique.**

Si l'avis de la HATVP n'est pas respecté, des poursuites disciplinaires peuvent être mises en œuvre. Mais également une retenue sur pension, l'impossibilité de recruter l'agent contractuel intéressé pendant trois ans, et une rupture de contrat sans préavis ni indemnité.

La HATVP peut être saisie, selon les cas, par l'employeur ou l'agent intéressé. Dans certains cas, elle peut s'autosaisir.

Entrée en vigueur au 1er février 2020.

[Retour au sommaire](#)

Article 35 : Conséquences de la fusion de la commission de déontologie et de la HATVP

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Cet article](#) est relatif au fonctionnement et à la composition de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Entrée en vigueur au 1er février 2020.

Article 36

Cet article ne concerne pas la FPT.

Article 37 : Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique

DROITS ET OBLIGATIONS

[Cet article](#) impose aux départements ministériels, régions, départements, collectivités de plus de 80 000 habitants, EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et aux établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros de publier les 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Le gouvernement remet également au Parlement, en annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique, un état des hautes rémunérations dans la fonction publique. Pour chacune des trois fonctions publiques, cette annexe précise le montant moyen et le montant médian des

rémunérations au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés.

Cette annexe précise également la situation des élèves et des membres des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration, de l'Ecole Polytechnique, de l'Ecole nationale supérieure des mines, de l'Ecole nationale de la magistrature et des élèves et des anciens élèves des écoles normales supérieures au regard de l'engagement de servir pendant une durée minimale en indiquant le nombre d'agents soumis à l'obligation de remboursement des sommes fixées par la réglementation applicable en conséquence de la rupture de cet engagement ainsi que le nombre d'agents n'ayant pas respecté ou ayant été dispensés de cette obligation.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Articles 38 et 39

Ces articles ne concernent pas la FPT

Article 40 : Habilitation à légiférer par ordonnances pour simplifier et moderniser diverses dispositions relatives à la protection sociale des agents publics

SANTÉ

♦ [Cet article](#) habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures visant à :

1. Favoriser protection sociale complémentaire des agents publics,
2. Simplifier l'organisation et fonctionnement des instances médicales, de la médecine préventive et de la médecine agréée,
3. Simplifier les règles d'aptitude physique à l'entrée dans la FP et celles relatives aux congés ou positions statutaires pour maladies ou blessures,
4. Favoriser maintien dans l'emploi des agents publics et favoriser leur retour à l'emploi en cas d'affection (extension de recours au TPT et reclassement),
5. Clarifier, harmoniser et compléter les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

Les ordonnances prévues aux 1° et 2° seront prises dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la loi. Les trois dernières seront prises dans un délai de douze mois.

♦ Par ailleurs, **cet article permet au CDG de créer des services de médecine agréée et de contrôle**. Ces services, avec ceux de médecine préventive et de prévention des risques, pourront être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.

Entrée en vigueur immédiate.

♦ **Cet article crée aussi un nouveau congé pour les fonctionnaires**. Il s'agit du congé de proche aidant.

- Ce congé est ouvert au fonctionnaire lorsqu'un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Les proches concernés sont : *son conjoint, concubin, partenaire de PACS, un ascendant ou descendant, un enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel*, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
- Le congé est possible pour une durée de 3 mois renouvelables, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel.
- Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré.
- La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Entrée en vigueur immédiate.

♦ Cet article **modifie également l'article 85-1 de la loi de 1984, et notamment les dispositions concernant la PPR**. Celle-ci ne serait plus dépendante de l'avis d'inaptitude, mais pourrait commencer avant.

Entrée en vigueur immédiate.

♦ Par ailleurs, **pendant un congé pour raison de santé**, le fonctionnaire pourrait, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétence. Il pourrait également, pendant cette même période, être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, ou pour des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Entrée en vigueur immédiate.

♦ Il est également prévu que les agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État.

En l'absence de précisions sur les conditions dans lesquelles seront organisés ces entretiens, cette disposition ne semble pas applicable en l'état et n'entrerait en vigueur qu'après la publication du décret.

[Retour au sommaire](#)

Article 41 : Supplément familial de traitement

DROITS ET OBLIGATIONS - REMUNERATION

[Cet article](#) concerne le SFT. Il prévoit qu'en cas de résidence alternée, la charge de l'enfant pour le calcul du SFT 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.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Articles 42 et 43

Ces articles concernent les anciens militaires et ne s'appliquent donc pas à la FPT.

Article 44 : Avancement des fonctionnaires de police municipale en cas de décès ou de blessure grave en service

CARRIÈRE - AVANCEMENT

[Cet article](#) concerne les fonctionnaires de la police municipale. Il prévoit une promotion extraordinaire pour acte de bravoure ou blessure, et la titularisation pour les fonctionnaires stagiaires de la police municipale mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Les conditions d'application de cet article seront fixées par **décret en Conseil d'Etat**.

Entrée en vigueur immédiate, sous réserve des dispositions réglementaires à paraître.

[Retour au sommaire](#)

Article 45 : Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité ou octroyées à l'occasion de certains événements familiaux

DROITS ET OBLIGATIONS - AUTORISATIONS D'ABSENCES

[Ces dispositions](#) prévoient que les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations d'absences n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Les contractuels peuvent également en bénéficier.

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.

On ne connaît ni la liste de ces autorisations, ni leurs conditions d'octroi, ni celles qui sont accordées de droit. Cet article ne semble dès lors pas applicable avant la publication du décret qu'il prévoit.

[Retour au sommaire](#)

Article 46 : Droit à l'allaitement sur le lieu de travail

DROITS ET OBLIGATIONS

[Cette mesure](#) permet à un fonctionnaire allaitant son enfant, pendant une année à compter du jour de la naissance, de bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par **décret en Conseil d'État**.

Entrée en vigueur immédiate.

Article 47 : Suppression des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la FPT

DROITS ET OBLIGATIONS - TEMPS DE TRAVAIL

[Cet article](#) prévoit le passage, pour toutes les collectivités, aux 1607 heures. **Les collectivités ont un an, à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents.** Ces règles entreront en application au plus tard au 1er janvier suivant leur définition.

Ce qui signifie, pour les communes, une application au 1er janvier 2022 au plus tard.

Extrait des débats sur cet article :

« Cet article engage les collectivités à opérer une harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du travail, soit 1 607 heures annuelles. (...) »

Selon l'étude d'impact, la durée annuelle de travail serait inférieure de moins de 30 heures à la durée légale. Pour 30 petites heures annuelles, est-ce bien sérieux d'obliger l'ensemble des collectivités à revoir leur régime de temps de travail ? N'ont-elles pas d'autres urgences à régler ? Est-ce le problème majeur affectant la qualité du service public local ? Nous ne le croyons pas.

Le rapport de la Dares, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail, sur la fonction publique territoriale, par exemple, ou celui du vice-président de l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, M. Philippe Laurent, publié en 2016 et toujours d'actualité, nous apprennent ainsi que près de la moitié des fonctionnaires de la fonction publique territoriale – 46,5 % exactement – travaillent plus de 35 heures par semaine ; que 75 % des agents dépassent régulièrement – pour certains d'entre eux, tous les jours – leurs horaires de travail ; que 42 % des agents travaillent le samedi et 30 % le dimanche ; et que le temps de travail moyen, dans la fonction publique territoriale, atteint 1 637 heures par an, soit davantage que le temps légal annuel de 1 607 heures. Telle est la réalité des chiffres !

L'essentiel est ailleurs, toutefois : l'étude d'impact révèle les véritables motivations du présent article. Elle indique que, « si l'on se réfère à la durée légale retenue par la Cour des comptes dans son rapport annuel 2016 sur les finances publiques locales – 1 562 heures –, la mesure proposée constituerait une économie globale de l'ordre de 1,2 milliard d'euros selon la juridiction financière. L'impact, en termes d'effectifs, d'un retour de l'ensemble des agents territoriaux aux 1 607 heures annuelles a été chiffré par la Cour des comptes à un gain de 57 000 équivalents temps plein. » »

[Retour au sommaire](#)

Article 48

Concerne la FPE

Article 49 : Télétravail

DROITS ET OBLIGATIONS - TÉLÉTRAVAIL

[Cet article](#) permet d'autoriser une période ponctuelle de télétravail, à la demande de l'agent.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 50 : Organisation territoriale du CNFPT et des Centres de gestion

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Cet article](#) modifie certaines modalités d'organisation territoriale des CNFPT et des CDG.

- ◆ Les délégations des CNFPT seront désormais régionales.
- ◆ Les centres de gestion d'une région élaborent un schéma régional ou interrégional de coordination, mutualisation et de spécialisation qui désigne parmi eux un centre chargé de leur coordination. A défaut, il s'agira du centre chef-lieu de la région. Le schéma détermine les modalités d'exercice des missions gérées en commun par les centres de gestion et modalités de remboursement des dépenses correspondantes.
- ◆ Une convention sera conclue entre chaque CDG coordonnateur et le CNFPT, visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des FMPE, de reclassement, d'accompagnement à la mobilité. Un bilan annuel de la convention est établi.
- ◆ Ajout de nombreuses missions gérées en commun, dont notamment, la publicité des listes d'aptitudes, l'aides aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité, l'assistance juridique statutaire, l'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.
- ◆ Les centres de gestion de départements limitrophes peuvent décider, par délibération concordantes de leurs conseils d'administration et après avis de leurs CST, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur le territoire des centres de gestion auxquels il se substitue.

Entrée en vigueur au renouvellement des conseils municipaux, prévu les 15 et 22 mars 2020.

[Retour au sommaire](#)

Article 51 : Délégation de pouvoirs du président du centre de gestion

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le président du CDG peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un membre du conseil d'administration.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 52 : Délégation de pouvoirs du président du CNFPT

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le président du CNFPT peut déléguer, sous sa surveillance et sa responsabilité, une partie de ses attributions à un vice-président ou à un membre du conseil d'administration.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Articles 53 et 54

Ne concernent pas la FPT.

Article 55 : Habilitation au Gouvernement pour créer par ordonnance un code général de la fonction publique

[Cet article](#) habilite le gouvernement à prendre des ordonnances pour renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit (supprimer les erreurs matérielles, abroger des dispositions obsolètes ou sans objet...), dans le but de créer un Code de la fonction publique.

L'ordonnance est prise dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la promulgation de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance. Soit dans 2 ans et trois mois maximum.

Article 56 : Encadrement du droit de grève

DROITS ET OBLIGATIONS - DROIT DE GRÈVE

[Cet article](#) crée, dans la loi du 26 janvier 1984, un article 7-2, concernant l'exercice du droit de grève dans la fonction publique.

◆ Ce nouvel article prévoit que l'autorité territoriale et les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances paritaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfant de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire.

◆ Cet accord devra préciser les fonctions et le nombre d'agents indispensables. A défaut d'un accord dans les douze mois qui suivent le début des négociations, ces éléments seront fixés par délibération de l'organe délibérant.

◆ Lorsqu'un préavis de grève a été déposé, les agents des services susmentionnés informent, au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale de leur intention d'y participer. Cette information ne peut être utilisée que pour l'organisation du service durant la grève et est couverte par le secret professionnel.

◆ Les agents qui ont indiqué leur intention de participer à la grève et qui renoncent à y prendre part doivent en informer l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de leur participation. Les grévistes qui décident de reprendre leur service devront également informer l'autorité territoriale 24 heures avant l'heure de leur reprise. Cette obligation n'est pas requise lorsque la grève n'a pas eu lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

◆ Si l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents déclarés grévistes d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

◆ La méconnaissance des obligations susvisées peut entraîner une sanction disciplinaire.

L'objectif de cet article est de permettre aux services de s'organiser (préavis), de limiter l'impact de la grève sur le service (la grève débute dès la reprise de service) et d'éviter les grèves perlées.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 57

Ne concerne pas la FPT

Article 58 : Compte personnel de formation

CARRIÈRE

Toutes les limites maximales d'heures pouvant alimenter le CPF sont supprimées, il est désormais seulement indiqué que le compte sera alimenté à hauteur d'un nombre d'heures maximal par année de travail et dans la limite d'un plafond. Un **décret en Conseil d'Etat** fixera les modalités d'application de cet article, et notamment le nombre d'heures acquises chaque année et les plafonds applicables au CPF.

[Cet article](#) permet toujours une portabilité des droits acquis avant l'entrée dans la fonction publique. Ces droits pourront désormais être convertis en heures.

Entrée en vigueur de ces dispositions à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2020.

Inversement, portabilité des droits acquis en heure dans la FP, qui pourront être convertis en euros une fois arrivé dans le privé.

Entrée en vigueur immédiate sur ce point.

[Retour au sommaire](#)

Article 59 : Habilitation à légiférer par ordonnance pour réformer les modalités de recrutement et de formation des fonctionnaires

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Cet article](#) habilite le gouvernement à prendre des **ordonnances** visant à rapprocher et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics ; à réformer les modalités de recrutement, harmoniser la formation initiale et développer la formation continue (encadrement, corps et cadres d'emplois de catégorie A) et à renforcer la formation en vue de favoriser l'évolution professionnelle des agents les moins qualifiés, en situation de handicap et les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.

Ordonnance à prendre dans un délai de 18 mois à compter de la publication de la loi, et à ratifier 3 mois après la publication de chaque ordonnance. Au plus tard dans un peu moins de 2 ans.

Article 60 : Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle

CARRIÈRE

[Cet article](#) prévoit que, dans certains cas, 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**.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 61

Ne concerne pas la FPT.

Article 62 : Contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans la FPT

INSTANCES ET ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Cet article](#) accroît la contribution financière du CNFPT au développement de l'apprentissage dans le versant territorial. Le CNFPT devra verser aux centres de formation d'apprentis une contribution de 50% des frais de formation.

A noter que le versant territorial compte environ 14 000 apprentis, soit deux fois plus que l'Etat¹.

S'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2020

[Retour au sommaire](#)

¹ Source : Rapport du Sénat sur la loi, <http://www.senat.fr/rap/l18-570-1/l18-570-115.html#toc213>

Article 63

Ne concerne pas la FPT.

Article 64 : Formation des agents publics aux fonctions de management

CARRIÈRE

[Cette disposition](#) indique que les fonctionnaires bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, à des formations en management.

Entrée en vigueur immédiate.

Article 65 : Rapport du Gouvernement sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique

Dans un délai d'un an à compter de la loi, le Gouvernement présente au parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'État, des collectivités territoriales et des établissements publics. Ce rapport identifie les mesures envisageables pour lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis au sein de la fonction publique.

[Retour au sommaire](#)

Articles 66 à 69

Ne concernent pas la FPT

Article 70 : Double détachement pour accomplir un stage de formation

CARRIÈRE

[Cet article](#) prévoit que lorsqu'un fonctionnaire en détachement bénéficie d'une promotion interne et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois.

Cet article permet donc un double détachement lorsqu'un fonctionnaire, déjà détaché, a obtenu une promotion interne et doit être détaché de nouveau dans le corps ou le cadre d'emploi où il a été promu pendant son année de stage.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 71 : Portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique

CARRIÈRE – MOBILITE

[Cet article](#) favorise la portabilité du CDI entre les trois fonctions publiques. Cette portabilité existait déjà au sein d'une même fonction publique.

La portabilité n'est pas un droit pour l'agent mais une faculté pour l'employeur qui recrute un agent contractuel de maintenir son contrat à durée indéterminée, s'il en bénéficiait déjà auparavant. La portabilité n'implique pas non plus de droit, pour l'agent, à conserver les anciennes stipulations du contrat. Son CDI sera négocié avec son nouvel employeur.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 72 : Rupture conventionnelle dans le secteur public

SORTIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Cet article](#) crée la rupture conventionnelle. Il s'agit d'une création expérimentale et temporaire, elle durera 6 ans et **s'appliquera entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2025**.

◆ La rupture conventionnelle est un nouveau cas de cessation définitive des fonctions, entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. Il faut que cela se fasse d'un commun accord, et que la convention soit signée par les deux parties.

◆ Ce nouveau dispositif est ouvert aux agents titulaires, mais ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires, à ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et à ceux détachés en qualité d'agents contractuels.

◆ L'indemnité de rupture conventionnelle doit être prévue dans la convention et ne pourra pas être inférieure à un montant **fixé par décret**.

◆ Il est prévu une possibilité de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle. En effet, l'agent qui a conclu une rupture conventionnelle avec une collectivité et qui est de nouveau recruté par elle dans les six ans suivant la rupture devra rembourser la somme perçue à cet établissement.

◆ L'agent peut se faire assister, durant la procédure de rupture conventionnelle, par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

◆ L'allocation de retour à l'emploi pourra être versée à l'agent, s'il en remplit les conditions, suite à une rupture conventionnelle.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application de ce décret et prévoira les cas de rupture conventionnelle des agents contractuels en CDI et des personnes affiliées au régime de pension des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Application du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

[Retour au sommaire](#)

Article 73

Ne concerne pas la FPT.

Article 74 : Conditions de réintégration après une disponibilité pour suivre son conjoint

CARRIÈRE

[Cet article](#) modifie les conditions de réintégration du fonctionnaire placé en disponibilité de droit sur demande pour suivre son conjoint.

Désormais, il ne bénéficiera des conditions de réintégration actuelles (*c'est-à-dire, la réintégration sur son poste ou dès la première vacance, selon la durée de sa disponibilité*) que si cette disponibilité a duré moins de trois ans. Au-delà, une des trois premières vacances dans la collectivité doit lui être proposée.

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. A noter que la durée des disponibilités antérieures à cette date est prise en compte pour son application, ce qui veut dire que cet article s'applique aux cas de retours de disponibilités à partir du 1er janvier 2020, et non pas aux disponibilités prises à compter de cette date.

Article 75

Ne s'applique pas à la FPT.

Article 76 : Détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés

CARRIÈRE – MOBILITE

[Cet article](#) prévoit qu'en cas de transfert de personnel pour externalisation, les fonctionnaires pourront être détachés d'office pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil.

♦ La rémunération de l'agent ne pourra pas baisser. Elle devra même augmenter si l'organisme d'accueil paie mieux ses salariés que les agents publics qui le rejoignent, pour atteindre celle des salariés.

♦ Les services accomplis seront assimilés à des services effectifs dans le cadre d'emplois d'origine.

♦ Les fonctionnaires pourront demander la fin du détachement pour être réintégrés.

♦ Ils pourront également démissionner de la fonction publique et bénéficier de l'indemnité de départ pour rejoindre le nouvel organisme privé.

Un décret en Conseil d'Etat est prévu pour les modalités d'application de cet article et l'indemnité de fin de contrat si le fonctionnaire opte pour la radiation des cadres.

En dehors de ces précisions, **cet article semble pouvoir entrer en vigueur immédiatement.**

[Retour au sommaire](#)

Article 77 : Garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel lorsqu'ils sont déchargés de fonctions

CARRIÈRE – MOBILITE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

[Cet article](#) prévoit que le délai de six mois pendant lequel l'autorité territoriale ne peut mettre fin au détachement d'un agent sur un emploi fonctionnel suivant la nomination de l'autorité territoriale est désormais une période de transition, consacrée à la recherche d'un emploi. Un protocole peut être conclu entre l'agent et l'autorité territoriale pour organiser cette transition.

Entrée en vigueur immédiate

[Retour au sommaire](#)

Article 78 : Fonctionnaires momentanément privés d'emploi

CARRIÈRE – FMPE

[Cet article](#) concerne la prise en charge des FMPE. La dégressivité de la rémunération versée commencera non plus au bout de deux ans, mais d'un an. De plus, elle sera limitée à 10 ans : au-delà, le FMPE pourra être licencié ou mis à la retraite s'il peut bénéficier de ses droits à pension à taux plein.

Dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, l'agent et le CDG (ou le CNFPT) élaborent un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. À ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

L'agent qui méconnaît de façon grave ses obligations, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion, peut désormais être licencié.

La loi a prévu des **dispositions transitoires** pour les fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à la date de publication de la loi :

- ◆ Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge.
- ◆ Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur le 7 août 2020.
- ◆ Les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019 ainsi que le CDG et le CNFPT ont un délai de six mois à compter de cette date pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi.
- ◆ Sans préjudice des cas de licenciement prévus à l'article 97 de la loi de 1984, la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans du CNFPT ou du CDG cesse dans un délai d'un an (soit le 7 août 2020).
- ◆ Dans tous les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

[Retour au sommaire](#)

Article 79 : Admission à la retraite des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

SORTIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

[Cet article](#) prévoit que le FMPE pris en charge qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein est mis à la retraite d'office.

Les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019 et qui remplissent déjà ces conditions, ou qui les remplissent dans les six mois suivant cette date, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite **six mois** après cette même date.

[Retour au sommaire](#)

Article 80 : Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes

DROITS ET OBLIGATIONS - EGALITE

[Cet article](#) prévoit la mise en place obligatoire d'un dispositif de recueil des signalements des victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel. Un décret en Conseil d'Etat est prévu.

Ce sont les CDG qui le mettent en place pour les collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande.

Les collectivités devront réaliser un plan d'action pluriannuel (3 ans max) de lutte contre le harcèlement et de promotion de l'égalité professionnelle et élaborer des rapports réguliers sur la situation comparée des hommes et des femmes pour :

- Évaluer et prévenir les écarts de rémunération,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents grades et cadres d'emplois de la fonction publique. La promotion et l'avancement de grade peuvent être des leviers pour corriger un éventuel déséquilibre.
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

L'absence de plan ou son non renouvellement peut entraîner une pénalité allant jusqu'à 1% maximum de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel.

Entrée en vigueur immédiate. Plan d'action à réaliser au plus tard le 31 décembre 2020.

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

DROITS ET OBLIGATIONS - EGALITE

[Cet article](#) modifie l'article 6 de la loi de 1983 concernant les discriminations, pour y ajouter l'état de grossesse (qui ne peut donc justifier une différenciation entre des fonctionnaires).

Entrée en vigueur immédiate

[Retour au sommaire](#)

Article 82 : Obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique

DROITS ET OBLIGATIONS - EGALITE

[Cet article](#) concerne les emplois fonctionnels de direction dans le cadre de l'égalité des sexes : les nominations dans ces emplois doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Cette obligation n'est pas imposée aux collectivités et EPCI ayant moins de trois emplois fonctionnels.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due, dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de cet article.

Pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, l'article 82 entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du CNFPT, à compter du renouvellement de son conseil d'administration.

[Retour au sommaire](#)

Article 83 : Règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection

ACCÈS A LA FONCTION PUBLIQUE – CONCOURS

DROITS ET OBLIGATIONS – EGALITE – JURY DE RECRUTEMENT

[Cet article](#) prévoit que les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Il modifie en outre les dispositions relatives à la désignation des membres des jurys et des instances de sélection afin de respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe et prévoit qu'à titre exceptionnel, des dérogations à cette proportion minimale peuvent être fixées par les statuts particuliers.

Il prévoit également que pour les jurys ou instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

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

Un **décret en Conseil d'Etat** précisera les modalités d'application de cet article.

Malgré les décrets, cet article peut s'appliquer immédiatement.

[Retour au sommaire](#)

Article 84 : Suppression du jour de carence pour les congés maladies liés à l'état de grossesse

DROITS ET OBLIGATIONS

[Cet article](#) prévoit que le délai de carence ne s'appliquera plus pour les congés de maladie prescrits pour les agents publics en état de grossesse postérieurement à la déclaration de leur grossesse et jusqu'au congé maternité.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 85 : Maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité de droit

CARRIÈRE

[Cette disposition](#) prévoit que les droits à l'avancement sont conservés pendant la disponibilité pour élever un enfant d'une durée maximale de 5 ans. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emploi.

Il n'y a pas d'acquisition de droits à la retraite pendant le congé parental, mais une conservation des droits à l'avancement (maximum 5 ans). La période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emploi.

La situation des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés est prise en compte pour l'élaboration des lignes directrices de gestion. La part de femmes et d'hommes dans les agents promouvables et susceptibles d'être promus est précisée dans le tableau d'avancement.

Entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Articles 86 à 88

Ne concernent pas la FPT

Article 89 : Conditions d'organisation des concours dans la fonction publique territoriale

ACCÈS A LA FONCTION PUBLIQUE – CONCOURS

L'organisation de concours sur épreuves ou de sélection opérée par le jury sur titres ou titres et travaux des candidats n'est plus limitée aux filières sociale, médico-sociale et médico-technique. Désormais, dans toutes les filières, les concours et examens pourront donc être organisés sur épreuves ou sur sélection opérée par le jury.

[Cet article](#) prévoit, par ailleurs, que les multi-inscriptions seront désormais interdites. Il sera donc prohibé de participer à plusieurs concours ou de figurer sur plusieurs listes d'aptitude. Cette disposition vient en réaction, notamment, du fort taux d'absentéisme pour certains concours (par exemple, 52% d'absentéisme pour le concours d'attaché territorial en 2016 dans la voie externe)², ce qui représente un coût financier important.

Les conditions de cette interdiction seront fixées par décret.

Entrée en vigueur immédiate pour tout l'article malgré le décret.

[Retour au sommaire](#)

Article 90 : Clarification et modernisation du droit du handicap dans la fonction publique

DROITS ET OBLIGATIONS – EGALITE – TRAVAILLEURS HANDICAPES

[Cet article](#) précise les conditions d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou équivalent doivent employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total des agents, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5121-2-13 du code du travail. Des précisions seront apportées par **décret en Conseil d'Etat**.

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au FIPHFP une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

Entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Pour les CDG, cet article entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et, au plus tard, le 1er janvier 2022.

[Retour au sommaire](#)

² Source : Rapport du Sénat, <http://www.senat.fr/rap/l18-570-1/l18-570-118.html#toc240>

Article 91 : Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap

ACCÈS A LA FONCTION PUBLIQUE

DROITS ET OBLIGATIONS – EGALITE – TRAVAILLEURS HANDICAPES

[Cette disposition](#) permet la titularisation des apprentis en situation de handicap, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

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

Un **décret en Conseil d'Etat** précisera les modalités de cette expérimentation (conditions de diplôme, et du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage).

Expérimentation d'une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, soit immédiatement.

[Retour au sommaire](#)

Article 92 : Parcours professionnel des agents en situation de handicap

DROITS ET OBLIGATIONS – EGALITE – TRAVAILLEURS HANDICAPES

[Cette disposition](#) vise à garantir l'égalité de traitement en faveur des personnes handicapées. Elle prévoit la création d'un référent handicap dont la mission est d'accompagner le travailleur handicapé tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Des dérogations aux règles de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont également prévues pour les adapter à la situation des candidats et leur apporter les aides humaines et matérielles nécessaires.

Une obligation de moyen à l'égard des employeurs est aussi prévue pour que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils changent d'employeur.

Un **décret en Conseil d'Etat** est prévu pour les conditions d'applications de cet article.

Malgré les décrets, entrée en vigueur immédiate.

[Retour au sommaire](#)

Article 93 : Mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap

CARRIÈRE

DROITS ET OBLIGATIONS – EGALITE – TRAVAILLEURS HANDICAPES

[Cet article](#) prévoit la possibilité de détacher les fonctionnaires en situation de handicap dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, sous réserve de l'accomplissement d'une certaine durée de services publics.

Il est en outre prévu une possibilité d'intégration dans le corps après un avis rendu par une commission sur l'aptitude professionnelle de l'agent.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de ces dispositions.

Applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

[Retour au sommaire](#)

Article 94 : Dispositions relatives à l'entrée en vigueur

[Cet article](#) prévoit les dates d'entrée en vigueur des différents articles de la loi.