

2019_08_06_LTFP_publiee_au_JORF _____	3
2019_08_01_CC_decision_sur_LTFP _____	63
2019_08_01_CC_dossier_documentaire_sur_LTFP _____	81
2019_07_11_C_comptes_synthese_mobilite_fonctionnaires_Etat __	107
2019_07_11_C_comptes_rapport_mobilite_fonctionnaires_Etat ____	123
2019_03_21_Conseil_d_Etat_avis_sur_projet_LTFP _____	263
2019_02_13_projet_LTFP _____	277

LOIS

LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (1)

NOR : CPAF1832065L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-790 DC du 1^{er} août 2019,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I^{er}

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

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

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

Article 2

I. – L'article 9 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifié :

1° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le projet de texte comporte, en outre, des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le conseil commun peut également être consulté sur ces dispositions, après accord du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière selon la fonction publique concernée, dès lors qu'elles présentent un lien avec les dispositions communes. » ;

2° Au quatrième alinéa, après le mot : « obligatoire », sont insérés les mots : « ou lorsqu'elle intervient en application du troisième alinéa du présent article ».

II. – A la première phrase du quatrième alinéa de l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, après le mot : « maires », sont insérés les mots : « de présidents d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, ».

Article 3

Après l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est inséré un article 2-1 ainsi rédigé :

« Art. 2-1. – Tous les trois ans, le ministre chargé de la fonction publique présente au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2.

« La feuille de route est rendue publique, assortie des observations du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. »

Article 4

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

1° L'article 15 est ainsi rédigé :

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

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

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

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

- « 2° A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- « 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- « 4° Aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité et 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 d'administration ;
- « 5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- « 6° Aux projets de statuts particuliers ;
- « 7° 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 aux prescriptions légales y afférentes ;
- « 8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

« Les comités sociaux d'administration établis dans les services du ministère de la défense ou du ministère de l'intérieur pour la gendarmerie nationale, lorsque ces services emploient des personnels civils, ne sont pas consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes militaires à vocation opérationnelle dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat.

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

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

« La formation spécialisée est chargée d'examiner les questions mentionnées au 7° du II, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 1° du même II.

« IV. – Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée, en complément de celle prévue au III, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles soumis à un risque professionnel particulier le justifie ou, pour une partie des services de l'administration ou de l'établissement public, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

« Cette formation exerce alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 7° du II pour le périmètre du site du ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité social d'administration au titre du 1° du même II. » ;

2° Après le même article 15, sont insérés des articles 15 *bis*, 15 *ter* et 15 *quater* ainsi rédigés :

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

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

« Il peut être dérogé à l'élection dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat lorsque les circonstances, notamment en cas d'insuffisance des effectifs, le justifient.

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

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

« Art. 15 *ter*. – Par dérogation à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et à l'article 15 *bis* de la présente loi, pour la désignation des représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'administration du ministère de la justice :

« 1° Sont électeurs les agents publics et les magistrats de l'ordre judiciaire ;

« 2° Sont éligibles, outre les représentants des organisations syndicales mentionnées à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les représentants des organisations syndicales mentionnées à l'article 10-1 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature.

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

« Art. 15 *quater*. – Pour les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel, est instituée une commission chargée d'examiner les questions mentionnées au 7° du II de l'article 15 concernant les magistrats et les agents de ces juridictions.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment les modalités de désignation des représentants des magistrats et des agents de ces juridictions. » ;

3° L'article 16 est abrogé ;

4° A la fin du premier alinéa de l'article 12, les mots : « , les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés par les mots : « et les comités sociaux d'administration » ;

5° A la fin de la première phrase du dernier alinéa de l'article 13, à la seconde phrase de l'article 17, à la première phrase et à la fin de la seconde phrase du premier alinéa et au second alinéa de l'article 21, le mot : « techniques » est remplacé par les mots : « sociaux d'administration » ;

6° Au dernier alinéa de l'article 80, le mot : « technique » est remplacé par les mots : « social d'administration » ;

7° A la première phrase de l'article 17, les références : « , 15 et 16 » sont remplacées par la référence : « et 15 » ;

8° A la fin de la première phrase du 7° bis de l'article 34, les mots : « des instances mentionnées aux articles 15 et 16 de la présente loi, compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail » sont remplacés par les mots : « des formations spécialisées mentionnées aux III et IV de l'article 15 ou, lorsque celles-ci n'ont pas été créées, du comité social d'administration mentionné au I du même article 15 ».

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

1° L'intitulé de la section IV du chapitre II est ainsi rédigé : « Commissions administratives paritaires et comités sociaux territoriaux » ;

2° La sous-section II de la même section IV est ainsi rédigée :

« Sous-section II

« Comités sociaux territoriaux

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

« Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'un établissement public de coopération intercommunale, de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents de ces collectivités et établissements publics lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents. Le présent alinéa s'applique à la métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.

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

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

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

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

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

« En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

« Cette formation est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

« II. – Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée, par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements mentionnés à l'article 2, en complément de celle prévue au I du présent article, pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

« Cette formation exerce alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 7° de l'article 33 pour le périmètre du site du ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité social territorial au titre du 1° du même article 33.

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

« 1° A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;

« 2° A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;

« 4° 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 ;

« 5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;

« 6° Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;

« 7° 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 aux prescriptions légales y afférentes ;

« 8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

« Le rapport présenté pour avis au comité social territorial, en application de l'article 9 *bis* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné.

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

« *Art. 33-1. – I. –* La formation spécialisée prévue à l'article 32-1 est chargée d'exercer les attributions énoncées au 7° de l'article 33, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés par le comité social territorial au titre du 1° du même article 33.

« La formation spécialisée ou, à défaut, le comité est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

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

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

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

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

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

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

3° Au dernier alinéa de l'article 7-1, à la fin de la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article 49, au deuxième alinéa de l'article 88, à la première phrase et, deux fois, à la deuxième phrase du premier alinéa du I de l'article 97 ainsi qu'à la seconde phrase du premier alinéa et à la première phrase du second alinéa du 1° du I de l'article 100-1, le mot : « technique » est remplacé par les mots : « social territorial » ;

4° A la première phrase du troisième alinéa de l'article 8, au cinquième alinéa de l'article 12, à la fin de la dernière phrase du I et au 10° du II de l'article 23, à la dernière phrase du 2° du I de l'article 100-1 et au troisième alinéa du VI de l'article 120, le mot : « techniques » est remplacé par les mots : « sociaux territoriaux » ;

5° Au 11° du II de l'article 23, la référence : « III *bis* » est remplacée par la référence : « II » ;

6° A la fin de la première phrase du 7° *bis* de l'article 57, les mots : « de l'instance compétente en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail mentionnée au I de l'article 33-1 » sont remplacés par les mots : « de la formation spécialisée mentionnée aux I et II de l'article 32-1 ou, lorsque celle-ci n'a pas été créée, du comité social territorial mentionné à l'article 32 ».

III. – A. – A la première phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 3651-3 et à la fin de la première phrase du II de l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales, le mot : « technique » est remplacé par les mots : « social territorial ».

B. – A la première phrase du troisième alinéa du II de l'article L. 3641-4, à la seconde phrase de l'avant-dernier alinéa du I et du III de l'article L. 5111-1-1, à la dernière phrase du troisième alinéa du I, à la première phrase du premier alinéa du IV et à la deuxième phrase du premier alinéa du 2° du IV *bis* de l'article L. 5211-4-1, à la troisième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 5211-4-2, à la première phrase du onzième alinéa du IV et à la première phrase du troisième alinéa du V de l'article L. 5217-2 ainsi qu'à la première phrase du troisième alinéa des I et II et à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 5219-12 du code général des collectivités territoriales, le mot : « techniques » est remplacé par les mots : « sociaux territoriaux ».

IV. – La sixième partie du code de la santé publique est ainsi modifiée :

1° L'article L. 6144-3 est ainsi rédigé :

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

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

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

« 2° A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;

« 3° A l'organisation interne de l'établissement ;

« 4° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;

« 5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;

« 6° Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;

« 7° 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 aux prescriptions légales y afférentes ;

« 8° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

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

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

« La formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions énoncées au 7° du II, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 3° du même II.

« IV. – Une ou plusieurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peuvent être créées, en complément de celle prévue au III, lorsque des risques professionnels particuliers sur un ou plusieurs sites de l'établissement le justifient.

« Cette formation exerce alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 7° du II pour le périmètre du site du ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité social d'établissement au titre du 3° du même II. » ;

2° L'article L. 6144-3-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6144-3-1. – I. – Dans chaque groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public, il est créé un comité social d'établissement. Les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public dont les effectifs sont inférieurs à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat peuvent décider de se rattacher, pour le respect des dispositions relatives aux comités sociaux d'établissement, au comité social d'établissement de l'un des établissements qui en sont membres, dans des conditions prévues par ce même décret.

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

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

« 1° Aux orientations stratégiques du groupement ;

« 2° A l'organisation interne du groupement ;

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;

« 4° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;

« 5° 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 ;

« 6° 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 aux prescriptions légales y afférentes ;

« 7° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

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

« Dans les groupements de coopération mentionnés au même I dont les effectifs sont inférieurs au seuil précité, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du

comité social d'établissement lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par le décret mentionné au premier alinéa du présent III.

« La formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions énoncées au 6° du II, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 2° du même II. » ;

3° L'article L. 6144-4 est ainsi rédigé :

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

« II. – Les comités mentionnés au I des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1, les formations spécialisées mentionnées au III des mêmes articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 et les formations spécialisées mentionnées au IV de l'article L. 6144-3 comprennent des représentants de l'administration et des représentants des personnels de l'établissement ou du groupement, à l'exception des personnels mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 2 et au I de l'article 6 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« III. – Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux d'établissement sont élus dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« Il peut être dérogé à l'élection dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat lorsque les circonstances, notamment en cas d'insuffisance des effectifs, le justifient. Le décret précise le seuil en deçà duquel l'effectif est insuffisant.

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

« Par dérogation aux dispositions du II du présent article, les formations spécialisées prévues au III des articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 et au IV de l'article L. 6144-3 comprennent également des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes, en tant que membres titulaires et membres suppléants. » ;

4° L'article L. 6144-5 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 6144-5.* – Les modalités d'application des articles L. 6144-3 à L. 6144-4, notamment le nombre de membres titulaires et suppléants des comités sociaux d'établissement, les conditions de désignation des représentants, titulaires et suppléants, des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes ainsi que les règles de fonctionnement de ces comités sont fixées par décret.

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

5° Au *b* du 2° de l'article L. 6133-7, au premier alinéa de l'article L. 6135-1, aux troisième et dernier alinéas de l'article L. 6143-2-1, au 2° de l'article L. 6143-5, à la première phrase de l'article L. 6144-3-2, aux première et deuxième phrases de l'article L. 6144-6-1 et à la première phrase du second alinéa du *a* du 7° de l'article L. 6414-2, le mot : « technique » est remplacé par le mot : « social ».

V. – Après l'article L. 952-2-1 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 952-2-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 952-2-2.* – Par dérogation à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, le comité social d'administration du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est pas compétent pour l'élaboration ou la modification des règles statutaires relatives aux enseignants-chercheurs de statut universitaire et aux assistants de l'enseignement supérieur. Ce comité social d'administration comprend une formation spécialisée exclusivement compétente sur ces matières.

« Les représentants des enseignants-chercheurs de statut universitaire et des assistants de l'enseignement supérieur au sein de cette formation sont désignés par les organisations syndicales par référence au nombre de voix obtenues parmi la catégorie d'agents concernés à l'élection du comité social d'administration du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. »

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

1° L'article L. 315-13 est ainsi rédigé :

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

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

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

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

« 3° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;

« 4° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;

« 5° 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 ;

« 6° 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 aux prescriptions légales y afférentes ;

« 7° Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

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

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

« La formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions énoncées au 6° du II, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 2° du même II.

« IV. – Une ou plusieurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peuvent être créées en complément de celle prévue au III, lorsque des risques professionnels particuliers sur un ou plusieurs sites de l'établissement le justifient.

« Cette formation exerce alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mentionnées au 6° du II pour le périmètre du site du ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du 2° du même II.

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

« VI. – Le comité mentionné au I et les formations spécialisées mentionnées aux III et IV comprennent des représentants de l'administration et des représentants des personnels de l'établissement, à l'exception des personnels mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 2 et au I de l'article 6 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

« VII. – Les représentants du personnel siégeant au comité social d'établissement sont élus dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

« Il peut être dérogé à l'élection dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat lorsque les circonstances, notamment en cas d'insuffisance des effectifs, le justifient. Le décret précise le seuil en deçà duquel l'effectif est insuffisant.

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

2° L'article L. 14-10-2 est ainsi modifié :

a) Au quatrième alinéa, la référence : « 16 » est remplacée par la référence : « 15 *bis* » ;

b) Au cinquième alinéa, la référence : « de l'article 16 » est remplacée par les références : « des articles 15 et 15 *bis* » ;

c) A la fin de la seconde phrase de l'avant-dernier alinéa, le mot : « technique » est remplacé par les mots : « social d'administration ».

VII. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi modifiée :

1° L'article 25 est ainsi rédigé :

« Art. 25. – I. – Un comité consultatif national est institué auprès des ministres compétents pour l'ensemble des corps de catégorie A recrutés et gérés au niveau national en application du I de l'article 6.

« Ce comité, présidé par un représentant des ministres compétents, comprend des représentants des autres ministres intéressés et des représentants des personnels mentionnés au premier alinéa du présent I. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

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

« Les représentants du personnel sont élus dans les conditions définies à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

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

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

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

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

2° A la deuxième phrase du 3° de l'article 11 et à la première phrase du premier alinéa de l'article 104, le mot : « techniques » est remplacé par le mot : « sociaux » ;

3° Après le 7° de l'article 41, il est inséré un 7° *bis* ainsi rédigé :

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

VIII. – Après l'article L. 811-9-1 du code rural et de la pêche maritime, il est inséré un article L. 811-9-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 811-9-2. – Dans chaque établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole relevant du ministère chargé de l'agriculture, la commission d'hygiène et de sécurité se réunit en formation restreinte pour connaître des questions de conditions de vie au travail. Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret. »

IX. – Au 1° de l'article 9 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, le mot : « techniques » est remplacé par le mot : « sociaux ».

X. – A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 951-1-1 du code de l'éducation, le mot : « technique » est remplacé par les mots : « social d'administration ».

XI. – Au premier alinéa de l'article L. 313-6 du code rural et de la pêche maritime, les mots : « techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » sont remplacés par les mots : « sociaux d'administration » et la référence : « 16 » est remplacée par la référence : « 15 *bis* ».

XII. – Le second alinéa de l'article L. 2221-3 du code des transports est ainsi modifié :

1° Le mot : « technique » est remplacé par les mots : « social d'administration » ;

2° Après l'année : « 1984 », la fin est ainsi rédigée : « portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. »

XIII. – La première phrase du cinquième alinéa du 1 de l'article 29-1 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom est supprimée.

XIV. – La loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 précitée est ainsi modifiée :

1° Au deuxième alinéa de l'article 31, les mots : « comités d'entreprise, ni celles relatives aux délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « comités sociaux et économiques » ;

2° L'article 31-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, les dispositions du titre I^{er} du livre VI de la quatrième partie du code du travail relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, demeurent en vigueur, en tant qu'elles s'appliquent à La Poste, jusqu'au prochain renouvellement des instances. »

XV. – L'avant-dernier alinéa de l'article L. 232-3 du code de justice administrative est supprimé.

Article 5

I. – Après l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 9 *bis* A et 9 *bis* B ainsi rédigés :

« Art. 9 bis A. – I. – Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

« Les éléments et données mentionnés au premier alinéa du présent I sont notamment relatifs :

« 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;

« 2° Aux parcours professionnels ;

« 3° Aux recrutements ;

« 4° A la formation ;

- « 5° Aux avancements et à la promotion interne ;
- « 6° A la mobilité ;
- « 7° A la mise à disposition ;
- « 8° A la rémunération ;
- « 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- « 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- « 11° A la diversité ;
- « 12° A la lutte contre les discriminations ;
- « 13° Au handicap ;
- « 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

« Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 *septies* de la présente loi.

« II. – Les données mentionnées au premier alinéa du I du présent article sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux mentionnés à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, aux articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles.

« Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

« III. – Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. 9 bis B.* – Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux mentionnés au II de l'article 9 *bis A*. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public. »

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

1° La sous-section II de la section IV du chapitre II, telle qu'elle résulte de l'article 4 de la présente loi, est complétée par un article 33-3 ainsi rédigé :

« *Art. 33-3.* – Le rapport social unique prévu à l'article 9 *bis A* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial. » ;

2° Les articles 35 *bis* et 62 sont abrogés ;

3° A la troisième phrase du deuxième alinéa du I de l'article 97, les mots : « et 62 » sont remplacés par les mots : « à 61-2 » ;

4° A la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 97 *bis*, les mots : « à l'article 61 ou à l'article 62 » sont remplacés par les mots : « aux articles 61 à 61-2 ».

III. – L'article 43 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est abrogé.

IV. – Les articles 27 *bis* et 49-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont abrogés.

V. – Au 3° de l'article L. 6143-7 du code de la santé publique, les mots : « bilan social » sont remplacés par les mots : « rapport social unique ».

VI. – L'article 4 de la loi n° 77-769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social de l'entreprise est abrogé.

VII. – Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 dans les administrations de l'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales, dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret en Conseil d'Etat mentionné à l'article 9 *bis A* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Article 6

I. – L'article L. 342-19 du code de la construction et de l'habitation est ainsi modifié :

1° Le III est ainsi rédigé :

« III. – A. – Il est institué un comité social d'administration compétent pour l'ensemble des personnels de l'Agence nationale de contrôle du logement social. Ce comité exerce les compétences des comités sociaux d'administration prévues au II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ainsi que les compétences prévues au chapitre II du titre I^{er} du livre III de la deuxième partie du code du travail, sous réserve des adaptations prévues par décret en Conseil d'Etat. Le président du comité social d'administration peut faire appel à un expert habilité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« B. – Le comité social d'administration est composé du directeur général de l'établissement ou de son représentant, qui le préside, et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes lorsque le comité est consulté.

« Les représentants du personnel siégeant au comité social d'administration sont élus par collège au scrutin de liste à la représentation proportionnelle, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui remplissent les conditions suivantes :

« 1° Pour le collège des personnels mentionnés aux 1° et 2° du I du présent article, celles prévues à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

« 2° Pour le collège des personnels mentionnés au 3° du I du présent article, celles prévues à l'article L. 2314-5 du code du travail.

« La composition de la représentation du personnel au sein du comité social d'administration est fixée par décret en Conseil d'Etat de façon à permettre la représentation de chaque collège, en tenant compte des effectifs, d'une part, des personnels mentionnés aux 1° et 2° du I du présent article et, d'autre part, des personnels mentionnés au 3° du même I.

« C. – Le comité social d'administration est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

« Le fonctionnement et les moyens du comité sont identiques à ceux du comité social d'administration prévu à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

« D. – Au sein du comité, il est institué une commission des agents de droit public, compétente pour les personnels mentionnés aux 1° et 2° du I du présent article. Elle exerce les compétences prévues au 3° du II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

« La composition de la commission, la désignation des représentants du personnel y participant, son fonctionnement et les moyens qui lui sont attribués sont définis par décret en Conseil d'Etat.

« E. – Au sein du comité, il est institué une commission des droits des salariés qui exerce les compétences prévues à l'article L. 2312-5, à l'exception des troisième et avant-dernier alinéas, et aux articles L. 2312-6, L. 2312-7 et L. 2312-59 du code du travail. Elle remplit les missions des commissions prévues aux articles L. 2315-51 et L. 2315-55 du même code. Elle est compétente pour gérer le budget des activités sociales et culturelles des salariés de droit privé et son budget de fonctionnement, dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat. A cet effet, elle est dotée de la personnalité civile et gère son patrimoine et les budgets qui lui sont attribués.

« La composition de la commission, la désignation des représentants du personnel en son sein ainsi que son fonctionnement et ses moyens sont définis par décret en Conseil d'Etat. » ;

2° Le IV est abrogé.

II. – La commission des droits des salariés, instituée en application du E du III de l'article L. 342-19 du code de la construction et de l'habitation, dans sa rédaction résultant de la présente loi, se substitue à la formation représentant les salariés de droit privé du comité d'entreprise de l'Agence nationale de contrôle du logement social.

Article 7

I. – L'article L. 1432-11 du code de la santé publique est ainsi modifié :

1° Le I est ainsi modifié :

a) Les deux premiers alinéas sont remplacés par onze alinéas ainsi rédigés :

« I. – Dans chaque agence régionale de santé, il est institué un comité d'agence et des conditions de travail compétent pour connaître des questions et projets intéressant l'ensemble des personnels. Ce comité est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

« 1. Le comité d'agence et des conditions de travail a pour mission d'assurer une expression collective des personnels de l'agence permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts. Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'agence régionale de santé, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des agents, leurs conditions de vie dans l'agence ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires. Il est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'agence, notamment sur :

« 1° Les questions relatives aux effectifs, emplois et compétences ;

« 2° Les conditions d'emploi et de travail, notamment l'aménagement du temps de travail ainsi que la formation professionnelle ;

« 3° L'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

« 4° Les orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;

« 5° L'égalité professionnelle, la parité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les discriminations.

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité d'agence et des conditions de travail exerce les compétences prévues aux articles L. 2312-9 et L. 2312-11 à L. 2312-13 du code du travail et celles prévues au 7° du II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Le président du comité d'agence et des conditions de travail peut faire appel à un expert habilité, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Dans les agences régionales de santé dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par un décret en Conseil d'Etat, il est institué, au sein du comité d'agence et des conditions de travail, une commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Dans les agences régionales de santé dont les effectifs sont inférieurs à un seuil fixé par le même décret, une commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être instituée au sein du comité d'agence et des conditions de travail lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, selon des modalités définies par ledit décret.

« La commission spécialisée est chargée d'examiner les questions mentionnées aux 2° et 3° du présent 1, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité au titre du premier alinéa du présent 1.

« Les membres du comité d'agence et des conditions de travail élus par les agents du collège mentionné au 1° du 2 du présent I ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ainsi qu'à l'application du code du travail, des autres dispositions légales applicables, notamment à la protection sociale, et des conventions et accords applicables dans l'agence. » ;

b) Au début du troisième alinéa, est ajoutée la mention : « 2. » ;

c) A la première phrase du quatrième alinéa, les mots : « d'agence » sont supprimés ;

d) Au sixième alinéa, les mots : « par l'article L. 2324-4 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 2122-1, L. 2122-2, L. 2122-9 et L. 2142-1 » ;

e) Après l'avant-dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans chaque agence régionale de santé, un accord peut mettre en place des représentants de proximité, dans les conditions prévues à l'article L. 2313-7 du code du travail. » ;

f) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° Le II est ainsi modifié :

a) La seconde phrase du premier alinéa est complétée par les mots : « et des conditions de travail » ;

b) Le même premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Les modalités de prise en compte des résultats électoraux sont fixées par décret en Conseil d'Etat de façon à garantir la représentation des agents des deux collèges de personnel mentionnés aux 1° et 2° du 2 du I du présent article. » ;

c) Au deuxième alinéa, les mots : « du même code » sont remplacés par les mots : « du code du travail » et, à la fin, les mots : « d'agence » sont supprimés ;

d) A la seconde phrase du troisième alinéa, les mots : « des deux collèges de personnel mentionnés aux 1° et 2° du 1 » sont remplacés par les mots : « du collège des agents de droit privé mentionné au 1° du 2 » ;

e) L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Pour l'application des deuxième et troisième alinéas du présent II et pour l'appréciation de la représentativité prévue à l'article L. 2122-1 du code du travail, les modalités de prise en compte des résultats électoraux sont fixées par décret en Conseil d'Etat de façon à garantir la représentation des agents du collège mentionné au 1° du 2 du I du présent article. » ;

3° Le III est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa, après les mots : « d'agence », sont insérés les mots : « et des conditions de travail » ;

b) Le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Le comité national de concertation connaît des questions intéressant l'ensemble des personnels des agences régionales de santé. Ce comité débat notamment de l'organisation générale de l'ensemble des agences et de leurs activités. Il connaît des questions relatives aux conditions de travail, d'hygiène, de sécurité et d'emploi de l'ensemble des personnels, à l'exclusion des questions et projets relevant des attributions d'un comité technique ministériel concerné ou de celles des instances nationales mises en place auprès des organismes nationaux de sécurité sociale. » ;

4° Au IV, les mots : « les délégués du personnel, » sont supprimés.

II. – Les comités d'agence et des conditions de travail institués en application de l'article L. 1432-11 du code de la santé publique, dans sa rédaction résultant de la présente loi, sont mis en place au plus tard le 16 juin 2020.

A la date de désignation de leurs membres, les comités d'agence et des conditions de travail sont substitués aux comités d'agence des agences régionales de santé dans tous leurs droits et obligations.

Article 8

I. – L'article L. 4312-3-2 du code des transports est ainsi modifié :

1° Le I est ainsi rédigé :

« I. – A. – Il est institué un comité social d'administration central, compétent pour l'ensemble des personnels de Voies navigables de France. Ce comité exerce les compétences des comités sociaux d'administration prévues au II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ainsi que les compétences mentionnées au chapitre II du titre I^{er} du livre III de la deuxième partie du code du travail, sous réserve des adaptations prévues par décret en Conseil d'Etat.

« B. – Le comité social d'administration central est composé du directeur général de l'établissement ou de son représentant, qui le préside, et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes lorsque le comité est consulté.

« Les représentants du personnel siégeant au comité social d'administration central sont élus par collège au scrutin de liste à la représentation proportionnelle, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui remplissent les conditions suivantes :

« 1° Pour le collège des personnels mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 4312-3-1, celles prévues à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

« 2° Pour le collège des personnels mentionnés au 4° de l'article L. 4312-3-1 du présent code, celles prévues à l'article L. 2314-5 du code du travail.

« La composition de la représentation du personnel au sein du comité social d'administration central est fixée par décret en Conseil d'Etat de façon à permettre la représentation de chaque collège, en tenant compte des effectifs, d'une part, des personnels mentionnés aux 1° à 3° de l'article L. 4312-3-1 du présent code et, d'autre part, des personnels mentionnés au 4° du même article L. 4312-3-1.

« C. – Le fonctionnement et les moyens du comité social d'administration central sont identiques à ceux du comité social d'administration prévu à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée. Le comité social d'administration central est doté de la personnalité civile. Son président peut faire appel à un expert habilité, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« D. – Au sein du comité social d'administration central, il est institué une commission centrale chargée des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail compétente pour l'ensemble des personnels de l'établissement. Cette commission est chargée d'examiner les questions prévues au dernier alinéa du III de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée. Les représentants du personnel en son sein sont désignés dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article 15 *bis* de la même loi.

« Le fonctionnement et les moyens de la commission centrale sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

« E. – Au sein du comité social d'administration central, il est institué une commission des droits des salariés compétente pour le collège des personnels mentionnés au 4° de l'article L. 4312-3-1 du présent code. Cette commission exerce les compétences mentionnées à l'article L. 2312-5 du code du travail, à l'exception de celles mentionnées aux troisième et avant-dernier alinéas, et aux articles L. 2312-6, L. 2312-7 et L. 2312-59 du même code. Elle remplit les missions des commissions prévues aux articles L. 2315-49 à L. 2315-56 dudit code. Elle est compétente pour gérer le budget des activités sociales et culturelles des salariés de droit privé et son budget de fonctionnement dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. A cet effet, cette commission est dotée de la personnalité civile et gère son patrimoine et les budgets qui lui sont attribués.

« La composition de la commission, la désignation des représentants du personnel en son sein, son fonctionnement et ses moyens sont définis par décret en Conseil d'Etat. » ;

2° Le II est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « techniques uniques de proximité » sont remplacés par les mots : « sociaux d'administration locaux » ;

b) Au deuxième alinéa, le mot : « techniques » est remplacé par les mots : « sociaux d'administration » et les mots : « celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et » sont supprimés ;

c) A la première phrase du troisième alinéa, les mots : « technique unique de proximité » sont remplacés par les mots : « social d'administration local » ;

d) Au dernier alinéa, les mots : « techniques uniques de proximité » sont remplacés par les mots : « sociaux d'administration locaux » ;

e) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Au sein de chaque comité social d'administration, il est institué une commission locale chargée des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail dans les mêmes conditions qu'au D du I du présent article. » ;

3° Le III est abrogé ;

4° Le IV est ainsi modifié :

a) La seconde phrase est remplacée par deux phrases ainsi rédigées : « La mise en place des délégués syndicaux s'effectue au niveau central, et ce pour chacun des deux collèges des personnels mentionnés, d'une part, aux 1° à 3° de l'article L. 4312-3-1 du présent code et, d'autre part, au 4° du même article L. 4312-3-1. Les délégués syndicaux de chacun de ces deux collèges de personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives dans ces collèges de l'établissement qui y constituent une section syndicale. » ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Sont représentatives dans un collège des personnels de l'établissement les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du code du travail, à l'exception de celui mentionné au 5° du même article L. 2121-1, et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections du comité mentionné au I du présent article dans les collèges respectifs des personnels mentionnés, d'une part, aux 1° à 3° de l'article L. 4312-3-1 et, d'autre part, au 4° du même article L. 4312-3-1. » ;

5° Le V est ainsi modifié :

a) A la fin de la première phrase du premier alinéa, les mots : « premier tour des dernières élections du comité d'entreprise » sont remplacés par les mots : « sens du IV du présent article, pour le collège de ces salariés » ;

b) A la fin de la première phrase du second alinéa, les mots : « habilitées à négocier lors des dernières élections au comité technique » sont remplacés par les mots : « représentatives au sens du IV du présent article, pour le collège de ces personnels » et, à la seconde phrase du même second alinéa, les mots : « du même » sont remplacés par les mots : « de l' » ;

6° Au VII, les mots : « , les délégués du personnel » sont supprimés.

II. – La commission des droits des salariés instituée en application du E du I de l'article L. 4312-3-2 du code des transports, dans sa rédaction résultant de la présente loi, se substitue à la formation représentant les salariés de droit privé du comité technique unique de Voies navigables de France à compter de l'entrée en vigueur du présent article.

Article 9

I. – Après l'article L. 1803-14 du code des transports, il est inséré un article L. 1803-14-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1803-14-1. – I. – Il est institué un comité social d'administration compétent pour l'ensemble du personnel de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité.

« Le comité social d'administration exerce les compétences des comités sociaux d'administration prévues au II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, ainsi que les compétences prévues au chapitre II du titre I^{er} du livre III de la deuxième partie du code du travail, sous réserve des adaptations prévues au présent article et par décret en Conseil d'Etat.

« II. – Le comité social d'administration est composé du directeur général de l'établissement ou de son représentant, qui le préside, et des représentants du personnel. Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes lorsque le comité est consulté.

« Les représentants du personnel siégeant au comité social d'administration sont élus par collège au scrutin de liste à la représentation proportionnelle, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui remplissent les conditions suivantes :

« 1° Pour le collège des agents de droit public, celles prévues à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

« 2° Pour le collège des salariés de droit privé, celles prévues à l'article L. 2314-5 du code du travail.

« La composition de la représentation du personnel au sein du comité social d'administration est fixée par décret en Conseil d'Etat de façon à permettre la représentation de chaque collège, en tenant compte des effectifs, d'une part, d'agents de droit public et, d'autre part, de salariés de droit privé.

« III. – Le fonctionnement et les moyens du comité sont identiques à ceux du comité social d'administration prévu à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

« IV. – Les salariés de droit privé de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité sont soumis aux deuxième à dernier alinéas de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

« V. – Seuls les représentants du personnel ayant la qualité d'agent de droit public peuvent connaître des questions mentionnées au 4° du II de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

« VI. – L'exercice des compétences prévues à l'article L. 2312-5 du code du travail, à l'exception de celles mentionnées aux deuxième, troisième et avant-dernier alinéas, et aux articles L. 2312-6 et L. 2312-7 du même code est réservé aux seuls représentants du personnel ayant la qualité de salarié de droit privé, réunis sous la forme d'une délégation du personnel de droit privé. »

II. – Le I du présent article entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Article 10

I. – Au début de la seconde phrase du quatrième alinéa de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « La commission administrative paritaire du » sont remplacés par les mots : « La commission administrative paritaire de chaque catégorie compétente pour le ».

II. – Le chapitre II de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° L'article 14 est ainsi rédigé :

« Art. 14. – Pour chacune des catégories A, B et C de fonctionnaires prévues à l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont créées une ou plusieurs commissions administratives paritaires dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques.

« La commission administrative paritaire comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel élus. Lorsque siège une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories de fonctionnaires, un tirage au sort des représentants de l'administration au sein de la commission peut, au besoin, être effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie.

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

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

« La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles mentionnées aux articles 51, 55, 67 et 70 de la présente loi ainsi que celles déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ;

2° Après le même article 14, il est inséré un article 14 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 14 bis.* – 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 au titre des articles 26, 58 et 60. A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués. »

III. – La sous-section I de la section IV du chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 28 est ainsi modifié :

a) Après le premier alinéa, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation au premier alinéa du présent article, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories hiérarchiques.

« Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

« La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée lorsque siège une commission administrative paritaire unique pour plusieurs catégories de fonctionnaires. Au besoin, un tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission est effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie. » ;

b) A la fin de la première phrase du troisième alinéa, les mots : « de ses communes membres et de leurs établissements publics » sont remplacés par les mots : « des communes membres ou d'une partie d'entre elles, et des établissements publics qui leur sont rattachés » ;

2° L'article 30 est ainsi rédigé :

« *Art. 30.* – La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles mentionnées aux articles 46, 60, 72, 76, 89, 93 et 96 ainsi que celles déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Pour l'établissement des listes d'aptitudes prévues à l'article 39, le président du centre de gestion peut se faire assister du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées.

« 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 au titre des articles 39, 52, 78-1 et 79. A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués. » ;

3° L'article 52 est ainsi modifié :

a) A la fin du premier alinéa, les mots : « ; seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires » sont supprimés ;

b) Le second alinéa est supprimé.

IV. – Le titre I^{er} du livre II de la cinquième partie du code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

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

a) Aux deuxième et dernier alinéas du 1°, les mots : « , après avis de la commission administrative paritaire compétente, » sont supprimés ;

b) A la fin de la dernière phrase du premier alinéa du 2°, les mots : « , après avis, selon le cas, des commissions consultatives paritaires ou des commissions administratives paritaires compétentes » sont supprimés ;

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

3° Les deux premières phrases du dernier alinéa des articles L. 5212-33 et L. 5214-28 et du second alinéa de l'article L. 5216-9 sont remplacées par une phrase ainsi rédigée : « La répartition des personnels concernés entre les communes membres ne peut donner lieu à un dégageant des cadres. » ;

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

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

1° Le deuxième alinéa de l'article 20 est complété par une phrase ainsi rédigée : « La représentation de l'administration au sein des commissions administratives paritaires nationales mentionnées à l'article 19 peut

comprendre un ou plusieurs représentants des établissements publics proposés par l'organisation la plus représentative des établissements mentionnés à l'article 2. » ;

2° L'article 20-1 est ainsi rédigé :

« *Art. 20-1.* – Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de corps, de grade et d'emploi. » ;

3° L'article 21 est ainsi rédigé :

« *Art. 21.* – I. – La commission administrative paritaire examine les décisions individuelles mentionnées aux articles 37, 50-1, 62, 65, 82 et 88 ainsi que celles déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« II. – 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 au titre des articles 35 et 69. A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués. » ;

4° Le quatrième alinéa de l'article 46 est supprimé ;

5° L'avant-dernier alinéa de l'article 87 est supprimé ;

6° L'article 119 est ainsi modifié :

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

b) Les deux derniers alinéas sont supprimés.

VI. – Le quatrième alinéa de l'article 29 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom est complété par deux phrases ainsi rédigées : « L'organisation des commissions administratives paritaires, mises en place en application de l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée pour les fonctionnaires de La Poste et de France Télécom est précisée par décret en Conseil d'Etat. Ces commissions administratives paritaires examinent les questions relatives à la situation individuelle déterminées par décret en Conseil d'Etat et les questions relatives à la discipline des fonctionnaires sans distinction de corps et de grade. »

Article 11

I. – L'article L. 953-6 du code de l'éducation est ainsi modifié :

1° La seconde phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots : « qui, dans la fonction publique de l'Etat, remplissent les conditions fixées à l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires » ;

2° Le troisième alinéa est ainsi modifié :

a) Après le mot : « individuelles », sont insérés les mots : « soumises aux commissions administratives paritaires » ;

b) Les mots : « et sur les affectations à l'établissement de membres de ces corps » sont supprimés ;

3° Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

a) Les mots : « et les réductions de l'ancienneté moyenne pour un avancement d'échelon » sont supprimés ;

b) Les mots : « , qui recueille l'avis de la commission paritaire d'établissement » sont supprimés ;

c) A la fin, les mots : « après consultation de la commission administrative paritaire » sont supprimés ;

4° A la fin du cinquième alinéa, les mots : « des corps mentionnés au premier alinéa » sont supprimés ;

5° A la première phrase du dernier alinéa, le mot : « service » est remplacé par les mots : « services sociaux, de santé, et de bibliothèques ».

II. – La dernière phrase du deuxième alinéa du IV de l'article 42 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique est ainsi modifiée :

1° Après le mot : « individuelles », sont insérés les mots : « soumises aux commissions administratives paritaires » ;

2° Sont ajoutés les mots : « compétentes pour ces corps ».

Article 12

L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Après le dixième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les agents contractuels examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie. » ;

2° Au début de la première phrase du onzième alinéa, les mots : « Elles sont créées » sont remplacés par les mots : « Une commission consultative paritaire est créée ».

Article 13

La sous-section III de la section IV du chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigée :

« *Sous-section III*

« *Dispositions en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics*

« *Art. 33-4.* – Il est procédé à de nouvelles élections, au plus tard à l'issue d'un délai d'un an à compter de la création d'une nouvelle collectivité territoriale ou d'un nouvel établissement public issu d'une fusion, sauf si des élections générales sont organisées dans ce délai pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public.

« Les élections prévues au premier alinéa ne sont pas organisées lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

« *a)* La fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les comités sociaux territoriaux, les commissions administratives paritaires et, le cas échéant, les commissions consultatives paritaires sont placées auprès du même centre de gestion ;

« *b)* La collectivité territoriale ou l'établissement public issu de cette fusion voit ses mêmes instances dépendre du même centre de gestion.

« Dans l'attente des élections anticipées prévues au même premier alinéa :

« 1° Les commissions administratives paritaires compétentes pour les fonctionnaires de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des commissions administratives paritaires des anciennes collectivités territoriales ou anciens établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions siègent en formation commune ;

« 2° Les commissions consultatives paritaires compétentes pour les agents contractuels de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public sont composées des commissions consultatives paritaires des anciennes collectivités territoriales ou anciens établissements publics existant à la date de la fusion. Ces commissions siègent en formation commune ;

« 3° Le comité social territorial compétent pour la nouvelle collectivité territoriale ou le nouvel établissement public est composé du comité social territorial des collectivités territoriales et anciens établissements publics existant à la date de la fusion ; il siège en formation commune ;

« 4° Lorsque les agents d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public fusionné dépendent de commissions administratives paritaires et de commissions consultatives paritaires rattachées à des centres de gestion, celles-ci demeurent compétentes à leur égard. A défaut d'un comité social territorial rattaché à une des collectivités territoriales ou un des établissements publics fusionnés, celui du centre de gestion demeure compétent pour la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de la fusion ;

« 5° Les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus. »

Article 14

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la présente loi, toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique :

1° En définissant les autorités compétentes pour négocier mentionnées au II de l'article 8 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et les domaines de négociation ;

2° En fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;

3° En définissant les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

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

TITRE II
TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
CHAPITRE I^{er}
DONNER DE NOUVELLES MARGES DE MANŒUVRE AUX ENCADRANTS
DANS LE RECRUTEMENT DE LEURS COLLABORATEURS

Section 1
Elargir le recours au contrat

Article 15

Le I de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« A l'exception des emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, des emplois de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et des emplois relevant des 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique, le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir 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 prévoit les modalités de cette procédure, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat. L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois. »

Article 16

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

« 1° *bis* Les emplois de direction de l'Etat. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent 1° *bis*, notamment la liste des emplois concernés, les modalités de sélection permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent 1° *bis*. Les agents contractuels nommés à ces emplois suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. L'accès d'agents contractuels à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée ; ».

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

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

« 1° Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;

« 2° Directeur général des services, directeur général adjoint 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 ;

« 3° Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

« Les conditions d'application du présent article, notamment les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent article, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine également les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2°, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

« Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

« L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée. »

III. – L'article 3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 3. – Par dérogation à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et à l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique, des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être nommées :

« 1° Aux emplois de directeur des établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi :

« a) Par le directeur général de l'agence régionale de santé, pour les établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° du même article 2, à l'exception des établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique ;

« b) Par le représentant de l'Etat dans le département, pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° de l'article 2 de la présente loi ;

« 2° Aux autres emplois supérieurs hospitaliers mentionnés au second alinéa de l'article 4.

« Ces personnes suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

« L'accès d'agents contractuels à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans l'un des corps ou emplois de fonctionnaires soumis au présent titre ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.

« Les nominations aux emplois mentionnés au 1° du présent article sont révocables, qu'elles concernent des fonctionnaires ou des agents contractuels.

« Les conditions d'application du présent article, notamment les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent article, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine également les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux relevant des 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. »

Article 17

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

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

« 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 pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une 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 modalités d'application du présent article, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont prévues par décret en Conseil d'Etat. »

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

1° L'article 3 est ainsi modifié :

a) Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II. – Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent également, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

« 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 pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une 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 modalités d'application du présent II, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont prévues par décret en Conseil d'Etat. » ;

2° La première phrase du deuxième alinéa du II de l'article 3-4 est complétée par les mots : « , à l'exception de ceux qui le sont au titre du II de l'article 3 ».

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

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

« 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 pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une 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 modalités d'application du présent article, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont prévues par décret en Conseil d'Etat. »

Article 18

I. – Le chapitre I^{er} de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° L'article 3 est ainsi modifié :

a) Le 2° est ainsi rédigé :

« 2° Les emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ; »

b) Le 3° est abrogé ;

c) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° L'article 4 est ainsi modifié :

a) Le 2° est ainsi rédigé :

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

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

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

b) Il est ajouté un 3° ainsi rédigé :

« 3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires. » ;

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

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

« Art. 6 bis. – Les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

« Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

« Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

« La durée de six ans mentionnée au troisième alinéa du présent article est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application du 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 *quater*, 6 *quinquies* et 6 *sexies*. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

« Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

« Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté mentionnée au troisième alinéa du présent article avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant la nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours. »

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

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

III. – L'article L. 6227-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale peuvent, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels, conclure des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que celles prévues au premier alinéa. »

IV. – L'article L. 431-2-1 du code de la recherche est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après le mot : « durée », sont insérés les mots : « déterminée ou » ;

2° Le 1° est complété par les mots : « , B ou C ».

Article 19

Le III de l'article 9-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi rédigé :

« III. – En outre, les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour faire face à un besoin lié à :

« 1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, sur une période de dix-huit mois consécutifs ;

« 2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, sur une période de douze mois consécutifs. »

Article 20

Après le quinzième alinéa de l'article L. 812-1 du code rural et de la pêche maritime, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Les établissements d'enseignement supérieur agricole peuvent recruter, pour exercer leurs fonctions dans les exploitations agricoles et les centres hospitaliers universitaires vétérinaires de ces établissements, des salariés de droit privé. Ces salariés, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans les exploitations agricoles, sont régis par les dispositions du code du travail, à l'exception des dispositions pour lesquelles le livre VII du présent code prévoit des dispositions particulières.

« Lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans les centres hospitaliers universitaires vétérinaires, ces salariés sont régis par les dispositions du code du travail. »

Article 21

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

1° L'article 3-3 est ainsi modifié :

a) Au début du 2°, les mots : « Pour les emplois du niveau de la catégorie A » sont supprimés ;

b) Les 3° et 4° sont remplacés par des 3°, 3° *bis* et 4° ainsi rédigés :

« 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;

« 3° *bis* Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ;

« 4° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ; »

2° Au premier alinéa de l'article 25, après le mot : « organisation », sont insérés les mots : « , notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, » ;

3° Le deuxième alinéa du même article 25 est ainsi rédigé :

« Ils 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. » ;

4° Le troisième alinéa du II de l'article 97 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Le présent alinéa ne s'applique pas lorsque l'emploi a été supprimé en raison d'une décision qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public. » ;

5° L'article 104 est ainsi rédigé :

« Art. 104. – Les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires mentionnés à l'article 2 nommés dans des emplois permanents à temps non complet, sous réserve des dérogations rendues nécessaires par la nature de ces emplois.

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

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

II. – L'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Il en va de même des agents contractuels recrutés en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an. » ;

2° A la première phrase du second alinéa, après la référence : « 2-1 », sont insérés les mots : « de la présente loi ».

Article 22

I. – Au deuxième alinéa de l'article 6 *quater* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée et au premier alinéa du I de l'article 9-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, après le mot : « durée, », sont insérés les mots : « d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, ».

II. – Au premier alinéa de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de

leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison » sont remplacés par les mots : « d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, des articles 57, 60 *sexies* et 75 de la présente loi ou ».

Article 23

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

« Art. 7 *ter*. – Un décret en Conseil d'Etat prévoit, pour les contrats conclus en application du 2° de l'article 3 et des articles 4, 6, 6 *quater*, 6 *quinquies* et 6 *sexies*, à l'exclusion des contrats saisonniers, les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, 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 qu'il fixe. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique de l'Etat. »

II. – Après la deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, sont insérées deux phrases ainsi rédigées : « Il prévoit, pour les contrats conclus en application du 1° du I de l'article 3 et des articles 3-1, 3-2 et 3-3, les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, 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 qu'il fixe. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale. »

III. – L'article 10 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il prévoit également, pour les contrats conclus en application des mêmes articles 9 et 9-1, à l'exclusion des contrats saisonniers, les conditions d'application relatives à une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, 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 qu'il fixe. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique hospitalière. »

IV. – Le présent article s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 24

Après le mot : « occupe », la fin du I de l'article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigée : « il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article 41 n'est pas applicable. »

Section 2

Mutations

Article 25

I. – L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

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

« II. – Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service et sous réserve des priorités instituées à l'article 62 *bis*, les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée :

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

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

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

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

« 5° Au fonctionnaire, y compris relevant d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

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

« IV. – Les décisions de mutation tiennent compte, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, des lignes directrices de gestion en matière de mobilité prévues à l'article 18 de la présente loi.

« Dans le cadre de ces lignes directrices, l'autorité compétente peut, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, définir des critères supplémentaires établis à titre subsidiaire. Elle peut notamment conférer une priorité au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou dans une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement ou au fonctionnaire ayant la qualité de proche aidant au sens de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

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

II. – Les premier et second alinéas de l'article 54 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée sont complétés par les mots : « ainsi que les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du même code ».

III. – L'article 38 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est complété par les mots : « ainsi que les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens de la sous-section 3 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du même code ».

IV. – L'article 87 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique est ainsi modifié :

1° Le 1° est ainsi modifié :

a) Après le mot : « territoire », la fin de la première phrase du deuxième alinéa est ainsi rédigée : « ainsi qu'aux agents déjà en fonction sur le territoire concerné et qui bénéficient d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps. » ;

b) La seconde phrase du même deuxième alinéa est supprimée ;

c) Le troisième alinéa est supprimé ;

d) Le dernier alinéa est ainsi modifié :

– la première phrase est complétée par les mots : « pris dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique » ;

– à la seconde phrase, après les mots : « dispositions du », sont insérés les mots : « deuxième alinéa du » ;

2° A la première phrase du 2°, les mots : « dans un délai de six mois à compter de la date de promulgation de la présente loi » sont supprimés.

Article 26

Le Gouvernement remet au Parlement, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport évaluant l'application de l'article 85 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique et de la circulaire du 1^{er} mars 2017 relative au critère du centre des intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, en tant que priorité d'affectation prévue par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

CHAPITRE II

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

Article 27

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

1° Au cinquième alinéa des articles 6 et 6 *bis*, au premier alinéa de l'article 6 *ter* A, au quatrième alinéa de l'article 6 *ter* et au deuxième alinéa de l'article 6 *quinquies*, les mots : « l'évaluation, la notation » sont remplacés par les mots : « l'appréciation de la valeur professionnelle » ;

2° L'article 17 est ainsi rédigé :

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

3° A la fin du second alinéa du IV de l'article 23 *bis*, les mots : « le maintien d'un système de notation » sont remplacés par les mots : « des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle ».

II. – Le chapitre VI de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au début de l'intitulé, les mots : « Evaluation, notation » sont remplacés par les mots : « Appréciation de la valeur professionnelle » ;

2° L'article 55 est ainsi modifié :

a) Les deux premiers alinéas sont ainsi rédigés :

« L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct, qui donne lieu à un compte rendu. Lors de cet entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte prévu à l'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

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

b) A la fin du troisième alinéa, les mots : « ou de la notation » sont supprimés ;

3° L'article 55 *bis* est abrogé.

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

1° Au début de l'intitulé du chapitre VI et à l'intitulé de la section I du même chapitre VI, le mot : « Evaluation » est remplacé par les mots : « Appréciation de la valeur professionnelle » ;

2° L'article 76 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées : « Ce compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Lors de l'entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte prévu à l'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

b) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

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

3° Au second alinéa de l'article 125, les mots : « de notation » sont remplacés par les mots : « d'appréciation de la valeur professionnelle ».

IV. – Le chapitre V de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifié :

1° Au début de l'intitulé, le mot : « Notation » est remplacé par les mots : « Evaluation de la valeur professionnelle » ;

2° L'intitulé de la section 1 est ainsi rédigé : « Evaluation de la valeur professionnelle » ;

3° L'article 65 est ainsi rédigé :

« Art. 65. – L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct ou l'autorité compétente déterminée par décret en Conseil d'Etat. Lors de cet entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte prévu à l'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

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

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

4° Les articles 65-1 et 65-2 sont abrogés.

V. – Le début de la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime est ainsi rédigé : « Il est associé à l'appréciation de la valeur professionnelle des enseignants et aux décisions... (*le reste sans changement*). »

Article 28

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

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

II. – Au deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « et deuxième » sont remplacés par les mots : « à troisième ».

III. – L'article 78-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi rédigé :

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

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

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

Article 29

I. – Le premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

« Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

« Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

« Ces régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés mentionnés au 5° de l'article 57, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service. »

II. – Au premier alinéa de l'article L. 133-19 du code du tourisme, la référence : « l'alinéa 2 » est remplacée par la référence : « l'avant-dernier alinéa ».

Article 30

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

1° Après le chapitre II, il est inséré un chapitre II *bis* ainsi rédigé :

« CHAPITRE II BIS

« LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

« Art. 18. – L'autorité compétente édicte des lignes directrices de gestion, après avis du comité social d'administration. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, d'une part, dans chaque administration, les orientations générales en matière de mobilité et, d'autre part, dans chaque administration et établissement public, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité respectent les priorités énumérées au II de l'article 60. Ces deux catégories de lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents. » ;

2° Le 2° de l'article 26 est ainsi modifié :

a) Les mots : « après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil » sont supprimés ;

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

3° L'article 58 est ainsi modifié :

a) Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

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

b) Le quatrième alinéa est supprimé ;

c) Le 1° est ainsi modifié :

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

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

d) Au premier alinéa du 2°, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire, » sont supprimés ;

e) Au début du second alinéa du même 2°, les mots : « Les statuts particuliers peuvent prévoir » sont remplacés par les mots : « Il peut être prévu ».

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

1° Après le chapitre II, il est inséré un chapitre II *bis* ainsi rédigé :

« CHAPITRE II BIS

« LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

« Art. 33-5. – Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. 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. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.

« 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. A 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. A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion. Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent alinéa. » ;

2° Le 2° de l'article 39 est ainsi modifié :

a) Les mots : « après avis de la commission administrative paritaire compétente, » sont supprimés ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collègue des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5. » ;

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

4° L'article 79 est ainsi modifié :

a) Le 1° est ainsi modifié :

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

– est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5 ; »

b) Au 2°, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire, » sont supprimés.

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

1° Après le chapitre II, il est inséré un chapitre II *bis* ainsi rédigé :

« CHAPITRE II BIS

« LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

« Art. 26. – Dans chaque établissement mentionné à l'article 2, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du comité social d'établissement. Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, elles sont arrêtées par le directeur général du Centre national de gestion après avis du comité consultatif national. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque établissement, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. L'autorité communique ces lignes directrices de gestion aux agents. » ;

2° Le 2° de l'article 35 est ainsi modifié :

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

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26. » ;

3° L'article 69 est ainsi modifié :

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

b) Le même 1° est complété par une phrase ainsi rédigée : « Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26 ; »

c) Au 2°, les mots : « après avis de la commission administrative paritaire » sont supprimés.

CHAPITRE III

DISCIPLINE

Article 31

I. – L'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements mentionnés aux articles 6, 6 *bis*, 6 *ter*, 6 *quinquies* ou 6 *sexies* de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix. »

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

1° Après le quatrième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

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

2° Le septième alinéa est complété par les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » ;

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

4° Les onzième et douzième alinéas sont ainsi rédigés :

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

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

5° Le seizième alinéa est ainsi modifié :

a) A la première phrase, les mots : « seul le blâme est inscrit » sont remplacés par les mots : « le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits » ;

b) Au début de la seconde phrase, les mots : « Il est effacé » sont remplacés par les mots : « Ils sont effacés » ;

6° Après le même seizième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période. » ;

7° A la troisième phrase du dernier alinéa, après le mot : « intervention », sont insérés les mots : « d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou ».

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

1° L'article 89 est ainsi modifié :

a) Après le sixième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« la radiation du tableau d'avancement ; »

b) Le septième alinéa est complété par les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » ;

c) Le dixième alinéa est complété par les mots : « au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » ;

d) Après le quinzième alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« 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. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

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

e) Le seizième alinéa est ainsi modifié :

– à la troisième phrase, après le mot : « intervention », sont insérés les mots : « d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou » ;

– à la dernière phrase, les mots : « celles prévues dans le cadre du premier groupe » sont remplacés par les mots : « l'avertissement ou le blâme » ;

f) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° L'article 90 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) Après la seconde occurrence du mot : « commission », la fin du deuxième alinéa est supprimée ;

3° Après le treizième alinéa de l'article 136, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics et représentants du personnel doit être assurée au sein de la commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline. En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelés à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux. »

IV. – Le chapitre VII de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifié :

1° L'article 81 est ainsi modifié :

a) Le troisième alinéa est complété par les mots : « , l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours » ;

b) Au cinquième alinéa, après le mot : « échelon », sont insérés les mots : « à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent » et les mots : « maximale de » sont remplacés par les mots : « de quatre à » ;

c) Le septième alinéa est ainsi rédigé :

« La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ; »

d) Le dixième alinéa est ainsi modifié :

– à la première phrase, les mots : « seul le blâme est inscrit » sont remplacés par les mots : « le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits » ;

– au début de la seconde phrase, les mots : « Il est effacé » sont remplacés par les mots : « Ils sont effacés » ;

e) Après le même dixième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période. » ;

f) A la troisième phrase de l'avant-dernier alinéa, après le mot : « intervention », sont insérés les mots : « d'une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ou » ;

g) Le dernier alinéa est supprimé ;

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

Article 32

I. – La seconde phrase du premier alinéa de l'article 13 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est supprimée.

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

1° Le 5° de l'article 14 est abrogé ;

2° Le 8° du II de l'article 23 est abrogé ;

3° Les articles 90 *bis* et 91 sont abrogés ;

4° L'avant-dernier alinéa de l'article 136 est supprimé.

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

1° L'article 14 est abrogé ;

2° L'article 84 est abrogé.

Article 33

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° A la fin de la première phrase de l'article L. 232-2, les mots : « , enseignants et usagers » sont remplacés par les mots : « et enseignants » ;

2° L'article L. 232-3 est ainsi modifié :

a) Les deux premiers alinéas sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuant en matière disciplinaire est présidé par un conseiller d'Etat désigné par le vice-président du Conseil d'Etat.

« Hormis son président, le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuant en matière disciplinaire ne comprend que des enseignants-chercheurs d'un rang égal ou supérieur à celui de la personne faisant l'objet d'une procédure disciplinaire devant lui.

« Le président du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuant en matière disciplinaire désigne pour chaque affaire les membres appelés à former une commission d'instruction. La fonction de rapporteur de cette commission peut être confiée par le président à un magistrat des juridictions administrative ou financière extérieure à la formation disciplinaire.

« Le rapporteur de la commission d'instruction n'a pas voix délibérative au sein de la formation de jugement. » ;

b) Au dernier alinéa, les mots : « des formations compétentes à l'égard des enseignants et des usagers » sont remplacés par les mots : « du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuant en matière disciplinaire », le mot : « leur » est remplacé par le mot : « son » et le mot : « leurs » est remplacé par le mot : « ses » ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 232-7, après le mot : « joignant », sont insérés les mots : « , le cas échéant, » ;

4° Au premier alinéa de l'article L. 712-6-2, les mots : « , enseignants et usagers » sont remplacés par les mots : « et enseignants » ;

5° L'article L. 811-5 est ainsi modifié :

a) A la première phrase, les mots : « en matière juridictionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 712-6-2, » sont supprimés ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Un décret en Conseil d'Etat précise la composition, qui respecte strictement la parité entre les hommes et les femmes, les modalités de désignation des membres et le fonctionnement de la section disciplinaire. » ;

6° Les articles L. 261-1, L. 263-1 et L. 264-1 sont ainsi modifiés :

a) Au premier alinéa, les références : « L. 232-2 à L. 232-7 » sont remplacées par les références : « L. 232-4 à L. 232-6 » ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les articles L. 232-2, L. 232-3 et L. 232-7 sont applicables dans leur rédaction résultant de la loi n° CPAF1832065L du de transformation de la fonction publique. » ;

7° Le titre VII du livre VII est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa des articles L. 771-1 et L. 774-1, les références : « L. 712-5 à L. 712-10 » sont remplacées par les références : « L. 712-5 à L. 712-6-1, L. 712-7 à L. 712-10 » ;

b) Au premier alinéa de l'article L. 773-1, les références : « L. 712-1 à L. 712-10 » sont remplacées par les références : « L. 712-1 à L. 712-6-1, L. 712-7 à L. 712-10 » ;

c) Après le premier alinéa des articles L. 771-1, L. 773-1 et L. 774-1, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'article L. 712-6-2 est applicable dans sa rédaction résultant de la loi n°CPAF1832065L du de transformation de la fonction publique. » ;

8° L'article L. 853-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après la référence : « L. 811-1 à », est insérée la référence : « L. 811-4, » ;

b) Après le même premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'article L. 811-5 est applicable dans sa rédaction résultant de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. » ;

9° Les articles L. 851-1 et L. 854-1 sont ainsi modifiés :

a) Après la référence : « L. 811-1 à », est insérée la référence : « L. 811-4, » ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« L'article L. 811-5 est applicable dans sa rédaction résultant de la loi n° CPAF1832065L du de transformation de la fonction publique. »

TITRE III

SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

Article 34

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

1° Après les mots : « par la », la fin de la première phrase du premier alinéa de l'article 14 *bis* est ainsi rédigée : « Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. » ;

2° Le I de l'article 25 *ter* est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par les mots : « ou à l'autorité hiérarchique dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat » ;

b) Le second alinéa est supprimé ;

3° L'article 25 *septies* est ainsi modifié :

a) Au 1° du I, la référence : « L. 133-6-8 » est remplacée par la référence : « L. 613-7 » ;

b) Le III est ainsi modifié :

– au deuxième alinéa, le mot : « deux » est remplacé par le mot : « trois » ;

– le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, qui se prononce dans les conditions prévues à l'article 25 *octies*. » ;

– il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, l'autorité hiérarchique soumet sa demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. A défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité. » ;

4° L'article 25 *octies* est ainsi modifié :

a) Les I à III sont ainsi rédigés :

« I. – La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

« II. – A ce titre, la Haute Autorité est chargée :

« 1° De rendre un avis, lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs aux articles 6 *ter A*, 25 *bis* à 25 *nonies* et 28 *bis* ainsi qu'au dernier alinéa de l'article 25 et d'émettre des recommandations de portée générale sur l'application de ces mêmes dispositions. Ces avis et ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics selon des modalités déterminées par la Haute Autorité ;

« 2° De formuler des recommandations, lorsque l'administration la saisit, sur l'application des articles 6 *ter A*, 25 *bis*, 25 *septies*, 25 *nonies* et 28 *bis* à des situations individuelles autres que celles mentionnées au III de l'article 25 *septies* et aux III à V du présent article ;

« 3° D'émettre un avis sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire sur le fondement du III de l'article 25 *septies* avec les fonctions qu'il exerce ;

« 4° D'émettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative dans les conditions prévues aux III et IV du présent article ;

« 5° D'émettre un avis en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel sur le fondement du V.

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

« Pour l'application du premier alinéa du présent III, est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé.

« Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité. » ;

b) Le VIII est abrogé ;

c) Les IV, V et VI deviennent, respectivement, les VIII, IX et X ;

d) Les IV à VI sont ainsi rétablis :

« IV. – Lorsque la demande prévue au premier alinéa du III émane d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la Haute Autorité. A défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité.

« V. – La Haute Autorité est saisie et rend son avis dans un délai fixé par le décret en Conseil d'Etat prévu au XII lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à un emploi relevant de l'une des catégories suivantes :

« 1° Les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres ;

« 2° Les emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

« 3° Les emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.

« La Haute Autorité est saisie par l'autorité hiérarchique ou, à défaut, par la personne concernée.

« Pour les autres emplois mentionnés au IV du présent article, lorsque l'autorité hiérarchique dont relève l'un des emplois a un doute sérieux sur la compatibilité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant l'entrée en fonction par la personne dont la nomination est envisagée, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.

« VI. – Dans l'exercice de ses attributions mentionnées aux 3° à 5° du II, la Haute Autorité examine si l'activité qu'exerce le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles 432-12 ou 432-13 du code pénal. » ;

e) Le VII est ainsi rédigé :

« VII. – Dans les cas prévus aux 3° à 5° du II du présent article, la Haute Autorité peut se saisir, à l’initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

« 1° De la création ou de la reprise par un fonctionnaire d’une entreprise ou du début de l’activité de l’intéressé dans le secteur public ou privé ;

« 2° Du jour où le président a eu connaissance d’un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité. » ;

f) Le VIII, tel qu’il résulte du c du présent 4°, est ainsi modifié :

– au premier alinéa, les deux occurrences du mot : « commission » sont remplacées par les mots : « Haute Autorité » et le mot : « explication » est remplacé par le mot : « information » ;

– à la première phrase du deuxième alinéa, le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

– le troisième alinéa est supprimé ;

– au dernier alinéa, le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

g) Le IX, tel qu’il résulte du c du présent 4°, est ainsi modifié :

– au premier alinéa, les références : « II ou III » sont remplacées par les références : « 3° à 5° du II » et le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

– au même premier alinéa, les mots : « , dans un délai de deux mois à compter de sa saisine, » sont supprimés ;

– le 2° est ainsi rédigé :

« 2° De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de trois ans ; »

– après le 3°, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« La Haute Autorité peut rendre un avis d’incompatibilité lorsqu’elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires. » ;

– à l’avant-dernier alinéa, le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

– il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu’elle se prononce en application des 3° et 4° du II, la Haute Autorité rend un avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. L’absence d’avis dans ce délai vaut avis de compatibilité. » ;

h) Le X, tel qu’il résulte du c du présent 4°, est ainsi modifié :

– le premier alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« X. – Les avis rendus au titre des 2° et 3° du IX lient l’administration et s’imposent à l’agent. Ils sont notifiés à l’administration, à l’agent et à l’entreprise ou à l’organisme de droit privé d’accueil de l’agent.

« Lorsqu’elle est saisie en application des 3° à 5° du II, la Haute Autorité peut rendre publics les avis rendus, après avoir recueilli les observations de l’agent concerné.

« Les avis de la Haute Autorité sont publiés dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l’administration. » ;

– aux première et seconde phrases du deuxième alinéa, le mot : « commission » est remplacé par les mots : « Haute Autorité » ;

– les trois derniers alinéas sont supprimés ;

i) Sont ajoutés des XI, XII et XIII ainsi rédigés :

« XI. – Lorsque l’avis rendu par la Haute Autorité en application des 2° et 3° du IX n’est pas respecté :

« 1° Le fonctionnaire peut faire l’objet de poursuites disciplinaires ;

« 2° Le fonctionnaire retraité peut faire l’objet d’une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;

« 3° L’administration ne peut procéder au recrutement de l’agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l’avis rendu par la Haute Autorité ;

« 4° Il est mis fin au contrat dont est titulaire l’agent à la date de notification de l’avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

« Les 1° à 4° du présent XI s’appliquent également en l’absence de saisine préalable de l’autorité hiérarchique.

« XII. – Durant les trois années qui suivent le début de l’activité privée lucrative ou la nomination à un emploi public, l’agent qui a fait l’objet d’un avis rendu en application des 3° à 5° du II fournit, à la demande de la Haute Autorité, toute explication ou tout document pour justifier qu’il respecte cet avis.

« En l’absence de réponse, la Haute Autorité met en demeure l’agent de répondre dans un délai de deux mois.

« Lorsqu’elle n’a pas obtenu les informations nécessaires ou qu’elle constate que son avis n’a pas été respecté, la Haute Autorité informe l’autorité dont relève l’agent dans son corps ou cadre d’emplois d’origine pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires. Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l’agent concerné, dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l’administration.

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

II. – Le II de l'article 11 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires est complété par une phrase ainsi rédigée : « Pour les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs du Président de la République, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique est directement saisie dans les cas prévus aux 3° à 5° du II du même article 25 *octies*. »

III. – La section 4 du chapitre I^{er} du titre III du livre V du code de la recherche est ainsi modifiée :

1° A l'avant-dernier alinéa de l'article L. 531-14, les mots : « commission de déontologie de la fonction publique » sont remplacés par les mots : « Haute Autorité pour la transparence de la vie publique » ;

2° Au second alinéa du I de l'article L. 531-15, les mots : « commission de déontologie » sont remplacés par les mots : « Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ».

IV. – Le I de l'article L. 4122-6 du code de la défense est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par les mots : « ou à l'autorité hiérarchique dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat » ;

2° Le second alinéa est supprimé.

Article 35

I. – La section 4 du chapitre I^{er} de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique est ainsi modifiée :

1° Le II de l'article 19 est ainsi rédigé :

« II. – Le président de la Haute Autorité est nommé par décret du président de la République.

« Outre son président, la Haute Autorité comprend :

« 1° Deux conseillers d'Etat, dont au moins un en activité au moment de sa nomination, élus par l'assemblée générale du Conseil d'Etat ;

« 2° Deux conseillers à la Cour de cassation, dont au moins un en activité au moment de sa nomination, élus par l'ensemble des magistrats du siège hors hiérarchie de la cour ;

« 3° Deux conseillers-maîtres à la Cour des comptes, dont au moins un en activité au moment de sa nomination, élus par la chambre du conseil ;

« 4° Deux personnalités qualifiées n'ayant pas exercé de fonctions de membre du Gouvernement, de mandat parlementaire ou de fonctions énumérées au I de l'article 11 depuis au moins trois ans, nommées par le Président de l'Assemblée nationale, après avis conforme de la commission permanente de l'Assemblée nationale chargée des lois constitutionnelles, rendu à la majorité des trois cinquièmes des suffrages exprimés ;

« 5° Deux personnalités qualifiées n'ayant pas exercé de fonctions de membre du Gouvernement, de mandat parlementaire ou de fonctions énumérées au même I depuis au moins trois ans, nommées par le Président du Sénat, après avis conforme de la commission permanente du Sénat chargée des lois constitutionnelles, rendu à la majorité des trois cinquièmes des suffrages exprimés ;

« 6° Deux personnalités qualifiées n'ayant pas exercé de fonctions de membre du Gouvernement, de mandat parlementaire ou de fonctions énumérées au I de l'article 11 depuis au moins trois ans, nommées par décret.

« Les modalités d'élection ou de désignation des membres mentionnés aux 1° à 6° du présent II assurent l'égalité de représentation des hommes et des femmes.

« Lorsque la Haute Autorité émet un avis en application des 3° à 5° du II de l'article 25 *octies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le référent déontologue de l'administration dont relève l'intéressé peut assister aux séances de la Haute Autorité, sans voix délibérative. » ;

2° Après le 3° du V du même article 19, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le Président de la Haute Autorité peut également faire appel à des rapporteurs choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A, à l'exclusion de ceux exerçant les fonctions de référent déontologue. » ;

3° L'article 20 est ainsi modifié :

a) Après le 6° du I, il est inséré un 7° ainsi rédigé :

« 7° Elle apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique, dans les conditions prévues par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

b) Après la première phrase du dernier alinéa du même I, est insérée une phrase ainsi rédigée : « Ce rapport comprend un suivi statistique annuel des saisines reçues par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique au titre des 3° à 5° du II de l'article 25 *octies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. » ;

c) Le dernier alinéa du II est supprimé ;

4° La seconde phrase du premier alinéa du I de l'article 23 est supprimée.

II. – Les mandats des membres de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique nommés en application des 1° à 5° du II de l'article 19 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, se poursuivent jusqu'à leur terme.

III. – Le présent article est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie Française et dans les îles Wallis et Futuna.

Article 36

I. – L'article 25 *nonies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifié :

1° Après le I, il est inséré un I *bis* ainsi rédigé :

« I *bis*. – Les III et IV de l'article 25 *octies* de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents publics qui exercent des fonctions mentionnées au I de l'article 23 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. » ;

2° Au premier alinéa du II, les mots : « 25 *sexies* et » sont supprimés.

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

1° A la fin du 3° du I de l'article L. 1313-10, les mots : « , à l'exception de l'article 25 *septies* de la même loi » sont supprimés ;

2° A la fin du quatrième alinéa de l'article L. 5323-4, les mots : « , à l'exception de l'article 25 *septies* de la même loi » sont supprimés.

Article 37

Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Le Gouvernement remet au Parlement, en annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique, avant le 1^{er} novembre de chaque année, 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 comprend également les informations mentionnées au premier alinéa.

Elle précise 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.

Article 38

I. – La loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes est ainsi modifiée :

1° L'article 4 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « articles 5 » sont remplacés par les mots : « deux premiers alinéas de l'article 5, les articles 6 à 8, 9 » ;

b) Au début du troisième alinéa, sont ajoutés les mots : « Les deux premiers alinéas de » ;

2° Le titre I^{er} est complété par un article 8-1 ainsi rédigé :

« Art. 8-1. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes. Ce décret prévoit les conditions dans lesquelles le montant des pensions de retraite perçues par les membres retraités est déduit de la rémunération qui leur est versée. »

II. – Le troisième alinéa de l'article L. 131 du code des postes et des communications électroniques est supprimé.

III. – Le second alinéa de l'article L. 592-8 du code de l'environnement est supprimé.

IV. – La première phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 5 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication est supprimée.

V. – Le dix-septième alinéa du I de l'article 9 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés est supprimé.

VI. – Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Par dérogation, la seconde phrase de l'article 8-1 de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes, telle qu'elle résulte du I du présent article, s'applique aux membres nommés à partir du 1^{er} janvier 2020.

Article 39

I. – L'article 5 de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le président ne peut être âgé de plus de soixante-neuf ans le jour de sa nomination ou de son renouvellement. »

II. – Le I du présent article s'applique aux présidents nommés, élus ou renouvelés à compter de la publication de la présente loi.

Article 40

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

1° Redéfinir la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire ;

2° Faciliter la prise en charge des personnels des employeurs mentionnés au même article 2 en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, et en rationalisant leurs moyens d'action ;

3° Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

4° Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ;

5° Clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant.

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

Les ordonnances prévues aux 1° et 2° du même I sont prises dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la présente loi.

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

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

1° L'article 26-1 est ainsi modifié :

a) Les mots : « ou des services » sont remplacés par les mots : « , de médecine agréée et de contrôle ou » ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Ces services peuvent également être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique. » ;

2° Après le 10° de l'article 57, il est inséré un 10° *bis* ainsi rédigé :

« 10° *bis* A 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 lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé de proche aidant 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 ; »

3° L'article 85-1 est ainsi modifié :

a) Le début de la première phrase est ainsi rédigé : « Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit... (*le reste sans changement*). » ;

b) Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées : « 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 ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi. » ;

4° Le premier alinéa de l'article 108-2 est ainsi modifié :

a) A la première phrase, la seconde occurrence du mot : « collectivités » est remplacée par les mots : « employeurs publics » ;

b) A la deuxième phrase, les mots : « collectivités et établissements » sont remplacés par les mots : « employeurs publics » ;

c) A la dernière phrase, les mots : « l'autorité territoriale » sont remplacés par les mots : « l'employeur public » ;

5° Après l'article 108-3, il est inséré un article 108-3-1 ainsi rédigé :

« Art. 108-3-1. – Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

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

1° Après le 9° de l'article 34, il est inséré un 9° *bis* ainsi rédigé :

« 9° *bis* A 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 lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente

un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé de proche aidant 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 ; »

2° Après l'article 62, il est inséré un article 62 *ter* ainsi rédigé :

« Art. 62 *ter*. – Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Le dernier alinéa de l'article 63 est ainsi modifié :

a) Le début de la première phase est ainsi rédigé : « Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit... (*le reste sans changement*). » ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « 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 ou un bilan de compétences. »

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

1° Après le 9° de l'article 41, il est inséré un 9° *bis* ainsi rédigé :

« 9° *bis* A 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 lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le congé de proche aidant 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 ; »

2° Après l'article 71, il est inséré un article 71-1 ainsi rédigé :

« Art. 71-1. – Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° L'article 75-1 est ainsi modifié :

a) Le début de la première phase est ainsi rédigé : « Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit... (*le reste sans changement*). » ;

b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « 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 ou un bilan de compétences. »

Article 41

Après la deuxième phrase du dernier alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, est insérée une phrase ainsi rédigée : « En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire. »

Article 42

Après l'article L. 4123-2 du code de la défense, il est inséré un article L. 4123-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 4123-2-1. – Les anciens militaires victimes, après leur radiation des cadres ou des contrôles, d'une rechute d'une maladie ou d'une blessure imputable aux services militaires et dans l'incapacité de reprendre leur activité professionnelle bénéficient d'une prise en charge par l'Etat de leur perte de revenu selon des modalités définies par décret. »

Article 43

Le chapitre I^{er} du titre V du livre I^{er} du code des pensions civiles et militaires de retraite est ainsi modifié :

1° Après les mots : « prononcée en application », la fin du premier alinéa de l'article L. 27 est ainsi rédigée : « de l'article 21 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que du deuxième alinéa des 2° et 3° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée. » ;

2° A la fin de la première phrase de l'article L. 29, les mots : « de l'article 36 (2°) de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires ou à la fin du congé qui lui a été accordé en application de l'article 36 (3°) de ladite ordonnance » sont remplacés par les mots : « du 2° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ou à la fin du congé qui lui a été accordé en application des 3° et 4° du même article 34 ».

Article 44

La sous-section 1 de la section 5 du chapitre II du titre I^{er} du livre IV du code des communes est ainsi modifiée :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 412-55, les mots : « au grade ou, à défaut, à l'échelon immédiatement supérieur » sont remplacés par les mots : « au cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur ou, à défaut, au grade ou à un échelon supérieur » ;

2° Il est ajouté un article L. 412-56 ainsi rédigé :

« Art. L. 412-56. – I. – A titre exceptionnel, les fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale :

« 1° Peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure dûment constaté dans l'exercice de leurs fonctions ; ils peuvent en outre être nommés dans un cadre d'emplois supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans ces mêmes circonstances ;

« 2° Peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou au grade immédiatement supérieur s'ils ont été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

« L'accès à un nouveau cadre d'emplois ou à un nouveau grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une obligation de formation, dans des conditions définies par les statuts particuliers.

« II. – A titre exceptionnel, les fonctionnaires stagiaires dans l'un des cadres d'emplois de la police municipale mortellement blessés dans l'exercice de leurs fonctions peuvent, à titre posthume, être titularisés dans leur cadre d'emplois.

« III. – Les promotions prononcées en application du présent article conduisent, en tout état de cause, à attribuer aux intéressés un indice supérieur à celui qui était le leur avant cette promotion.

« IV. – Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 45

I. – L'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit. »

II. – Au II de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, après la référence : « le chapitre II », sont insérés les mots : « de la présente loi, les deux derniers alinéas de l'article 21 ».

III. – Au deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les références : « 20, premier et deuxième alinéas, », sont insérées les références : « 21, avant-dernier et dernier alinéas, ».

IV. – Le 4° de l'article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et le 6° de l'article 45 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont abrogés.

Article 46

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

Article 47

I. – Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur définition.

Le délai mentionné au premier alinéa du présent I commence à courir :

1° En ce qui concerne les collectivités territoriales d'une même catégorie, leurs groupements et les établissements publics qui y sont rattachés, à la date du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales de cette catégorie ;

2° En ce qui concerne les autres établissements publics, à la date du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante ou du conseil d'administration.

II. – Le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est abrogé à la date mentionnée à la dernière phrase du premier alinéa du I du présent article.

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

Article 48

I. – Le chapitre VII de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° L'intitulé est complété par les mots : « et temps de travail » ;

2° Il est ajouté un article 65 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 65 bis. – Sans préjudice des dispositions statutaires fixant les obligations de service pour les personnels enseignants et de la recherche, la durée du travail effectif des agents de l'Etat est celle fixée à l'article L. 3121-27

du code du travail. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'Etat précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents. »

II. – Le Gouvernement présente au Parlement dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente loi un rapport sur les actions mises en œuvre au sein de la fonction publique de l'Etat pour assurer le respect des dispositions mentionnées à l'article 65 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Article 49

Le dernier alinéa de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est complété par les mots : « ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail ».

Article 50

Le chapitre II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° L'article 12 est ainsi modifié :

- a) Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. – » ;
- b) Au dernier alinéa, le mot : « article » est remplacé par la référence : « I » ;
- c) Il est ajouté un II ainsi rédigé :

« II. – Une délégation du Centre national de la fonction publique territoriale est établie dans chaque région. Son siège est fixé par le conseil d'administration. » ;

2° Après le premier alinéa de l'article 12-4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Chaque année, avant le 30 septembre, le Centre national de la fonction publique territoriale remet au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. Ce rapport présente, notamment, les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie. » ;

3° L'article 14 est ainsi modifié :

a) A la fin de la première phrase du deuxième alinéa, la référence : « et 18-2 » est remplacée par les références : « , 18-2 et 18-3 » ;

b) Les trois dernières phrases du quatrième alinéa sont remplacées par quatre phrases ainsi rédigées : « Ils élaborent un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination. A défaut, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. L'exercice d'une mission peut être confié par ce schéma à un ou plusieurs centres pour le compte de tous. » ;

c) A la fin du cinquième alinéa, les mots : « la charte » sont remplacés par les mots : « le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation » ;

d) Après le même cinquième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale, 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 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 mentionnée à l'article 27. » ;

e) A la fin du 2°, les mots : « et B » sont remplacés par les mots : « , B et C » ;

f) Après le 6°, sont insérés des 7° à 11° ainsi rédigés :

« 7° La mission définie au I de l'article 23 ;

« 8° La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44 ;

« 9° L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;

« 10° Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

« 11° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite. » ;

g) Au début du quatorzième alinéa, les mots : « La charte est transmise » sont remplacés par les mots : « Le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation est transmis » ;

4° Après l'article 18-2, il est inséré un article 18-3 ainsi rédigé :

« Art. 18-3. – Des centres de gestion de départements limitrophes ou de collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution situées dans la même zone géographique peuvent décider, par délibérations concordantes de leurs conseils d'administration et après avis de leurs comités sociaux territoriaux, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur le territoire des centres de gestion auxquels il se substitue. Les communes des départements concernés et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la présente loi et remplissant

les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont alors affiliés obligatoirement au centre interdépartemental de gestion. Les départements concernés, les communes situées dans ces départements et leurs établissements publics mentionnés à l'article 2 dont l'affiliation n'est pas obligatoire peuvent s'affilier volontairement au centre interdépartemental de gestion, dans les conditions mentionnées à l'article 15. Les délibérations mentionnent le siège du centre interdépartemental et, pour les centres relevant de régions différentes, le centre de gestion chargé d'assurer la coordination au niveau régional ou interrégional.

« Les agents des centres de gestion qui décident de constituer un centre interdépartemental unique en application du premier alinéa du présent article relèvent de celui-ci, de plein droit, à la date de sa création, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du code général des collectivités territoriales leur sont applicables. Les agents contractuels conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat. »

Article 51

Avant le dernier alinéa de l'article 13 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

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

Article 52

Après le sixième alinéa de l'article 12 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le président 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. »

Article 53

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

1° L'article 4 est ainsi rédigé :

« Art. 4. – Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont régis par un même statut particulier.

« Toutefois, les emplois supérieurs hospitaliers dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat peuvent, eu égard aux fonctions exercées et au niveau de recrutement, ne pas être organisés en corps. » ;

2° L'article 6 est ainsi rédigé :

« Art. 6. – I. – Les personnels de direction et les directeurs des soins sont recrutés et gérés au niveau national.

« Toutefois, leur gestion peut être déconcentrée.

« II. – Les membres des autres corps et emplois sont recrutés et gérés par les autorités investies du pouvoir de nomination conformément aux dispositions relatives à l'organisation des établissements. » ;

3° A la fin de l'article 19, les mots : « en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 4 » sont supprimés ;

4° L'article 79 est ainsi rédigé :

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

Article 54

L'article 3 de l'ordonnance n° 58-696 du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Ces faits peuvent être sanctionnés sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline prévu au troisième alinéa de l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les personnes mises en cause sont mises à même de présenter leurs observations sur les faits qui leur sont reprochés.

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

Article 55

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

Les dispositions codifiées sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous réserve des modifications rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes, l'harmonisation de l'état du droit et l'adaptation au droit de l'Union européenne ainsi qu'aux accords internationaux ratifiés, ou des modifications apportées en vue :

1° De remédier aux éventuelles erreurs matérielles ;

2° D'abroger les dispositions obsolètes ou devenues sans objet ;

3° D'adapter les renvois faits, respectivement, à l'arrêté, au décret ou au décret en Conseil d'Etat à la nature des mesures d'application nécessaires ;

4° D'étendre, dans le respect des règles de partage des compétences prévues par la loi organique, l'application des dispositions codifiées, selon le cas, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, à la Nouvelle-Calédonie, à la Polynésie française, aux Terres australes et antarctiques françaises et aux îles Wallis et Futuna, avec les adaptations nécessaires, et de procéder si nécessaire à l'adaptation des dispositions déjà applicables à ces collectivités.

Par dérogation à la codification à droit constant, ces dispositions peuvent être modifiées ou abrogées en vue de procéder à la déconcentration des actes de recrutement et de gestion des agents publics au sein de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière.

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.

Article 56

Le chapitre I^{er} de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un article 7-2 ainsi rédigé :

« Art. 7-2. – I. – Dans les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la présente loi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires 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 enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

« L'accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.

« A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

« II. – Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des services mentionnés au I du présent article informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

« L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

« L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.

« L'obligation d'information mentionnée aux deux alinéas précédents n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

« III. – Lorsque 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 ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

« IV. – Est passible d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues aux II et III du présent article. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service. »

Article 57

I. – L'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est ainsi modifié :

1° A la fin du 5°, les mots : « et à l'exclusion de ceux qui sont rattachés au centre d'action sociale de la Ville de Paris » sont supprimés ;

2° Le 6° est complété par les mots : « , à l'exclusion de ceux rattachés au centre d'action sociale de la Ville de Paris ».

II. – Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans un centre d'hébergement relevant du centre d'action sociale de la Ville de Paris sont intégrés de plein droit, le 1^{er} janvier 2020, dans le corps de fonctionnaires des administrations parisiennes régi par l'article 118 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions

statutaires relatives à la fonction publique territoriale, correspondant aux missions définies par le statut particulier du corps de la fonction publique hospitalière dont ils relèvent.

III. – Les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans un centre d'hébergement relevant du centre d'action sociale de la Ville de Paris conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat.

TITRE IV

FAVORISER LA MOBILITÉ ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS

CHAPITRE I^{er}

FORMATION, MOBILITÉ

Article 58

I. – L'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifié :

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

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

« Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par voie réglementaire bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits à formation. » ;

2° Le IV est ainsi rédigé :

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

3° Le V est ainsi rédigé :

« V. – Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du compte personnel de formation ouvert selon les conditions prévues à l'article L. 6323-1 du code du travail sont conservés et peuvent être convertis en heures. Ces droits sont utilisés dans les conditions définies au présent article. » ;

4° Le VII est ainsi rédigé :

« VII. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment le nombre d'heures acquises chaque année et les plafonds applicables au compte personnel de formation ainsi que les modalités d'utilisation du compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation. »

II. – L'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifié :

1° Les quatrième et cinquième alinéas sont ainsi rédigés :

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

« Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par voie réglementaire bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits à formation. » ;

2° Le dernier alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

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

« Les droits acquis au titre du compte personnel de formation ouvert selon les conditions prévues à l'article L. 6323-1 du code du travail sont conservés et peuvent être convertis en heures. Ces droits sont utilisés dans les conditions définies au présent article.

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

III. – L'article L. 6323-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les droits acquis en heures, conformément à l'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, sont conservés et convertis en euros au bénéfice de toute personne qui, au moment de sa demande, est autorisée, au titre d'une disposition du présent code, à utiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation. Les modalités d'application du présent alinéa sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

2° Au dernier alinéa, le mot : « deuxième » est remplacé par le mot : « troisième ».

Article 59

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

1° Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics ;

2° En garantissant le principe d'égal accès aux emplois publics, fondé notamment sur les capacités et le mérite, et dans le respect des spécificités des fonctions juridictionnelles, 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 afin d'accroître leur culture commune de l'action publique, 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 afin de favoriser leur évolution professionnelle.

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

Article 60

La section 5 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre V du code de la sécurité intérieure est ainsi modifiée :

1° A la fin de l'intitulé, le mot : « continue » est supprimé ;

2° Il est ajouté un article L. 511-7 ainsi rédigé :

« Art. L. 511-7. – Dans des conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation en application du 1° de l'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale peuvent être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. »

Article 61

Le livre III de la quatrième partie du code de la santé publique est ainsi modifié :

1° Le 2° de l'article L. 4311-12 est ainsi modifié :

a) A la première phrase, après le mot : « étudiants », sont insérés les mots : « et apprentis » et, après la première occurrence du mot : « stage », sont insérés les mots : « ou d'apprentissage » ;

b) A la seconde phrase, après le mot : « étudiants », sont insérés les mots : « et apprentis » ;

2° Au dernier alinéa de l'article L. 4323-4-1, après le mot : « masso-kinésithérapie », sont insérés les mots : « ni aux apprentis en masso-kinésithérapie » ;

3° Au dernier alinéa de l'article L. 4323-4-2, après le mot : « pédicurie-podologie », sont insérés les mots : « ni aux apprentis en pédicurie-podologie » ;

4° Au second alinéa de l'article L. 4344-4-1, après le mot : « orthoptie », sont insérés les mots : « ni aux apprentis en orthoptie » ;

5° Au dernier alinéa de l'article L. 4344-4-2, après le mot : « orthophonie », sont insérés les mots : « ni aux apprentis en orthophonie ».

Article 62

I. – Le second alinéa du 5° du I de l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi rédigé :

« Le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements mentionnés au même article 2. »

II. – Le I s'applique aux contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} janvier 2020.

Article 63

L'article L. 6227-7 du code du travail est abrogé.

Article 64

L'avant-dernier alinéa de l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management. »

Article 65

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'Etat, 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.

Article 66

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

1° Le premier alinéa du II de l'article 42 est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« II. – La mise à disposition donne lieu à remboursement.

« Il est dérogé à cette règle, dans des conditions fixées par décret, dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné aux 2° ou 3° du I.

« Il peut être dérogé à cette même règle lorsque le fonctionnaire est mis à disposition auprès : » ;

2° L'article 46 est ainsi modifié :

a) A la fin de la seconde phrase du deuxième alinéa, les mots : « en Conseil d'Etat » sont supprimés ;

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

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

Article 67

A la première phrase de l'article 1^{er} de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972 relative à l'expertise technique internationale, après le mot : « recherche », sont insérés les mots : « ainsi que d'associations étrangères œuvrant en faveur de la langue française et de la francophonie ».

Article 68

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

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

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

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

Article 69

I. – Le 2° de l'article L. 4138-2 du code de la défense est ainsi modifié :

1° Après le mot : « service », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « dans les conditions et auprès d'organismes définis par décret en Conseil d'Etat. » ;

2° Les deuxième et troisième phrases sont supprimées.

II. – Les articles L. 4341-1, L. 4351-1, L. 4361-1 et L. 4371-1 du code de la défense sont complétés par un alinéa ainsi rédigé :

« Le 2° de l'article L. 4138-2 est applicable dans sa rédaction résultant de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. »

Article 70

L'article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi 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. »

Article 71

I. – A l'article 6 *ter* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, après la référence : « article 2 », sont insérés les mots : « de la présente loi, à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires

relatives à la fonction publique territoriale ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ».

II. – A l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « à une autre collectivité ou un autre établissement » sont remplacés par les mots : « à cette même collectivité ou ce même établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat ou de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ».

III. – Après l'article 9-3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-5 ainsi rédigé :

« *Art. 9-5.* – Lorsqu'un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 9 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à un autre établissement mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ou de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. »

Article 72

I. – L'administration et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, l'autorité territoriale et le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée et les fonctionnaires de ces établissements peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. La rupture conventionnelle, exclusive des cas mentionnés à l'article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

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

3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'Etat est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Le fonctionnaire mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle. Il en va de même du fonctionnaire mentionné au même article 2 qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle ou d'une collectivité territoriale qui en est membre.

Le fonctionnaire des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle est tenu de rembourser à cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Les modalités d'application du présent I, notamment l'organisation de la procédure, sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Le présent I est applicable du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

II. – Une évaluation du dispositif mentionné au I, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, est présentée au Parlement un an avant son terme.

III. – Les modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public et aux personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, notamment l'organisation de la procédure, sont définies par décret en Conseil d'Etat.

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

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

2° Soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle convenue en application du I du présent article ou, pour les agents employés en contrat à durée indéterminée de droit public et pour les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 précité, en application de conditions prévues par voie réglementaire ;

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

Les agents publics dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage en application de l'article L. 5424-2 du code du travail ont droit à l'allocation dans les cas prévus au 1° du présent IV ainsi que, pour ceux qui sont employés en contrat à durée indéterminée de droit public, aux 2° et 3° du présent IV.

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

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

Article 73

La sous-section 2 de la section 4 du chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du code du travail est applicable aux personnels mentionnés au premier alinéa de l'article 34 de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 portant diverses mesures d'ordre sanitaire, social et statutaire, à l'exception des agents contractuels de droit public employés pour une durée déterminée, ainsi qu'aux personnels mentionnés à l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2005-389 du 28 avril 2005 relative au transfert d'une partie du personnel de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines à la Caisse des dépôts et consignations.

Pour l'application du 1° de l'article L. 1237-19-1 du code du travail, l'instance unique de représentation du personnel de la Caisse des dépôts et consignations tient lieu de comité social et économique.

Les personnels mentionnés au premier alinéa du présent article bénéficient des indemnités mentionnées au 5° de l'article L. 1237-19-1 du code du travail. Sans préjudice des dispositions qui leur sont applicables, ils peuvent également bénéficier des mesures mentionnées au 7° du même article L. 1237-19-1 visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement qui sont applicables aux agents contractuels sous le régime des conventions collectives. Leurs indemnités entrent dans le champ du 1° du 1 de l'article 80 *duodecies* du code général des impôts. Elles sont exclues des contributions mentionnées à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale, dans la limite posée par le *a* du 5° du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale. Le 3° de l'article L. 137-15 et le 7° du II de l'article L. 242-1 du même code leur sont applicables. Les deuxième et dernier alinéas de l'article L. 1237-19-2 du code du travail ne sont pas applicables aux agents publics mentionnés au premier alinéa du présent article.

L'acceptation par la Caisse des dépôts et consignations de la candidature d'un fonctionnaire dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective emporte, sans préjudice des dispositions de l'article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, la cessation définitive des fonctions de cet agent, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. L'acceptation par la Caisse des dépôts et consignations de la candidature de l'agent contractuel de droit public employé pour une durée indéterminée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat liant à cet agent. L'acceptation par la Caisse des dépôts et consignations de la candidature de l'agent mentionné à l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2005-389 du 28 avril 2005 précitée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective emporte rupture du lien unissant cet agent à la Caisse des dépôts et consignations. Les personnels mentionnés au présent alinéa bénéficient de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1237-19-8 du même code, toute contestation portant sur la cessation des fonctions, dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, de l'agent public ou de l'agent mentionné à l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2005-389 du 28 avril 2005 précitée relève de la compétence de la juridiction administrative.

Article 74

I. – L'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° La seconde phrase du dernier alinéa est remplacée par deux phrases ainsi rédigées : « Toutefois, le fonctionnaire mis en disponibilité de droit, sur demande, pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité n'est réintégré dans les conditions prévues aux mêmes premier, deuxième et troisième alinéas de l'article 67, à l'expiration de sa période de disponibilité, que si celle-ci n'a pas excédé trois ans. Au delà de cette durée, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire. » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les autres cas, si la durée de la disponibilité n'a pas excédé trois années, une des trois premières vacances dans la collectivité ou l'établissement d'origine doit être proposée au fonctionnaire. »

II. – Le I du présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour son application.

CHAPITRE II

SÉCURISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES EN CAS DE RESTRUCTURATION

Article 75

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

1° Le second alinéa de l'article 62 est supprimé ;

2° Après le même article 62, il est inséré un article 62 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 62 bis. – I. – En cas de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, l'administration met en œuvre, dans un périmètre et pour une durée fixés dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, les dispositifs prévus au présent article en vue d'accompagner le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé.

« Les dispositifs mentionnés au premier alinéa du présent I peuvent être mis en œuvre en vue d'accompagner collectivement les membres d'un corps de fonctionnaires, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

« II. – Dans le cadre des dispositifs mentionnés au I, le fonctionnaire peut bénéficier :

« 1° D'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation ;

« 2° D'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'un employeur mentionné à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou dans le secteur privé.

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

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

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

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

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

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

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

« VI. – Le comité social d'administration est consulté sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement prévus au I du présent article et informé de celles-ci.

« VII. – Les conditions d'application de ce dispositif sont fixées par un décret en Conseil d'Etat qui prévoit, notamment, les modalités de définition du périmètre des activités, services ou corps concernés par l'opération de restructuration, la rémunération et les autres modalités du congé de transition professionnelle, les conditions d'exercice du pouvoir d'affectation du représentant de l'Etat ainsi que les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV. »

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

1° A la première phrase du premier alinéa de l'article 88, les mots : « les cas prévus aux articles 62 et 93 » sont remplacés par les mots : « le cas prévu à l'article 62 » ;

2° L'article 93 est ainsi rédigé :

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

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

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

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

« *II. –* Dans le cadre du dispositif mentionné au dernier alinéa du *I*, le fonctionnaire peut bénéficier :

« 1° D'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ainsi que d'un accès prioritaire à des actions de formation ;

« 2° Avec l'accord de son employeur, d'un congé de transition professionnelle, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou dans le secteur privé.

« *III. –* Après consultation du directeur de l'établissement employeur, le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est recruté, à la demande de l'autorité administrative compétente de l'Etat, dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi situé dans le même département que son établissement d'origine.

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

« Dans les cas prévus aux deux premiers alinéas du présent *III*, l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement concerné est tenue de procéder au recrutement du fonctionnaire.

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

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

« *V. –* Le comité social d'établissement est consulté sur le dispositif collectif d'accompagnement. Ce même comité est ensuite informé de la mise en œuvre de l'ensemble du dispositif d'accompagnement.

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

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

3° L'article 94 est abrogé.

Article 76

L'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rétabli :

« *Art. 15. – I. –* Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

« *II. –* Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

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

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

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

« En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de

reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

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

« Lorsque le fonctionnaire détaché en application du présent article et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

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

« VII. – En dehors des cas où ils sont mis à disposition, les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, peuvent être détachés d'office dans les conditions prévues au présent article auprès de cette personne morale de droit privé. Le présent VII ne s'applique pas aux fonctionnaires mentionnés à l'article L. 131-12 du code du sport.

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

Article 77

Avant le dernier alinéa de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pendant le délai de six mois mentionné aux dixième et onzième alinéas, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. 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. »

Article 78

L'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Le I est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après le mot : « activité », la fin de la septième phrase est ainsi rédigée : « sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique. » ;

b) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

– à la première phrase, les mots : « les deux premières années » sont remplacés par les mots : « la première année » ;

– la deuxième phrase est ainsi rédigée : « Cette rémunération est ensuite réduite de 10 % chaque année. » ;

c) Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion élaborent conjointement 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. A 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. » ;

d) Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

– à la première phrase, les mots : « et 80 et de la dernière phrase de l'article 78 » sont remplacées par les références : « , 78 et 80 » ;

– sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées : « Par dérogation au deuxième alinéa du présent I, il perçoit pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette période est prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération en application du même deuxième alinéa ; lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application dudit deuxième alinéa. » ;

2° A la seconde phrase du dernier alinéa du II, les mots : « placé en disponibilité d'office » sont remplacés par le mot : « licencié » ;

3° Après le deuxième alinéa du III, il est inséré un IV ainsi rédigé :

« IV. – Au terme de la période de prise en charge financière prévue au deuxième alinéa du I, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite. » ;

4° Au début du dernier alinéa, est insérée la mention : « V. – ».

Article 79

I. – Après le deuxième alinéa du II de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite. »

II. – Les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de la présente loi et qui remplissent déjà les conditions prévues au troisième alinéa du II de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant du I du présent article, ou qui les remplissent dans les six mois suivant la publication de la présente loi, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après cette même publication.

TITRE V

RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I^{er}

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Article 80

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

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

« Art. 6 quater A. – Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, 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 et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

« Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif. » ;

2° Après l'article 6 *sexies*, il est inséré un article 6 *septies* ainsi rédigé :

« Art. 6 septies. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

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

« 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

« 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

« 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

« 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

« Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 *bis* A de la présente loi établi chaque année par les administrations mentionnées à l'article 2.

« Les comités prévus à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles, aux articles L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article 25 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

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

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

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

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

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

Article 81

Au deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, après le mot : « famille », sont insérés les mots : « ou de grossesse ».

Article 82

L'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

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

« Par dérogation au deuxième alinéa du présent II, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation prévue au I relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu à l'article 6 *septies*.

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

Article 83

I. – Après l'article 16 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 16 *ter* et 16 *quater* ainsi rédigés :

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

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

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

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

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

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

« Les recrutements et avancements de fonctionnaires mentionnés au premier alinéa sont ceux organisés sur le fondement :

« 1° De l'article 19, du 1° de l'article 26 et des 2° et 3° de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

« 2° De l'article 36, du 1° de l'article 39 et des 2° et 3° de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

« 3° De l'article 29, du 1° de l'article 35 et des 2° et 3° de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

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

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

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

IV. – L'article 30-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est abrogé et le dernier alinéa de l'article 35 de la même loi est supprimé.

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

Article 84

Le II de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est complété par un 5° ainsi rédigé :

« 5° Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité. »

Article 85

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

1° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article 51, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

2° L'article 54 est ainsi modifié :

a) Les trois dernières phrases du deuxième alinéa sont supprimées ;

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

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

3° Après le même article 54, il est rétabli un article 54 *bis* ainsi rédigé :

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

4° Le 1° de l'article 58 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 18. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

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

1° 1° Le deuxième alinéa de l'article 72 est ainsi modifié :

a) A la première phrase, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

b) A la fin de la seconde phrase, le mot : « corps » est remplacé par les mots : « cadre d'emplois » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article 75 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

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

3° La section 6 du chapitre V est complétée par un article 75-1 ainsi rédigé :

« *Art. 75-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 ou d'un congé parental en application de l'article 75, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. » ;

4° Le 1° de l'article 79 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 33-5. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

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

1° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article 62, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

2° L'article 64 est ainsi modifié :

a) Les trois dernières phrases du deuxième alinéa sont supprimées ;

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

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

3° Après le même article 64, il est inséré un article 64-1 ainsi rédigé :

« *Art. 64-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du deuxième alinéa de l'article 62 ou d'un congé parental en application de l'article 64, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

4° Le 1° de l'article 69 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

Article 86

La quatrième partie du code de la défense est ainsi modifiée :

1° Le troisième alinéa de l'article L. 4138-14 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « enfant ; », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « il conserve l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. » ;

b) La deuxième phrase est ainsi rédigée : « Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

2° Après le troisième alinéa de l'article L. 4138-16, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où le militaire bénéficie d'un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant, il conserve l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. Les modalités d'application du présent alinéa sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° La section 4 du chapitre VIII du titre III du livre I^{er} est complétée par un article L. 4138-17 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4138-17.* – Lorsque le militaire bénéficie d'un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant au titre de l'article L. 4138-16 ou d'un congé parental au titre de l'article L. 4138-14, il conserve, au titre de ces deux dispositions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

4° Le livre III est ainsi modifié :

a) Au cinquième alinéa de l'article L. 4341-1, la référence : « , L. 4138-16 » est supprimée ;

b) Au sixième alinéa de l'article L. 4351-1 et de l'article L. 4361-1, la référence : « , L. 4138-16 » est supprimée ;

c) Au quatrième alinéa de l'article L. 4371-1, la référence : « , L. 4138-16 » est supprimée ;

d) Les articles L. 4341-1, L. 4351-1, L. 4361-1 et L. 4371-1 sont complétés par un alinéa ainsi rédigé :

« Les articles L. 4138-14, L. 4138-16 et L. 4138-17 sont applicables dans leur rédaction résultant de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. »

CHAPITRE II

ORGANISATION DES CONCOURS

Article 87

I. – L'avant-dernier alinéa de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Les concours peuvent être organisés :

« a) Au niveau national en vue de pourvoir des emplois offerts sur l'ensemble du territoire national ;

« b) Au niveau national en vue de pourvoir des emplois offerts au titre d'une ou de plusieurs circonscriptions administratives déterminées, dans des conditions et selon des critères définis par décret en Conseil d'Etat ;

« c) Au niveau déconcentré.

« Dans les cas prévus aux a et b, la compétence des ministres en matière d'organisation des concours et, le cas échéant, de nomination subséquente peut être déléguée, par arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique, après consultation des comités sociaux d'administration, au représentant de l'Etat dans la région, dans le département, dans les collectivités mentionnées à l'article 72 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie, pour le recrutement des personnels placés sous son autorité. »

II. – L'article 1^{er} de la loi n° 66-496 du 11 juillet 1966 relative à la création de corps de fonctionnaires de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ils peuvent appartenir, dans l'ordre hiérarchique décroissant, aux catégories A, B ou C. » ;

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

« Les corps de fonctionnaires de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française peuvent être communs à plusieurs départements ministériels. Les agents de ces corps peuvent bénéficier d'actions de formation initiale ou continue communes à celles dont bénéficient les agents relevant des corps régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. »

Article 88

Au dernier alinéa du I de l'article 31 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense, le taux : « 30 % » est remplacé par le taux : « 50 % ».

Article 89

L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au début de la première phrase de l'avant-dernier alinéa, les mots : « Dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, » sont supprimés ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues aux 1° et 2° du présent article. Les modalités d'application du présent alinéa sont précisées par décret. »

CHAPITRE III

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

Article 90

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

1° Le troisième alinéa de l'article 9 *ter* est supprimé ;

2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :

« CHAPITRE V

« DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

« Art. 33. – I. – L'Etat est assujéti à l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 du code du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 5212-7 et L. 5212-10 du même code.

« Lorsqu'ils comptent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, cette obligation s'applique également :

« 1° Aux établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux ;

« 2° Aux juridictions administratives et financières ;

« 3° Aux autorités publiques et administratives indépendantes ;

« 4° Aux groupements d'intérêt public ;

« 5° Aux groupements de coopération sanitaire lorsque ces derniers sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique ;

« 6° Aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux ;

« 7° Aux établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« II. – Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujéti à l'obligation d'emploi prévue au I du présent article que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues à l'article 34 de la présente loi, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

« III. – Tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 du code du travail.

« IV. – Les employeurs publics mentionnés au I du présent article qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

« Art. 34. – I. – Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail, l'effectif total pris en compte est constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

« Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au cours de l'année écoulée.

« II. – Outre les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

« 1° Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

« 2° Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

« 3° Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

« Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

« III. – Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé au II du présent article par rapport à celui du I.

« Art. 35. – I. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un établissement public national ayant pour mission de :

« 1° Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information ;

« 2° Conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

« II. – Un comité national, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, du service public de l'emploi et des personnes handicapées :

« 1° Définit les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics ;

« 2° Oriente l'activité des comités locaux et les actions territoriales du fonds ;

« 3° Détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds ;

« 4° Etablit un rapport annuel, qui est ensuite soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

« Art. 36. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique publie, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

« Art. 37. – I. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est saisi par les employeurs publics ou, le cas échéant, par les personnes mentionnées au II de l'article 34.

« II. – Outre les employeurs publics, peuvent bénéficier des aides du fonds les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et avec lesquels le fonds a conclu une convention.

« Art. 38. – I. – Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

« Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

« II. – Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre :

« 1° Le nombre total d'agents rémunérés par l'employeur auquel est appliquée la proportion fixée à l'article L. 5212-2 du code du travail, arrondi à l'unité inférieure ;

« 2° Et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés par l'employeur.

« III. – Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Sous réserve des spécificités de la fonction publique, les modalités de calcul de ce montant unitaire sont identiques à celles prévues à l'article L. 5212-9 du même code.

« Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est effectué au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

« Peuvent être déduites du montant de la contribution :

« 1° Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

« 2° Les dépenses mentionnées à l'article L. 5212-10-1 dudit code, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

« IV. – Les employeurs publics déposent auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat.

« Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

« A défaut de déclaration et de régularisation dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable public compétent selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

« Art. 39. – Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile lorsque les employeurs publics ne respectent pas les prescriptions du présent chapitre et que cette situation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

« Art. 40. – Les conditions d'application du présent chapitre sont précisées par décret en Conseil d'Etat. »

II. – Les articles L. 323-2 à L. 323-8-8 du code du travail sont abrogés.

III. – La section 1 du chapitre I^{er} du titre III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est ainsi modifiée :

1° A la fin du II de l'article 68, la référence : « L. 323-2 du même code » est remplacée par la référence : « 34 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires » ;

2° Les articles 72 à 74 sont abrogés.

IV. – L'article 5 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes est abrogé.

V. – A la fin de l'avant-dernière phrase du III de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, les mots : « instituée par l'article L. 323-2 du code du travail » sont remplacés par les mots : « d'emploi de travailleurs handicapés prévue à l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

VI. – Au VI de l'article 208 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, la référence : « L. 323-8-6-1 du même code » est remplacée par la référence : « 35 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

VII. – Le deuxième alinéa de l'article 122 de la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015 est ainsi modifié :

1° A la fin de la première phrase, la référence : « mentionné à l'article L. 323-8-6-1 du code du travail » est supprimée ;

2° A la fin de la seconde phrase, les mots : « même code » sont remplacés par les mots : « code du travail ».

VIII. – Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. A titre dérogatoire, le IV de l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2022.

Article 91

A titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la présente loi, les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

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

Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

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

Article 92

I. – L'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. – » ;

b) Les mots : « de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée » sont remplacés par les mots : « de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle » ;

2° Sont ajoutés des II, III, IV et V ainsi rédigés :

« II. – Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

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

« La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

« III. – Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi prennent les mesures appropriées permettant aux agents mentionnés au I du présent article de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

« IV. – Le Conseil national consultatif des personnes handicapées est saisi pour avis des projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

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

II. – L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du I, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le dernier alinéa du même I est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent I ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent I. » ;

3° Au III, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

III. – L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent article ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

IV. – Le I de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent I ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

Article 93

A compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, par dérogation à l'article 13 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du premier alinéa du présent article, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixe également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

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

TITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 94

I. – Le II de l'article 2 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale.

II. – A. – Les articles 4, 8 et 12 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Par dérogation au premier alinéa du présent A, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;

2° Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées à l'article 30 et du plan d'action mentionné à l'article 80.

B. – L'article 6 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

C. – Le *b* du 2° du I de l'article 11 entre en vigueur au titre des affectations prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

D. – Le *a* du 2° et le 4° du I de l'article 11 entrent en vigueur en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

E. – L'article 13 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

III. – Le I de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est abrogé lors de la mise en place des comités sociaux d'établissement prévus aux articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique dans leur rédaction résultant du IV de l'article 4 de la présente loi et du comité social d'établissement prévu à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction résultant du VI de l'article 4 de la présente loi.

IV. – L'article 10 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par dérogation au premier alinéa du présent IV :

1° Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1^{er} janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

2° Le I, le 1° du III, les 2° et 6° du V et le VI de l'article 10 de la présente loi ainsi que les quatre premiers alinéas de l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant du 1° du II de l'article 10 de la présente loi, entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances ;

3° Le 1° du V de l'article 10 entre en vigueur le lendemain de la publication de la présente loi.

V. – L'article 16, les I, II et IV de l'article 18 et l'article 21 de la présente loi entrent en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15.

VI. – L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée dans sa rédaction résultant de l'article 25 de la présente loi s'applique aux décisions individuelles relatives aux mutations prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

VII. – L'article 27 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

VIII. – L'article 30, en tant qu'il concerne les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de mobilité dans la fonction publique de l'Etat, s'applique aux décisions individuelles prises à compter du 1^{er} janvier 2020.

L'article 30, en tant qu'il concerne les compétences des commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement ainsi que les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

IX. – Le 2° des III et IV de l'article 31 entre en vigueur après le prochain renouvellement général des instances.

X. – Les articles L. 232-2, L. 232-3, L. 232-7, L. 712-6-2 et L. 811-5 du code de l'éducation, dans leur rédaction antérieure à l'article 33 de la présente loi, demeurent applicables aux procédures en cours à la date de publication de la présente loi, ainsi qu'aux appels formés contre les décisions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.

XI. – L'article 32 n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire régis par les dispositions abrogées ou supprimées par le même article 32. La validité des dispositions réglementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue pour l'application du présent XI.

XII. – Les articles 34 et 35 entrent en vigueur le 1^{er} février 2020.

La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites, jusqu'au 31 janvier 2020, sur le fondement du chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi. L'absence d'avis de la commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité. Ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.

Les demandes présentées à compter du 1^{er} février 2020 sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XIII. – Les *e* et *f* du 3° de l'article 50 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

XIV. – Les I et II de l'article 58 entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

XV. – L'article 66 s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

XVI. – L'article 78 de la présente loi est applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à la date de publication de la présente loi par le Centre national de la fonction publique territoriale ou un centre de gestion selon les modalités suivantes :

1^o 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 ;

2^o Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi ;

3^o Les fonctionnaires pris en charge à la date de publication de la présente loi, d'une part, et le centre de gestion compétent ou le Centre national de la fonction publique territoriale, d'autre part, disposent d'un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi ;

4^o Sans préjudice des cas de licenciement prévus à l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction résultant de la présente loi, la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans, à la date de publication de la présente loi, du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date. Dans 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. La prise en charge cesse selon les modalités définies au IV dudit article 97, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XVII. – Les plans d'action mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

XVIII. – 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 Centre national de la fonction publique territoriale, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

XIX. – A. – Les dispositions de la présente loi sont directement applicables aux administrations parisiennes :

1^o Aux dates prévues pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, lorsqu'elles modifient des dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction antérieure à la présente loi ;

2^o Aux dates prévues pour les administrations de l'Etat, lorsqu'elles modifient des dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

B. – Les articles 33-5, 72, 75-1 et 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée sont applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction résultant de la présente loi.

C. – Les emplois de sous-directeur des administrations parisiennes et les emplois de directeur général et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement de Paris dont la population est supérieure à 80 000 habitants peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XX. – Le titre I^{er} et les articles 25, 27 et 30 de la présente loi s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

Article 95

Le Gouvernement remet chaque année au Parlement un rapport précisant le montant des rémunérations des membres nommés au sein du Conseil constitutionnel, des autorités administratives et publiques indépendantes et des agences de l'Etat.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait au fort de Brégançon, le 6 août 2019.

EMMANUEL MACRON

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

EDOUARD PHILIPPE

*La garde des sceaux,
ministre de la justice,*

NICOLE BELLOUBET

*Le ministre de l'Europe
et des affaires étrangères,*

JEAN-YVES LE DRIAN

La ministre des armées,
FLORENCE PARLY

*La ministre de la transition écologique
et solidaire,*
ELISABETH BORNE

*La ministre des solidarités
et de la santé,*
AGNÈS BUZYN

*Le ministre de l'économie
et des finances,*
BRUNO LE MAIRE

*Le ministre de l'action
et des comptes publics,*
GÉRALD DARMANIN

*La ministre de l'enseignement supérieur,
de la recherche et de l'innovation,*
FRÉDÉRIQUE VIDAL

*La ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,*
JACQUELINE GOURAULT

La ministre des outre-mer,
ANNICK GIRARDIN

*Le ministre de l'agriculture
et de l'alimentation,*
DIDIER GUILLAUME

La ministre des sports,
ROXANA MARACINEANU

*La secrétaire d'Etat
auprès du Premier ministre,
chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes
et de la lutte contre les discriminations,*
MARLÈNE SCHIAPPA

*La secrétaire d'Etat
auprès du Premier ministre,
chargée des personnes handicapées,*
SOPHIE CLUZEL

*Le secrétaire d'Etat
auprès du ministre de l'action
et des comptes publics,*
OLIVIER DUSSOPT

(1) *Travaux préparatoires* : loi n° 2019-828.

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 1802 ;

Rapport de Mme Emilie Chalas, au nom de la commission des lois, n° 1924 ;

Rapport d'information de Mme Laurence Gayte, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 1873 ;

Rapport d'information de M. Eric Poulliat, au nom de la délégation aux collectivités territoriales, n° 1909 ;

Discussion les 13, 14, 16, 17, 20 et 21 mai 2019 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 28 mai 2019 (TA n° 279).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 532 (2018-2019) ;

Rapport de Mme Catherine Di Folco et M. Loïc Hervé, au nom de la commission des lois, n° 570 (2018-2019) ;

Texte de la commission n° 571 (2018-2019) ;

Discussion les 18, 19, 20, 25, 26 et 27 juin 2019 et adoption le 27 juin 2019 (TA n° 121, 2018-2019).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 2083 ;

Rapport de Mme Emilie Chalas, au nom de la commission mixte paritaire, n° 2115 ;

Discussion et adoption le 18 juillet 2019 (TA n° 321).

Sénat :

Rapport de Mme Catherine Di Folco, au nom de la commission mixte paritaire, n° 633 (2018-2019) ;

Texte de la commission n° 634 (2018-2019) ;
Discussion et adoption le 23 juillet 2019 (TA n° 140, 2018-2019).

Conseil constitutionnel :

Décision n° 2019-790 DC du 1^{er} août 2019 publiée au *Journal officiel* de ce jour.

Décision n° 2019-790 DC
du 1er août 2019

(Loi de transformation de la fonction
publique)

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL A ÉTÉ SAISI, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 61 de la Constitution, de la loi de transformation de la fonction publique, sous le n° 2019-790 DC, le 24 juillet 2019, par Mme Valérie RABAULT, MM. Jean-Luc MÉLENCHON, André CHASSAIGNE, Joël AVIRAGNET, Mmes Ericka BAREIGTS, Marie-Noëlle BATTISTEL, Gisèle BIÉMOURET, MM. Christophe BOUILLON, Jean-Louis BRICOUT, Luc CARVOUNAS, Alain DAVID, Mme Laurence DUMONT, MM. Olivier FAURE, Guillaume GAROT, David HABIB, Christian HUTIN, Régis JUANICO, Mme Marietta KARAMANLI, MM. Jérôme LAMBERT, Serge LETCHIMY, Mmes Josette MANIN, George PAU-LANGEVIN, Christine PIRES BEAUNE, MM. Dominique POTIER, Joaquim PUEYO, Hervé SAULIGNAC, Mmes Sylvie TOLMONT, Cécile UNTERMAIER, Hélène VAINQUEUR-CHRISTOPHE, M. Boris VALLAUD, Mmes Michèle VICTORY, Clémentine AUTAIN, MM. Ugo BERNALICIS, Éric COQUEREL, Alexis CORBIÈRE, Mme Caroline FIAT, MM. Bastien LACHAUD, Michel LARIVE, Mmes Danièle OBONO, Mathilde PANOT, MM. Loïc PRUD'HOMME, Adrien QUATENNENS, Jean-Hugues RATENON, Mmes Muriel RESSIGUIER, Sabine RUBIN, M. François RUFFIN, Mme Bénédicte TAURINE, M. Alain BRUNEEL, Mme Marie-George BUFFET, MM. Pierre DHARRÉVILLE, Jean-Paul DUFRÈGNE, Mme Elsa FAUCILLON, MM. Sébastien JUMEL, Jean-Paul LECOQ, Stéphane PEU, Fabien ROUSSEL, Hubert WULFRANC, Mmes Manuëla KÉCLARD-MONDÉSIR, Huguette BELLO, MM. Moetaï BROTHERSON, Jean-Philippe NILOR et Gabriel SERVILLE, députés.

Au vu des textes suivants :

- la Constitution ;
- l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;
- le code de l'action sociale et des familles ;

- le code de l'éducation ;
- le code de la santé publique ;
- le code du travail ;
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Au vu des observations du Gouvernement, enregistrées le 29 juillet 2019 ;

Et après avoir entendu le rapporteur ;

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL S'EST FONDÉ SUR CE QUI SUIT :

1. Les députés requérants défèrent au Conseil constitutionnel la loi de transformation de la fonction publique. Ils contestent la conformité à la Constitution de certaines dispositions de ses articles 1^{er}, 4, 10, 16, 18, 21, 25, 30, 33 et 76 et ses articles 19 et 56.

– Sur certaines dispositions des articles 1^{er}, 10, 25 et 30 :

2. L'article 1^{er} de la loi déferée modifie l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus pour prévoir notamment que sont soumises à l'examen des commissions administratives paritaires les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires dont la liste est établie par décret en Conseil d'État.

3. L'article 10 modifie l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984 mentionnée ci-dessus, l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 mentionnée ci-dessus et l'article 21 de la loi du 9 janvier 1986 mentionnée ci-dessus afin

de prévoir l'examen de la commission administrative paritaire sur les décisions individuelles relatives à la mise en disponibilité, à l'appréciation de la valeur professionnelle, à la discipline et au licenciement pour insuffisance professionnelle de l'ensemble des fonctionnaires. Il en est de même pour les décisions relatives à la titularisation des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, à la nomination, au service à temps partiel et à la démission des fonctionnaires territoriaux ainsi que pour les décisions relatives au placement en recherche d'affectation des fonctionnaires hospitaliers.

4. En outre, l'article 10 supprime l'avis de la commission administrative paritaire sur les décisions de mutation comportant changement de résidence ou modification de la situation des fonctionnaires territoriaux. Il en est de même pour les décisions relatives à la réaffectation des fonctionnaires mis à disposition d'un établissement public de coopération intercommunale restituant une compétence aux communes membres, au transfert des agents remplissant la totalité de leurs fonctions dans un service mis en commun ou transféré à un tel établissement ou à la métropole du Grand Paris ainsi que pour les décisions relatives à la répartition des agents à la suite de la dissolution d'un syndicat ou d'une communauté de communes ou d'agglomération. Enfin, l'article 10 supprime la consultation de la commission administrative paritaire pour l'établissement de la liste d'aptitude pour l'accès de certains agents non titulaires aux différents corps ou emplois de fonctionnaires hospitaliers.

5. L'article 25 réécrit l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 et supprime, à cette occasion, l'avis de la commission administrative paritaire sur les décisions individuelles relatives aux mutations des fonctionnaires de l'État.

6. L'article 30 supprime l'avis de la commission administrative paritaire sur l'établissement de la liste d'aptitude pour la promotion interne et l'avancement de grade pour l'ensemble des fonctionnaires et sur l'accès à l'échelon spécial prévu par un statut particulier pour les fonctionnaires territoriaux. Il prévoit également l'établissement, au sein des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière, de lignes directrices de gestion ayant notamment pour objet de déterminer les orientations en matière de ressources humaines, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de promotion et de valorisation des parcours. Ces lignes directrices de gestion sont établies après avis des comités sociaux au sein desquels siègent les représentants des agents.

7. Les députés requérants font valoir que l'article 1^{er} serait entaché d'incompétence négative au motif qu'il renvoie à un décret en Conseil d'État la détermination des décisions individuelles soumises à l'examen des commissions administratives paritaires. Ils font également valoir que les articles 1^{er}, 10, 25 et 30 conduisent à ne soumettre aux commissions administratives paritaires que certaines décisions individuelles et non plus l'ensemble de celles-ci, ce qui priverait de garanties légales le principe de participation.

8. Si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose, en son huitième alinéa, que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail* », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la fixation des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils de l'État ainsi que la détermination des principes fondamentaux de la libre administration des collectivités territoriales. Ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre.

9. Toutefois, le principe de participation concerne la détermination collective des conditions de travail. Or, les dispositions contestées se bornent à limiter à certaines décisions individuelles relatives aux fonctionnaires l'examen des commissions administratives paritaires. Dès lors, les griefs tirés de l'incompétence négative et de l'atteinte aux exigences du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 doivent être écartés.

10. Il résulte de ce qui précède que les mots « *et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'État* » figurant à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983, le cinquième alinéa de l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984, le premier alinéa de l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 et le paragraphe I de l'article 21 de la loi du 9 janvier 1986, qui ne méconnaissent aucune autre exigence constitutionnelle, sont conformes à la Constitution. Il en est de même du a du 3^o du paragraphe III, des a et b du 1^o, du 2^o et du 4^o du paragraphe IV et du b du 6^o du paragraphe V de l'article 10 de la loi déferée, ainsi que du a du 2^o et du deuxième alinéa du c du 3^o du paragraphe I, du d du même 3^o, du a du 2^o, du 3^o et du deuxième alinéa du a du 4^o du paragraphe II, du b de ce même 4^o et enfin du a du 2^o et des a et c du 3^o du paragraphe III de l'article 30 de la loi déferée.

– Sur certaines dispositions de l'article 4 :

11. L'article 4 réécrit l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984, insère un article 32-1 au sein de la loi du 26 janvier 1984 et modifie les articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles afin de créer, dans les trois fonctions publiques, une instance paritaire unique. Dénommée comité social d'administration au sein de la fonction publique d'État, comité social territorial au sein de la fonction publique territoriale et comité social d'établissement au sein de la fonction publique hospitalière, cette instance remplace les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'article 4 prévoit que ces comités sociaux comprennent une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail lorsque les effectifs des administrations ou établissements en cause dépassent un certain seuil.

12. Les députés requérants soutiennent que ces dispositions méconnaîtraient le principe de participation au motif que ces comités sociaux ne comportent pas toujours une telle formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

13. Il résulte des dispositions de l'article 4 que les comités sociaux d'administration, territoriaux ou d'établissement, qui sont composés de représentants de l'administration et du personnel, connaissent, quel que soit l'effectif de l'administration ou de l'établissement, des questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales afférentes. Ainsi, même lorsqu'aucune formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail n'est instituée au sein du comité social, les représentants du personnel participent, au sein de ce comité, à la protection de la santé et de la sécurité des agents. Dès lors, le grief tiré de la méconnaissance du droit de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ne peut qu'être écarté.

14. Il résulte de ce qui précède que le premier alinéa du paragraphe III de l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984, le premier alinéa du paragraphe I de l'article 32-1 de la loi du 26 janvier 1984, le premier alinéa du paragraphe III de l'article L. 6144-3 du code de la santé publique, le premier alinéa du paragraphe III de l'article L. 6144-3-1 du même code et le premier alinéa du paragraphe III de l'article L. 315-13 du code de l'action

sociale et des familles, qui ne méconnaissent aucune autre exigence constitutionnelle, sont conformes à la Constitution.

– Sur certaines dispositions des articles 16, 18 et 21 et sur l'article 19 :

15. L'article 16 élargit les cas dans lesquels, par exception, des agents contractuels peuvent être recrutés pour occuper les emplois de direction dans la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière. Les articles 18 et 21 poursuivent le même objet pour d'autres emplois permanents de l'administration de l'État et de la fonction publique territoriale. L'article 19 permet également aux établissements publics de santé et médico-sociaux de recruter des agents contractuels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

16. Les députés requérants soutiennent que ces articles, en ce qu'ils ont pour effet d'étendre largement les possibilités de recours aux agents contractuels, méconnaîtraient le principe selon lequel les emplois permanents de la fonction publique doivent être occupés par des fonctionnaires régis par un statut. Il résulterait également de cette extension une atteinte aux principes d'égalité et de continuité du service public dès lors que les agents contractuels ne disposeraient pas des mêmes garanties que les fonctionnaires et ne seraient pas soumis aux mêmes devoirs.

17. Ces articles méconnaîtraient également le principe d'égal accès aux emplois publics dès lors que seul le recrutement par la voie du concours permettrait de garantir une sélection fondée sur la capacité. Les requérants estiment que le législateur aurait au moins dû rappeler expressément que les exigences résultant du principe d'égal accès aux emplois publics s'appliquent lors d'un recrutement par la voie contractuelle.

18. Par ailleurs, en permettant que des fonctions régaliennes soient exercées par des agents contractuels, le législateur aurait méconnu un principe fondamental reconnu par les lois de la République, que les requérants demandent au Conseil constitutionnel de reconnaître, selon lequel de telles fonctions doivent être exercées par des agents publics bénéficiant du statut de fonctionnaire.

19. Enfin, ces articles seraient entachés d'incompétence négative dans la mesure où ils détermineraient de manière insuffisamment précise les emplois ouverts aux agents contractuels. Plus particulièrement, l'article 16 encourrait ce grief en ce qu'il renvoie au pouvoir réglementaire la détermination de la liste des emplois de direction de l'État pouvant être

attribués à des non fonctionnaires ainsi que celle de la liste des établissements publics locaux dont les caractéristiques et l'importance justifient l'ouverture à la voie du recrutement direct pour l'emploi de directeur général. Il en serait de même de l'article 18, en ce qu'il permet de recourir à des emplois contractuels lorsque « *la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient* » et « *lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à une titularisation dans un corps de fonctionnaires* », ces conditions étant insuffisamment précises. Il en serait également ainsi des notions d'« *accroissement temporaire* » et d'« *accroissement saisonnier* » d'activité figurant à l'article 19.

. En ce qui concerne le grief tiré de la méconnaissance de l'article 34 de la Constitution :

20. Il appartient au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour fixer les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État et déterminer les principes fondamentaux de la libre administration des collectivités territoriales, d'édicter les conditions générales d'accès aux emplois publics.

21. Conformément aux articles 3 de la loi du 13 juillet 1983 et 41 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires.

22. Les articles 16, 18, 19 et 21 prévoient diverses dérogations à ce principe.

23. En application du 1° *bis* de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984, des 1°, 2° et 3° de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, du premier alinéa du 1° et du 2° de l'article 3 de la loi du 9 janvier 1986, tels que modifiés par l'article 16 de la loi déferée, des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être nommées aux emplois de direction de l'État, des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient, de certaines collectivités territoriales et de certains établissements publics de coopération intercommunale et des établissements de la fonction publique hospitalière. Il en est également ainsi, en application du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984, tel que modifié par l'article 18 de la loi déferée, pour certains emplois des établissements publics de l'État.

24. De même, en application des 2° et 3° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, tel que modifié par l'article 18 de la loi déferée, des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées

lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ou bien lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir, ou bien encore lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.

25. Par ailleurs, en application du paragraphe III de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986, tel que modifié par l'article 19 de la loi déferée, les établissements publics de santé et médico-sociaux peuvent recruter des agents contractuels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

26. Enfin, en application des 2°, 3°, 3° *bis* et 4° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, tel que modifié par l'article 21 de la loi déferée, peuvent être occupés par des agents contractuels les emplois permanents de la fonction publique territoriale lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, tous les emplois de cette fonction publique dans les communes et les groupements de communes comptant un nombre d'habitants inférieur à un certain seuil et, dans les autres collectivités territoriales et sous certaines conditions, tous les emplois à temps non complet.

27. Il résulte de ce qui précède que le législateur a précisément défini les catégories d'emplois publics pouvant, par exception au principe fixé par les lois précitées selon lequel les emplois publics sont occupés par des fonctionnaires, être pourvus par des agents contractuels soumis à un régime de droit public, ainsi que les conditions dans lesquelles le recrutement de tels agents est autorisé pour les autres emplois publics. À cet égard, il pouvait, sans méconnaître l'étendue de sa compétence, renvoyer au pouvoir réglementaire la détermination des emplois de l'État, parmi ceux de direction, ouverts à un recrutement par la voie contractuelle ainsi que la liste des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance justifient que leur directeur général puisse être un agent contractuel. De la même manière, le législateur pouvait prévoir qu'il est recouru à des contractuels pour les emplois publics « *lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient* » et « *pour les emplois publics pour lesquels une formation statutaire n'est pas nécessaire* ». Ces notions, comme celles d'« *accroissement temporaire* » et d'« *accroissement saisonnier* » d'activité, sont suffisamment précises au regard des exigences imposées au législateur par l'article 34 de la Constitution.

28. Le grief tiré de la méconnaissance par le législateur de l'étendue de sa compétence doit donc être écarté.

. En ce qui concerne le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité dans l'accès aux emplois publics :

29. En vertu de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, tous les citoyens « *sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* ».

30. En premier lieu, le principe d'égal accès aux emplois publics n'interdit pas au législateur de prévoir que des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire puissent être nommées à des emplois qui sont en principe occupés par des fonctionnaires.

31. En second lieu, d'une part, il résulte de l'article 15 de la loi déferée, du 1° bis de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984, du cinquième alinéa de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, du dernier alinéa de l'article 3 de la loi du 9 janvier 1986 tels que modifiés par l'article 16, que, à l'exception des emplois supérieurs à la décision du Gouvernement, de ceux de directeur général des services d'une collectivité territoriale mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 précédemment mentionné et de ceux de direction de la fonction publique hospitalière, le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents doit respecter une procédure garantissant l'égal accès aux emplois publics. À ce titre, l'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

32. D'autre part, conformément au paragraphe I de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983, il appartient aux autorités compétentes, sous le contrôle du juge, de fonder leur décision de nomination sur la capacité des intéressés à remplir leur mission, y compris pour les emplois pour lesquels la procédure mentionnée au paragraphe précédent ne s'applique pas.

33. Au surplus, en application de l'article 34 de la loi déferée, le recrutement d'un agent contractuel occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient fait l'objet d'un contrôle déontologique, qui donne lieu, le cas échéant, à un avis de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

34. Dès lors, les dispositions contestées ne méconnaissent pas le principe d'égal accès aux emplois publics.

. En ce qui concerne les autres griefs :

35. En premier lieu, conformément à l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983, sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux agents contractuels les chapitres II et IV de cette loi, relatifs respectivement aux garanties des fonctionnaires et à leurs obligations et à leur déontologie. En outre, tout agent contractuel de droit public est soumis aux obligations résultant des principes d'égalité et de continuité inhérents au service public. Le grief tiré de la méconnaissance de ces principes doit donc être écarté.

36. En second lieu, aucune exigence constitutionnelle n'impose que tous les emplois participant à l'exercice de « *fonctions régaliennes* » soient occupés par des fonctionnaires.

37. Il résulte de tout ce qui précède que les 1° *bis* et 2° de l'article 3 et les 2° et 3° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, les 3°, 3° *bis* et 4° de l'article 3-3 et les 1°, 2° et 3° de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 et le premier alinéa du 1° et le 2° de l'article 3 et le paragraphe III de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986, ainsi que le a du 1° du paragraphe I de l'article 21, qui ne méconnaissent aucune autre exigence constitutionnelle, sont conformes à la Constitution.

– Sur certaines dispositions de l'article 33 :

38. Le 2° de l'article 33 modifie l'article L. 232-3 du code de l'éducation relatif à la composition du conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, statuant en matière disciplinaire. Il prévoit que la présidence de ce conseil est alors assurée par un conseiller d'État et que le reste de son collège est exclusivement composé d'enseignants-chercheurs.

39. Selon les députés requérants, en prévoyant que, en matière disciplinaire, ce conseil est présidé par une personne qui n'a pas la qualité d'enseignant-chercheur, le législateur aurait méconnu la garantie de l'indépendance des enseignants-chercheurs.

40. La garantie de l'indépendance des enseignants-chercheurs résulte d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République. Toutefois, ce principe n'impose pas que l'instance disciplinaire qui les concerne soit présidée par un enseignant-chercheur.

41. Dès lors, les dispositions contestées ne méconnaissent pas cette exigence constitutionnelle. Le premier alinéa de l'article L. 232-3 du code de l'éducation et les mots « *Hormis son président* » figurant au deuxième alinéa du même article, qui ne méconnaissent aucune autre exigence constitutionnelle, sont conformes à la Constitution.

– Sur l'article 56 :

42. L'article 56 introduit un article 7-2 dans la loi du 26 janvier 1984, afin d'encadrer l'exercice du droit de grève dans certains services publics locaux.

43. Le paragraphe I de cet article 7-2 prévoit que, dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité de certains services publics. Cet accord, qui doit être approuvé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions d'adaptation de l'organisation du travail et d'affectation des agents présents au sein du service, en cas de perturbation prévisible de ce dernier. À défaut de conclusion d'un accord dans un délai de douze mois, une décision de l'organe délibérant détermine les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public.

44. Le paragraphe II prévoit notamment que, dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail, les agents des services mentionnés au paragraphe I informent l'autorité territoriale de leur intention de participer à la grève, au plus tard quarante-huit heures avant cette participation.

45. Le paragraphe III permet à l'autorité territoriale, lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, d'imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

46. Le paragraphe IV prévoit notamment que les agents n'ayant pas respecté les obligations qui précèdent sont passibles de sanctions disciplinaires.

47. Selon les députés requérants, ces dispositions seraient contraires au septième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. Elles conduiraient, en effet, à ce que les conditions d'exercice du droit de grève dans les services publics locaux varient d'une collectivité territoriale à l'autre, en fonction des accords conclus avec les syndicats ou des décisions de chaque collectivité. Elles apporteraient également des restrictions excessives au droit de grève, d'une part, en obligeant les agents publics, sous peine de sanctions disciplinaires, à déclarer à l'avance leur intention de participer à une grève et, d'autre part, en permettant à l'autorité territoriale d'imposer à ces agents d'exercer ce droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme. Enfin, elles ne détermineraient pas avec suffisamment de précision les services publics et les agents susceptibles d'être soumis à ces nouvelles obligations. Pour le même motif, ces dispositions seraient entachées d'incompétence négative, ce qui permettrait à chaque collectivité territoriale de réglementer discrétionnairement l'exercice du droit de grève.

48. Aux termes du septième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « *Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* ». En édictant cette disposition, les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte. En ce qui concerne les services publics, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle.

49. En premier lieu, le législateur a précisé que le nouveau dispositif d'encadrement du droit de grève s'applique aux 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 enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire et de restauration collective et scolaire. Il a également précisé que ce dispositif n'est applicable à ces services publics que lorsque leur interruption, en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution, contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services. En retenant de telles conditions, dont les termes ne sont pas imprécis, le législateur a suffisamment délimité le champ des services publics soumis aux dispositions contestées.

50. En outre, en renvoyant à un accord le soin de déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions d'organisation du travail et d'affectation au sein du service des agents présents, le législateur a suffisamment encadré le contenu de l'habilitation ainsi donnée aux organisations syndicales et à la collectivité ou à l'établissement.

51. Enfin, en prévoyant que, à défaut de conclusion d'un accord, il revient à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement de déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public, le législateur n'a pas méconnu l'étendue de sa compétence.

52. Il résulte de ce qui précède que le grief tiré de l'incompétence négative du législateur doit être écarté.

53. En deuxième lieu, l'obligation de déclaration préalable de participation à la grève, qui ne saurait être étendue à l'ensemble des agents, n'est opposable qu'aux seuls agents participant directement à l'exécution des services publics mentionnés ci-dessus et qualifiés d'« *indispensables* » à la continuité du service public dans l'accord ou dans la délibération de la collectivité ou de l'établissement. Par ailleurs, une telle obligation n'interdit pas à un de ces agents de rejoindre un mouvement de grève déjà engagé et auquel il n'avait pas initialement l'intention de participer, ou auquel il aurait cessé de participer, dès lors qu'il en informe l'autorité territoriale au plus tard quarante-huit heures à l'avance.

54. En troisième lieu, en permettant à l'autorité territoriale d'imposer aux agents en cause d'exercer leur droit de grève dès leur prise de service et jusqu'au terme de ce dernier, le législateur a entendu prévenir les risques de désordre manifeste dans l'exécution du service public causés par l'interruption ou la reprise du travail en cours de service. Cette restriction apportée aux conditions d'exercice du droit de grève tend ainsi à éviter le recours répété à des grèves de courte durée mettant en cause la continuité du service public. Par ailleurs, elle n'oblige pas l'agent qui souhaite cesser son travail à le faire dès sa première prise de service postérieure au déclenchement de la grève.

55. En dernier lieu, les sanctions disciplinaires contestées sont uniquement destinées à réprimer l'inobservation des obligations de déclaration préalable et d'exercice du droit de grève dès la prise de service,

dont la méconnaissance ne confère pas à l'exercice du droit de grève un caractère illicite.

56. Il résulte de tout ce qui précède que les aménagements ainsi apportés aux conditions d'exercice du droit de grève ne sont pas disproportionnés au regard de l'objectif poursuivi par le législateur. Le grief tiré de la méconnaissance du septième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 doit donc être écarté.

57. Par conséquent, l'article 7-2 de la loi du 26 janvier 1984, qui ne méconnaît aucune autre exigence constitutionnelle, est conforme à la Constitution.

– Sur certaines dispositions de l'article 76 :

58. L'article 76 rétablit l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 afin de prévoir les conditions du détachement d'office d'un fonctionnaire lorsque l'activité de la personne morale de droit public qui l'emploie est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne publique gérant un service public industriel et commercial.

59. Les députés requérants font valoir que ces dispositions méconnaîtraient le principe de la liberté contractuelle. Ils critiquent à cet égard le fait que ce détachement d'office, qui s'accompagne de l'établissement d'un lien contractuel de droit privé entre l'agent détaché et l'organisme d'accueil, n'est pas subordonné à l'accord de l'agent en cause. En outre, faute pour le législateur d'avoir précisé les conditions dans lesquelles l'agent peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement, les dispositions contestées seraient entachées d'incompétence négative et porteraient atteinte à la liberté contractuelle.

60. Le principe de la liberté contractuelle découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789.

61. En vertu du paragraphe I de l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi déferée, lorsqu'une activité d'une personne publique employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne publique gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de ce dernier.

62. En premier lieu, d'une part, le détachement d'office des fonctionnaires en cause ne peut intervenir que si l'organisme d'accueil l'a accepté dans le cadre du contrat qui, par application des dispositions contestées, le lie à la personne publique dont l'activité lui a été transférée. Ce faisant, cet organisme consent bien à l'établissement d'un contrat de travail avec l'agent détaché.

63. D'autre part, le lien de service entre le fonctionnaire et la personne publique qui l'emploie ne relevant pas d'une relation contractuelle, le détachement d'office de l'intéressé ne saurait, en lui-même, méconnaître la liberté contractuelle.

64. En second lieu, d'une part, l'établissement d'un contrat de travail entre l'agent détaché et l'organisme qui l'accueille constitue la conséquence nécessaire d'un tel détachement d'office puisqu'il convient d'organiser la relation de travail entre l'agent et l'organisme qui l'accueille, lequel est soumis, en cette matière, au droit privé et non au droit public.

65. D'autre part, en vertu du paragraphe III de l'article 15, l'agent peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement d'office pour occuper un emploi au sein d'une des administrations de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics. Il est donc en mesure, en obtenant la fin de son détachement, de mettre un terme au contrat de travail qui le lie avec l'organisme d'accueil.

66. Il résulte de ce qui précède que les paragraphes I et III de l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983 ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle. Ces dispositions, qui ne sont pas entachées d'incompétence négative et ne méconnaissent aucune autre exigence constitutionnelle, sont conformes à la Constitution.

– Sur les autres dispositions :

67. Le Conseil constitutionnel n'a soulevé d'office aucune question de conformité à la Constitution et ne s'est donc pas prononcé sur la constitutionnalité des autres dispositions que celles examinées dans la présente décision.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL DÉCIDE :

Article 1^{er}. – Sont conformes à la Constitution les dispositions suivantes :

- les mots « *et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'État* » figurant à l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction résultant de l'article 1^{er} de la loi de transformation de la fonction publique ;
- le premier alinéa du paragraphe III de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, le premier alinéa du paragraphe I de l'article 32-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le premier alinéa du paragraphe III de l'article L. 6144-3 du code de la santé publique, le premier alinéa du paragraphe III de l'article L. 6144-3-1 du même code et le premier alinéa du paragraphe III de l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles, dans leur rédaction résultant de l'article 4 de la loi déferée ;
- le cinquième alinéa de l'article 14 de la même loi du 11 janvier 1984, le premier alinéa de l'article 30 de la même loi du 26 janvier 1984 et le paragraphe I de l'article 21 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, dans leur rédaction résultant de l'article 10 de la loi déferée ;
- le a du 3^o du paragraphe III, les a et b du 1^o, le 2^o et le 4^o du paragraphe IV et le b du 6^o du paragraphe V de l'article 10 de la loi déferée ;
- les 1^o *bis* et 2^o de l'article 3 et les 2^o et 3^o de l'article 4 de la même loi du 11 janvier 1984, dans leur rédaction résultant des articles 16 et 18 de la loi déferée ;
- le premier alinéa du 1^o et le 2^o de l'article 3 et le paragraphe III de l'article 9-1 de la même loi du 9 janvier 1986, dans leur rédaction résultant des articles 16 et 19 de la loi déferée ;
- les 3^o, 3^o *bis* et 4^o de l'article 3-3 et les 1^o, 2^o et 3^o de l'article 47 de la même loi du 26 janvier 1984, dans leur rédaction résultant des articles 16 et 21 de la loi déferée ;
- le a du 1^o du paragraphe I de l'article 21 de la loi déferée ;
- le a du 2^o et le deuxième alinéa du c du 3^o du paragraphe I, le d du même 3^o, le a du 2^o, le 3^o et le deuxième alinéa du a du 4^o du paragraphe II, le b de ce même 4^o et le a du 2^o et les a et c du 3^o du paragraphe III de l'article 30 de la loi déferée ;
- le premier alinéa de l'article L. 232-3 du code de l'éducation et les mots « *Hormis son président* » figurant au deuxième alinéa du même article, dans sa rédaction résultant de l'article 33 de la loi déferée ;

- l'article 7-2 de la même loi du 26 janvier 1984, dans sa rédaction résultant de l'article 56 de la loi déferée ;
- les paragraphes I et III de l'article 15 de la même loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de l'article 76 de la loi déferée.

Article 2. – Cette décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Jugé par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 31 juillet 2019, où siégeaient : M. Laurent FABIOUS, Président, Mme Claire BAZY MALAURIE, M. Alain JUPPÉ, Mmes Dominique LOTTIN, Corinne LUQUIENS, Nicole MAESTRACCI, MM. Jacques MÉZARD, François PILLET et Michel PINAULT.

Rendu public le 1^{er} août 2019.

Décision n° 2019 – 790 DC

Loi portant transformation de la fonction publique

Dossier documentaire

Services du Conseil constitutionnel – 2019

Table des matières

I. Sur les articles 1^{er}, 4 (ex 3), 10 (ex 4), 25 (ex 11) et 30 (ex 14) du titre Ier – Réforme des instances du dialogue social.....	4
A. Normes de référence.....	4
1. Préambule de la Constitution de 1946.....	4
- Alinéa 8.....	4
2. Constitution du 4 octobre 1958	4
- Article 34	4
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative au principe de participation 4	4
- Décision n° 77-83 DC du 20 juillet 1977, Loi modifiant l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961 [obligation de service des fonctionnaires].....	4
- Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle	5
- Décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat	5
- Décision n° 2010-91 QPC du 28 janvier 2011, <i>Fédération nationale CGT des personnels des organismes sociaux</i> [Représentation des personnels dans les agences régionales de santé], cons. 4.	5
- Décision n°2011-134 QPC du 17 juin 2011, <i>Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT et autres</i> [Réorientation professionnelle des fonctionnaires],	6
- Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013, M. Philippe M. et autres [Représentation des salariés au conseil d'administration].....	6
II. Sur les articles 16 (ex 7), 18 (ex 9), 19 (ex 9bis) et 21 (ex 10) – Élargissement du recrutement contractuel	7
A. Normes de référence.....	7
1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789	7
- Article 6	7
2. Constitution du 4 octobre 1958	7
- Article 34	7
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à l'égal accès aux emplois publics.....	7

- Décision n° 76-67 DC du 15 juillet 1976, Loi modifiant l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires 7
- Décision n° 84-178 DC du 30 août 1984, Loi portant statut du territoire de la Nouvelle-Calédonie et dépendances, et notamment ses articles 12, 131 et 137 7
- Décision n° 2009-584 DC du 16 juillet 2009, Loi portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires 8
- Décision n° 2010-94 QPC du 28 janvier 2011, M. Robert C. [Nomination aux emplois supérieurs de la fonction publique] 8

III. Sur l'article 33 (ex 15 ter) – Réforme du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche 10

A. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative au principe fondamental reconnu par les lois de la République d'indépendance des professeurs d'université 10

- Décision n° 83-165 DC du 20 janvier 1984, Loi relative à l'enseignement supérieur 10
- Décision n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010, M. Jean C. et autres [Loi Université] 10
- Décision n° 2015-713 DC du 23 juillet 2015, Loi relative au renseignement 11
- Décision n° 2018-763 DC du 8 mars 2018, Loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants
11

IV. Sur l'article 56 (ex 20 ter) – Encadrement du droit de grève dans la fonction publique territoriale..... 12

A. Normes de référence..... 12

1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 12

- Septième alinéa 12

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative au droit de grève 12

- Décision n° 77-83 DC du 20 juillet 1977, Loi modifiant l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961 [obligation de service des fonctionnaires] 12
- Décision n° 79-105 DC du 25 juillet 1979, Loi modifiant les dispositions de la loi n° 74-696 du 7 août 1974 relatives à la continuité du service public de la radio et de la télévision en cas de cessation concertée du travail 13
- Décision n° 80-117 DC du 22 juillet 1980, Loi sur la protection et le contrôle des matières nucléaires
13
- Décision n° 82-144 DC du 22 octobre 1982, Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel 14
- Décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986, Loi relative à la liberté de communication 14
- Décision n° 87-230 DC du 28 juillet 1987, Loi portant diverses mesures d'ordre social 15
- Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007, Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs 16
- Décision n° 2008-569 DC du 7 août 2008, Loi instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire 17
- Décision n° 2012-650 DC du 15 mars 2012, Loi relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports 18
- Décision n° 2015-485 QPC du 25 septembre 2015, M. Johny M. [Acte d'engagement des personnes détenues participant aux activités professionnelles dans les établissements pénitentiaires] 19

V. Sur l'article 76 (ex 28) – Création d'un mécanisme de détachement automatique pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur activité..... 20

A. Normes de référence..... 20

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen 20

- Article 4 20
- Article 16 20

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à la liberté contractuelle et au droit au maintien des conventions légalement conclues 20

- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.....20
- Décision n° 2000-437 DC du 19 décembre 2000, Loi de financement de la sécurité sociale pour 2001
21
- Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi21
- Décision n° 2004-490 DC du 12 février 2004, Loi organique portant statut d'autonomie de la Polynésie française21
- Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007, Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs22
- Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008, Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.....22
- Décision n° 2009-578 DC du 18 mars 2009, Loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion.....23
- Décision n° 2009-592 DC du 19 novembre 2009, Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie23
- Décision n° 2011-177 QPC du 7 octobre 2011, M. Éric A. [Définition du lotissement].....24
- Décision n° 2013-322 QPC du 14 juin 2013, M. Philippe W. [Statut des maîtres des établissements d'enseignement privés]24
- Décision n° 2016-736 DC du 4 août 2016, Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels24
- Décision n° 2016-741 DC du 8 décembre 2016, Loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique24
- Décision n° 2016-742 DC du 22 décembre 2016, Loi de financement de la sécurité sociale pour 2017
25
- Décision n° 2017-649 QPC du 4 août 2017, Société civile des producteurs phonographiques et autre [Extension de la licence légale aux services de radio par internet]25
- Décision n° 2017-687 QPC du 2 février 2018, Association Wikimedia France et autre [Droit à l'image des domaines nationaux]26
- Décision n° 2018-743 QPC du 26 octobre 2018, Société Brimo de Laroussilhe [Inaliénabilité et imprescriptibilité des biens du domaine public].....26

I. Sur les articles 1^{er}, 4 (ex 3), 10 (ex 4), 25 (ex 11) et 30 (ex 14) du titre Ier – Réforme des instances du dialogue social

A. Normes de référence

1. Préambule de la Constitution de 1946

- Alinéa 8

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

2. Constitution du 4 octobre 1958

- Article 34

La loi fixe les règles concernant :

(...)

- les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État ;

La loi détermine les principes fondamentaux :

- **du droit du travail, du droit syndical** et de la sécurité sociale.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative au principe de participation

- Décision n° 77-83 DC du 20 juillet 1977, Loi modifiant l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961 [obligation de service des fonctionnaires]

1. Considérant qu'aux termes de l'article 22 de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires "le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comportant le traitement " et qu'en vertu de l'article 4 de la loi du 29 juillet 1961, portant loi de finances rectificative pour 1961, l'absence de service fait donne lieu, dans les conditions précisées par cette loi, à une retenue sur traitement ; qu'il résulte de la combinaison de ces deux textes que la retenue sur traitement a le caractère d'une mesure qui relève de la réglementation de la comptabilité publique et qui est liée à la notion de service fait ; qu'elle est indépendante de l'action disciplinaire qui, dans le respect des droits de la défense, peut toujours être engagée à l'occasion des mêmes faits si ceux-ci sont considérés comme constitutifs d'une faute professionnelle ;

2. Considérant que l'article unique de la loi soumise au Conseil constitutionnel pour examen de sa conformité à la Constitution complète l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961 et a pour seul objet d'expliquer ce qu'il faut entendre par absence de service fait ; que ce texte précise qu'il n'y a pas service fait lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ou lorsque, bien qu'effectuant ses heures de service, il n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction dans le cadre des lois et règlements ;

3. Considérant qu'aucun de ces deux motifs : heures de service ou obligations de service -, qui se traduisent, l'un et l'autre, par une inexécution du service, ne saurait avoir pour effet de conférer à la retenue sur traitement le caractère d'une sanction disciplinaire, dès lors que la constatation de cette inexécution ne doit impliquer aucune appréciation du comportement personnel de l'agent, telle qu'elle serait opérée dans le cadre d'une procédure disciplinaire ; qu'il faut, par suite, en particulier dans le cas des obligations de service, que l'inexécution soit suffisamment manifeste pour pouvoir être matériellement constatée sans qu'il soit besoin de porter une appréciation sur le comportement de l'agent ; que, sous cette condition qui devra être observée dans les mesures

individuelles d'application et pour le respect de laquelle le fonctionnaire dispose des voies de droit normales, la retenue sur traitement demeure une mesure de portée comptable et se trouve, dès lors, hors du champ d'application du principe des droits de la défense ;

4. Considérant que la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel n'établit entre les fonctionnaires auxquels elle est susceptible de s'appliquer aucune discrimination de nature à porter atteinte au principe d'égalité énoncé à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen ;

5. Considérant que, si le projet dont est issue cette loi n'a pas été soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique préalablement à sa présentation au Parlement, cette circonstance est sans influence sur la conformité de la loi à la Constitution, dès lors que les dispositions de ce texte n'exigeaient pas, en raison de son objet même, une telle consultation ; qu'il n'y a donc pas méconnaissance du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, contenu dans le Préambule de la Constitution de 1946, réaffirmé par le Préambule de la Constitution de 1958 ;

- **Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle**

3. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose en son huitième alinéa que "tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises", **l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'ainsi c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;**

4. Considérant que si cette disposition implique que la détermination des modalités concrètes de cette mise en oeuvre fasse l'objet d'une concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives, elle n'a ni pour objet ni pour effet d'imposer que dans tous les cas cette détermination soit subordonnée à la conclusion d'accords collectifs ;

- **Décision n° 2007-555 DC du 16 août 2007, Loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat**

9. Considérant, en second lieu, que, comme le rappelle le X de l'article 1er, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés par l'employeur sur l'utilisation et le volume des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement dans les conditions prévues par le code du travail ; que, par ailleurs, l'article 1er ne comporte aucune dérogation aux durées maximales du travail ; que le législateur n'a donc méconnu ni les exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 selon lesquelles : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail », ni celles du onzième alinéa selon lesquelles la Nation « garantit à tous... la protection de la santé » ;

- **Décision n° 2010-91 OPC du 28 janvier 2011, Fédération nationale CGT des personnels des organismes sociaux /Représentation des personnels dans les agences régionales de santé, cons. 4.**

3. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose, en son huitième alinéa, que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail », **l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la fixation des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils de l'État ainsi que la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;**

4. Considérant, en premier lieu, que l'article L. 1432-11 précité assure une représentation effective de l'ensemble des personnels au sein des comités d'agence ; que **le principe de participation à la détermination des conditions de travail n'imposait pas au législateur de prévoir l'existence de collèges électoraux distincts pour la désignation des représentants des personnels des agences régionales de santé ;**

- **Décision n°2011-134 QPC du 17 juin 2011, Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT et autres [Réorientation professionnelle des fonctionnaires],**

10. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article 61-1 de la Constitution : « Lorsque, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction, il est soutenu qu'une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, le Conseil constitutionnel peut être saisi de cette question sur renvoi du Conseil d'État ou de la Cour de cassation qui se prononce dans un délai déterminé » ; que la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où est affecté un droit ou une liberté que la Constitution garantit ;

11. Considérant qu'il appartient au législateur, en vertu de l'article 34 de la Constitution, de fixer les règles concernant les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État ;

12. Considérant que les dispositions contestées sont relatives à la situation de réorientation professionnelle dans laquelle est placé un fonctionnaire en cas de restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé ; qu'elles définissent également les droits et les devoirs du fonctionnaire intéressé ; que ces dispositions n'ont pas pour effet de confier au pouvoir réglementaire la définition de règles ou de principes que la Constitution a placés dans le domaine de la loi ;

- **Décision n° 2013-333 QPC du 26 juillet 2013, M. Philippe M. et autres [Représentation des salariés au conseil d'administration]**

5. Considérant que le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'il ressort notamment de ces dispositions qu'il incombe au législateur de déterminer, dans le respect de ce principe et de la liberté syndicale, garantie par le sixième alinéa, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre et, en particulier, les modalités selon lesquelles la représentation des travailleurs est assurée dans l'entreprise ; qu'à cette fin, le droit de participer « par l'intermédiaire de leurs délégués » à « la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » a pour bénéficiaires, sinon la totalité des travailleurs employés à un moment donné dans une entreprise, du moins tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, même s'ils n'en sont pas les salariés ; que, toutefois, le huitième alinéa du Préambule de 1946 n'impose pas la présence de représentants des salariés au sein des organes de direction de l'entreprise ;

II. Sur les articles 16 (ex 7), 18 (ex 9), 19 (ex 9bis) et 21 (ex 10) – Élargissement du recrutement contractuel

A. Normes de référence

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

- Article 6

La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

2. Constitution du 4 octobre 1958

- Article 34

(...)

La loi fixe également les règles concernant :

(...)

- les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État ;

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à l'égal accès aux emplois publics

- Décision n° 76-67 DC du 15 juillet 1976, Loi modifiant l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires

1. Considérant que, si les articles 19 et 28 de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959, dans la rédaction nouvelle qui leur est donnée par les articles 2 et 3 de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel, prévoient la possibilité pour les jurys de compléter leur appréciation par la consultation des dossiers individuels des candidats, il résulte du texte même de ces articles que, dans les cas où les jurys décideront d'y recourir, cette consultation devra obligatoirement porter sur les dossiers de tous les candidats ; que, dès lors, ces dispositions ne portent pas atteinte au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires ;

2. Considérant que le principe de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière des fonctionnaires n'est susceptible de s'appliquer qu'entre les agents appartenant à un même corps ; que, dès lors, ce principe ne fait pas obstacle à ce que, en application des dispositions de l'article 28, alinéa 3, de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires tel qu'il résulte de l'article 3 de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel, la consultation par les jurys des dossiers individuels des candidats puisse n'être prévue par les décrets portant statuts particuliers que pour un certain nombre de catégories d'emplois publics et non pour l'ensemble d'entre elles ; que c'est encore en conformité avec la Constitution, et notamment avec son article 34, que la loi dont il s'agit laisse à des dispositions de caractère réglementaire le soin de fixer les modalités selon lesquelles les dossiers individuels pourront être consultés par les jurys ;

- Décision n° 84-178 DC du 30 août 1984, Loi portant statut du territoire de la Nouvelle-Calédonie et dépendances, et notamment ses articles 12, 131 et 137

En ce qui concerne les dispositions de l'article 131 de la loi :

9. Considérant que les auteurs de la saisine soutiennent que l'article 131 de la loi qui prévoit que "les statuts particuliers des corps de fonctionnaires de catégories C et D peuvent permettre le recrutement de ces

fonctionnaires sans concours" méconnaît le principe de l'égal accès aux emplois publics proclamé par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ;

10. Considérant qu'aucune règle ou principe de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prévoir que les statuts particuliers de certains corps de fonctionnaires pourront autoriser le recrutement d'agents sans concours et qu'aucune disposition de la loi ne saurait être interprétée comme permettant de procéder à des mesures de recrutement en méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ; qu'ainsi le moyen tiré du principe de l'égal accès aux emplois publics ne saurait être retenu ;

- **Décision n° 2009-584 DC du 16 juillet 2009, Loi portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires**

- SUR LA NOMINATION DE PERSONNES N'AYANT PAS LA QUALITÉ DE FONCTIONNAIRE DANS LES EMPLOIS DE DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC :

10. Considérant que le 1° du I de l'article 11 de la loi déferée modifie l'article 3 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée relative à la fonction publique hospitalière ; qu'il permet, par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires, que des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire soient nommées dans les emplois de directeurs d'établissements publics de santé ou d'établissements sociaux ou médico-sociaux ;

11. Considérant que, selon les sénateurs requérants, la possibilité de telles nominations en l'absence de tout critère précis quant aux talents et aux compétences des personnes nommées méconnaît le principe d'égal accès aux emplois publics ;

12. Considérant qu'en vertu de l'article 6 de la Déclaration de 1789, tous les citoyens " sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents " ; que le principe d'égal accès aux emplois publics n'interdit pas au législateur de prévoir que des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire puissent être nommées à des emplois permanents de direction d'établissement public qui sont en principe occupés par des fonctionnaires ; que, toutefois, ces dispositions ne sauraient être interprétées comme permettant de procéder à des mesures de recrutement en méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration de 1789 ; que, dès lors, d'une part, il appartiendra au pouvoir réglementaire, chargé de prendre les mesures d'application, de fixer les règles de nature à garantir l'égal accès des candidats à ces emplois et de préciser les modalités selon lesquelles leurs aptitudes seront examinées ; que, d'autre part, il appartiendra aux autorités compétentes de fonder leur décision de nomination sur la capacité des intéressés à remplir leur mission ; que, sous cette double réserve, ces dispositions ne méconnaissent pas le principe de l'égal accès aux emplois publics ;

- **Décision n° 2010-94 QPC du 28 janvier 2011, M. Robert C. [Nomination aux emplois supérieurs de la fonction publique]**

1. Considérant qu'aux termes de l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : « Un décret en Conseil d'État détermine, pour chaque administration et service, les emplois supérieurs pour lesquels les nominations sont laissées à la décision du Gouvernement.

« L'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service.

« Les nominations aux emplois mentionnés à l'alinéa premier du présent article sont essentiellement révocables, qu'elles concernent des fonctionnaires ou des non-fonctionnaires » ;

2. Considérant que le requérant fait valoir que cette disposition n'organise pas de procédure de sélection des candidats aux postes de directeur d'administration centrale et ne définit pas les conditions de nomination à ces emplois ; qu'ainsi, elle porterait atteinte au principe d'égalité d'accès aux emplois publics prévu à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ;

3. Considérant qu'en vertu de l'article 6 de la Déclaration de 1789, tous les citoyens « sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents » ;

4. Considérant que, si la disposition contestée réserve au Gouvernement un large pouvoir d'appréciation pour la nomination aux emplois supérieurs dans la fonction publique, dont les titulaires sont étroitement associés à la mise en œuvre de sa politique, elle ne lui permet pas de procéder à ces nominations en méconnaissant les dispositions de l'article 6 de la Déclaration de 1789, en vertu desquelles son choix doit être fait en prenant en

considération les capacités requises pour l'exercice des attributions afférentes à l'emploi ; que, dans ces conditions, le grief tiré de la violation de l'article 6 de la Déclaration de 1789 ne saurait être retenu ;

III. Sur l'article 33 (ex 15 ter) – Réforme du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

A. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative au principe fondamental reconnu par les lois de la République d'indépendance des professeurs d'université

- Décision n° 83-165 DC du 20 janvier 1984, Loi relative à l'enseignement supérieur

18. Considérant que, selon les termes de l'article 3 de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel : "Le service public de l'enseignement supérieur est laïc et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique" ;

19. Considérant dès lors que, par leur nature même, les fonctions d'enseignement et de recherche non seulement permettent mais demandent, dans l'intérêt même du service, que la libre expression et l'indépendance des personnels soient garanties par les dispositions qui leur sont applicables ; que l'article 57 de la loi fait, dans leur principe, droit à ces exigences en disposant : "Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et dans leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions de la présente loi, les principes de tolérance et d'objectivité" ;

20. Considérant qu'en ce qui concerne les professeurs, auxquels l'article 55 de la loi confie des responsabilités particulières, la garantie de l'indépendance résulte en outre d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République, et notamment par les dispositions relatives à la réglementation des incompatibilités entre le mandat parlementaire et les fonctions publiques ;

- Décision n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010, M. Jean C. et autres [Loi Université]

5. Considérant que les requérants font grief à ces dispositions de méconnaître le principe constitutionnel d'indépendance des enseignants-chercheurs et, plus précisément, l'exigence d'une représentation propre et authentique des professeurs d'université, ainsi que de porter atteinte au principe d'égalité ; qu'en particulier, ils font grief à l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation de ne pas préciser que le conseil d'administration de l'université, chargé de désigner les membres des comités de sélection appelés à porter une appréciation sur les candidats à un emploi de professeur, siège en une formation restreinte aux seuls professeurs ; qu'ils critiquent également le pouvoir reconnu au président de l'université de proposer au conseil d'administration les membres des comités de sélection et la compétence attribuée au conseil scientifique d'émettre un avis sur ces propositions avant la décision du conseil d'administration ;

6. Considérant que la garantie de l'indépendance des enseignants-chercheurs résulte d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République ; que, si le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs implique que les professeurs et maîtres de conférences soient associés au choix de leurs pairs, il n'impose pas que toutes les personnes intervenant dans la procédure de sélection soient elles-mêmes des enseignants-chercheurs d'un grade au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir ;

7. Considérant que le principe d'égal accès aux emplois publics découle de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 aux termes duquel : « La loi... doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents » ;

(...]

. En ce qui concerne le « pouvoir de veto » du président de l'université :

15. Considérant qu'en vertu de l'article L. 712-2 du code de l'éducation, aucune affectation ne peut être prononcée si le président de l'université émet un avis défavorable motivé ; que le président dispose ainsi, sous réserve des

dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, d'un « pouvoir de veto » ; que ce pouvoir s'applique à tous les personnels, y compris aux enseignants-chercheurs, selon l'article L. 952-6-1 du même code ; qu'il en résulte que le président de l'université peut s'opposer au recrutement, à la mutation ou au détachement des candidats dont les mérites ont été au préalable distingués par un comité de sélection ;

16. Considérant que le principe d'indépendance des enseignants-chercheurs s'oppose à ce que le président de l'université fonde son appréciation sur des motifs étrangers à l'administration de l'université et, en particulier, sur la qualification scientifique des candidats retenus à l'issue de la procédure de sélection ; que, sous cette réserve, le « pouvoir de veto » du président, en ce qu'il s'applique au recrutement, à la mutation et au détachement des enseignants-chercheurs, ne porte pas atteinte au principe d'indépendance des enseignants-chercheurs ;

- **Décision n° 2015-713 DC du 23 juillet 2015, Loi relative au renseignement**

. En ce qui concerne l'article L. 821-7 du code de la sécurité intérieure :

31. Considérant que l'article L. 821-7 du code de la sécurité intérieure interdit qu'un parlementaire, un magistrat, un avocat ou un journaliste puisse être l'objet d'une demande de mise en œuvre, sur le territoire national, d'une technique de recueil de renseignement définie aux articles L. 851-1 à L. 853-3 à raison de l'exercice de son mandat ou de sa profession ; qu'il impose un examen en formation plénière par la commission nationale de contrôle des techniques de renseignement d'une demande concernant l'une de ces personnes ou ses véhicules, ses bureaux ou ses domiciles ; qu'il interdit le recours à la procédure dérogatoire prévue par l'article L. 821-5 ; que la commission, qui est informée des modalités d'exécution des autorisations délivrées en application du présent article, et à laquelle sont transmises les transcriptions des renseignements collectés sur ce fondement, veille au caractère nécessaire et proportionné des atteintes portées aux garanties attachées à l'exercice des activités professionnelles ou mandats ;

(...)

36. Considérant, en troisième lieu, que le **principe d'indépendance des enseignants-chercheurs n'implique pas que les professeurs d'université et maîtres de conférences doivent bénéficier d'une protection particulière en cas de mise en œuvre à leur égard de techniques de recueil de renseignement dans le cadre de la police administrative** ;

37. Considérant qu'il résulte de tout de ce qui précède que le surplus des dispositions de l'article L. 821-7 du code de la sécurité intérieure, qui ne méconnaissent aucune exigence constitutionnelle, doivent être déclarées conformes à la Constitution ;

- **Décision n° 2018-763 DC du 8 mars 2018, Loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants**

. En ce qui concerne le paragraphe III de l'article L. 612-3 :

19. Le paragraphe III de l'article L. 612-3 fixe les modalités de détermination des capacités d'accueil des formations non sélectives du premier cycle de l'enseignement supérieur des établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Il confie à l'autorité académique le soin d'arrêter, chaque année, les capacités d'accueil de ces formations, « après dialogue » avec les établissements.

20. Les requérants reprochent à ces dispositions de méconnaître le principe fondamental reconnu par les lois de la République d'indépendance des enseignants-chercheurs en ce qu'elles confient à l'autorité académique, et non aux universités elles-mêmes, le soin d'arrêter les capacités d'accueil des formations. Partant, le législateur n'aurait pas non plus épuisé sa compétence.

21. Toutefois, la détermination des capacités d'accueil des formations universitaires ne met pas en cause ce principe. Le grief tiré de sa méconnaissance doit être écarté.

22. Le paragraphe III de l'article L. 612-3 du code de l'éducation, qui n'est pas entaché d'incompétence négative et ne méconnaît aucune autre exigence constitutionnelle, est conforme à la Constitution.

IV. Sur l'article 56 (ex 20 ter) – Encadrement du droit de grève dans la fonction publique territoriale

A. Normes de référence

1. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

- Septième alinéa

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative au droit de grève

- Décision n° 77-83 DC du 20 juillet 1977, Loi modifiant l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961 [obligation de service des fonctionnaires]

1. Considérant qu'aux termes de l'article 22 de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires "le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comportant le traitement " et qu'en vertu de l'article 4 de la loi du 29 juillet 1961, portant loi de finances rectificative pour 1961, l'absence de service fait donne lieu, dans les conditions précisées par cette loi, à une retenue sur traitement ; qu'il résulte de la combinaison de ces deux textes que la retenue sur traitement a le caractère d'une mesure qui relève de la réglementation de la comptabilité publique et qui est liée à la notion de service fait ; qu'elle est indépendante de l'action disciplinaire qui, dans le respect des droits de la défense, peut toujours être engagée à l'occasion des mêmes faits si ceux-ci sont considérés comme constitutifs d'une faute professionnelle ;

2. Considérant que l'article unique de la loi soumise au Conseil constitutionnel pour examen de sa conformité à la Constitution complète l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961 et a pour seul objet d'explicitier ce qu'il faut entendre par absence de service fait ; que ce texte précise qu'il n'y a pas service fait lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ou lorsque, bien qu'effectuant ses heures de service, il n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction dans le cadre des lois et règlements ;

3. Considérant qu'aucun de ces deux motifs : heures de service ou obligations de service -, qui se traduisent, l'un et l'autre, par une inexécution du service, ne saurait avoir pour effet de conférer à la retenue sur traitement le caractère d'une sanction disciplinaire, dès lors que la constatation de cette inexécution ne doit impliquer aucune appréciation du comportement personnel de l'agent, telle qu'elle serait opérée dans le cadre d'une procédure disciplinaire ; qu'il faut, par suite, en particulier dans le cas des obligations de service, que l'inexécution soit suffisamment manifeste pour pouvoir être matériellement constatée sans qu'il soit besoin de porter une appréciation sur le comportement de l'agent ; que, sous cette condition qui devra être observée dans les mesures individuelles d'application et pour le respect de laquelle le fonctionnaire dispose des voies de droit normales, la retenue sur traitement demeure une mesure de portée comptable et se trouve, dès lors, hors du champ d'application du principe des droits de la défense ;

4. Considérant que la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel n'établit entre les fonctionnaires auxquels elle est susceptible de s'appliquer aucune discrimination de nature à porter atteinte au principe d'égalité énoncé à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen ;

5. Considérant que, si le projet dont est issue cette loi n'a pas été soumis à l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique préalablement à sa présentation au Parlement, cette circonstance est sans influence sur la conformité de la loi à la Constitution, dès lors que les dispositions de ce texte n'exigeaient pas, en raison de son objet même, une telle consultation ; qu'il n'y a donc pas méconnaissance du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, contenu dans le Préambule de la Constitution de 1946, réaffirmé par le Préambule de la Constitution de 1958 ;

6. Considérant qu'il n'appartient pas au Conseil constitutionnel, lorsqu'il est saisi en application de l'article 61 de la Constitution, d'examiner la conformité d'une loi aux stipulations d'un traité ou d'un accord international ; que, dès lors, il n'y a pas lieu d'examiner la conformité de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel aux stipulations de la convention n° 95 de l'Organisation Internationale du Travail concernant la protection du salaire ;

- **Décision n° 79-105 DC du 25 juillet 1979, Loi modifiant les dispositions de la loi n° 74-696 du 7 août 1974 relatives à la continuité du service public de la radio et de la télévision en cas de cessation concertée du travail**

1. Considérant qu'aux termes du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958 : "le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent " ; qu'en édictant cette disposition les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle, mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; que, notamment en ce qui concerne les services publics, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ; que ces limitations peuvent aller jusqu'à l'interdiction du droit de grève aux agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays ;
2. Considérant que les dispositions contenues au paragraphe I de l'article 26 de la loi du 7 août 1974, tel qu'il est modifié par la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel, se bornent à réglementer les conditions dans lesquelles doit être déposé le préavis de grève ; que ce texte n'est contraire à aucune disposition de la Constitution ni à aucun principe de valeur constitutionnelle ;

- **Décision n° 80-117 DC du 22 juillet 1980, Loi sur la protection et le contrôle des matières nucléaires**

Sur l'ensemble du troisième alinéa de l'article 6 :

4. Considérant qu'aux termes du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958 : "le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent" ; qu'en édictant cette disposition, les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle, mais qu'il a des limites, et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; que, notamment, s'agissant de la détention et de l'utilisation de matières nucléaires, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des personnes et des biens, protection qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ;
5. Considérant que, sans d'ailleurs viser spécialement l'hypothèse de la grève, les dispositions du troisième alinéa de l'article 6 concernent les personnes physiques ou morales intervenant à quelque titre que ce soit dans les établissements où sont détenues des matières nucléaires définies à l'article 1er et qui auraient commis "une violation intentionnelle des lois et règlements et des instructions de l'exploitant ou de ses délégués, lorsqu'elle est susceptible de mettre en cause la sûreté nucléaire des installations, la protection des matières nucléaires ou la sécurité des personnes et des biens" ; qu'en ce qui concerne les personnes physiques une telle violation intentionnelle peut "entraîner immédiatement, sans préjudice des sanctions pénales applicables, sans préavis ni indemnité, et après qu'aient été communiqués à la personne responsable les faits reprochés et que celle-ci ait présenté des observations, la suspension ou la rupture des liens contractuels ou statutaires au titre desquels ces personnes interviennent, nonobstant toute disposition contraire des statuts ou conventions qui leur sont applicables" ;
6. Considérant que, contrairement, à ce que soutiennent les auteurs des saisines, ces dispositions n'ont ni pour objet ni pour effet de remettre aux autorités gouvernementales ou administratives et aux exploitants le soin de déterminer les faits pouvant entraîner au détriment de leurs auteurs la suspension ou la rupture des liens contractuels ou statutaires et, de ce fait, limiter l'exercice du droit de grève ; qu'en effet, si la violation des règlements en général ou des instructions de l'exploitant ou de ses délégués est une condition nécessaire, et ceci dans l'intérêt même des personnes à qui la loi est applicable, à la mise en jeu des dispositions du texte, cette violation n'est pas une condition suffisante ; qu'elle ne justifie la suspension ou la rupture des liens contractuels ou statutaires que si elle est intentionnelle et que si elle est susceptible de mettre en cause la sûreté nucléaire des installations, la protection des matières nucléaires ou la sécurité des personnes et des biens. Qu'ainsi, indépendamment du contrôle que les juridictions compétentes pourraient exercer sur la régularité des règlements

ou instructions visés par le texte, les dispositions précitées feraient obstacle à ce que la violation, même intentionnelle, d'un règlement ou d'une instruction de l'exploitant, permette l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article 6 si ce règlement ou cette instruction n'intéresse pas la sûreté nucléaire des installations, la protection des matières nucléaires ou la sécurité des personnes et des biens ;

7. Considérant, dès lors, que le troisième alinéa de l'article 6, qui n'apporte à l'exercice éventuel du droit de grève que les restrictions nécessaires à la sauvegarde des objets d'intérêt général qu'il vise, et qui ne comporte aucune délégation au profit du Gouvernement, de l'administration ou des exploitants du soin de réglementer l'exercice du droit de grève, est conforme à la Constitution ;

- **Décision n° 82-144 DC du 22 octobre 1982, Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel**

6. Considérant qu'ainsi l'article 8 de la loi déferée au Conseil constitutionnel établit une discrimination manifeste au détriment des personnes à qui il interdit, hors le cas d'infraction pénale, toute action en réparation ; qu'en effet, alors qu'aucune personne, physique ou morale, publique ou privée, française ou étrangère, victime d'un dommage matériel ou moral imputable à la faute civile d'une personne de droit privé ne se heurte à une prohibition générale d'agir en justice pour obtenir réparation de ce dommage, les personnes à qui seraient opposées les dispositions de l'article 8 de la loi présentement examinée ne pourraient demander la moindre réparation à quiconque ;

7. Considérant, il est vrai, que, selon les travaux préparatoires, les dispositions de l'article 8 de la loi trouveraient leur justification dans la volonté du législateur d'assurer l'exercice effectif du droit de grève et du droit syndical, l'un et l'autre constitutionnellement reconnus, et qui serait entravé par la menace ou la mise en oeuvre abusives, à l'occasion de conflits collectifs de travail, d'actions en justice à l'encontre des salariés, de leurs représentants ou d'organisations syndicales ;

8. Considérant cependant que le souci du législateur d'assurer l'exercice effectif du droit de grève et du droit syndical ne saurait justifier la grave atteinte portée par les dispositions précitées au principe d'égalité.

9. Considérant en effet que, s'il appartient au législateur, dans le respect du droit de grève et du droit syndical ainsi que des autres droits et libertés ayant également valeur constitutionnelle, de définir les conditions d'exercice du droit de grève et du droit syndical et, ainsi, de tracer avec précision la limite séparant les actes et comportements licites des actes et comportements fautifs, de telle sorte que l'exercice de ces droits ne puisse être entravé par des actions en justice abusives, s'il lui appartient également, le cas échéant, d'aménager un régime spécial de réparation approprié conciliant les intérêts en présence, il ne peut en revanche, même pour réaliser les objectifs qui sont les siens, dénier dans son principe même le droit des victimes d'actes fautifs, qui peuvent d'ailleurs être des salariés, des représentants du personnel ou des organisations syndicales, à l'égalité devant la loi et devant les charges publiques ;

10. Considérant, dès lors, que l'article 8 de la loi déferée au Conseil constitutionnel, dont les dispositions ne sont pas inséparables des autres dispositions de la même loi, doit être déclaré contraire à la Constitution ;

- **Décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986, Loi relative à la liberté de communication**

77. Considérant que les auteurs de la saisine soutiennent que, du fait de l'absence dans le texte de cet article de toute référence à la notion de "service minimum", le service exigé des personnels en cas de grève pourrait être un service normal, ce qui constituerait alors une atteinte au droit de grève, qui est un droit constitutionnellement garanti ;

78. Considérant qu'aux termes du septième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, "Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent" ; qu'en édictant cette disposition les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle, mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; que, notamment, en ce qui concerne les services publics, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ; que ces limitations peuvent aller jusqu'à l'interdiction du droit de grève aux agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays ;

79. Considérant que les dispositions contenues au paragraphe II de l'article 57, qui réglementent les modalités de dépôt du préavis de grève, qui indiquent les conditions dans lesquelles doivent être assurées la création, la transmission et l'émission des signaux de radio et de télévision par des sociétés chargées de l'exécution d'une mission de service public, et qui prévoient qu'un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application de ces conditions, n'autorisent nullement à ce que, par l'institution d'un service normal et non d'un service minimum, il puisse être fait obstacle à l'exercice du droit de grève dans des cas où sa limitation ou son interdiction n'apparaissent pas justifiées au regard des principes de valeur constitutionnelle ci-dessus rappelés ; qu'il en va de même du paragraphe III qui n'a pas d'autre objet que de préciser les responsabilités propres des présidents de chaque société ; qu'ainsi le moyen invoqué, qui tend à conférer aux dispositions critiquées une portée qu'elles n'ont pas, doit être écarté ;

- **Décision n° 87-230 DC du 28 juillet 1987, Loi portant diverses mesures d'ordre social**

6. Considérant qu'aux termes du septième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, "le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent" ; qu'en édictant cette disposition les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle, mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ;

7. Considérant en conséquence qu'il est loisible au législateur de définir les conditions d'exercice du droit de grève et de tracer la limite séparant les actes et les comportements qui constituent un exercice licite de ce droit des actes et comportements qui en constitueraient un usage abusif ; que, dans le cadre des services publics, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ; que ces limitations peuvent aller jusqu'à l'interdiction du droit de grève aux agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays ;

8. Considérant qu'il appartient également au législateur de définir les conséquences pécuniaires aussi bien de l'absence de service fait ou de travail résultant d'une cessation concertée du travail que de l'exécution partielle du travail ou du service, en prenant en considération notamment les règles comptables de liquidation de la rémunération des intéressés ainsi que les contraintes d'ordre pratique inhérentes tant aux modalités de détermination de la cessation du travail qu'au décompte de la durée de la grève, ainsi que l'incidence des grèves d'une durée inférieure à une journée sur le fonctionnement des services publics ;

9. Considérant, en ce qui concerne les personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, que le mécanisme de retenue sur la rémunération, en cas d'interruption du service ou d'inexécution des obligations du service, qui n'est au demeurant pas limité au cas de grève, se réfère aux règles de la comptabilité publique relatives à la liquidation du traitement qui est dû à ces personnels après service fait ; qu'ainsi, la retenue sur traitement est une mesure de portée comptable et n'a pas, par elle-même, le caractère d'une pénalité financière ;

10. Considérant que s'il est précisé qu'il n'y a pas service fait lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ou lorsque, bien qu'effectuant ses heures de service, il n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction dans le cadre des lois et règlements, aucun de ces deux motifs, qui se traduisent, l'un et l'autre, par une inexécution du service, ne saurait avoir pour effet de conférer à la retenue sur traitement le caractère d'une sanction disciplinaire, dès lors que la constatation de cette inexécution ne doit impliquer aucune appréciation du comportement personnel de l'agent, telle qu'elle serait opérée dans le cadre d'une procédure disciplinaire ; qu'il faut, par suite, en particulier dans le cas des obligations de service, que l'inexécution soit suffisamment manifeste pour pouvoir être matériellement constatée sans qu'il soit besoin de porter une appréciation sur le comportement de l'agent ; que, sous cette condition qui devra être observée dans les mesures individuelles d'application et pour le respect de laquelle le fonctionnaire dispose des voies de droit normales, la retenue sur traitement demeure une mesure de portée comptable ; que cette retenue, eu égard tant à sa justification qu'aux conditions de son application, ne porte pas atteinte au droit de grève ;

11. Considérant que pour ceux des agents des services publics autres que les personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, il appartient au législateur d'édicter les mesures qui lui paraissent à même, pour éviter le recours répété à des grèves de courte durée affectant anormalement le fonctionnement régulier des services publics, d'assurer une conciliation entre la défense des intérêts professionnels et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève est de nature à porter atteinte ;

12. Considérant toutefois que le mécanisme de retenue automatique sur la rémunération des intéressés que le législateur a adopté à cette fin, par la généralité de son champ d'application qui ne prend en compte ni la nature des divers services concernés, ni l'incidence dommageable que peuvent revêtir pour la collectivité les cessations concertées du travail, pourrait, dans nombre de cas, porter une atteinte injustifiée à l'exercice du droit de grève qui est constitutionnellement garanti ;

- **Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007, Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs**

. En ce qui concerne l'exercice du droit de grève :

9. Considérant que les députés et sénateurs requérants font valoir que l'obligation de recourir à une négociation préalable avant le dépôt d'un préavis de grève limite excessivement l'exercice de ce droit compte tenu de la durée de négociation imposée et de l'absence de prise en considération de la nature des revendications à l'origine de la grève ; que les sénateurs requérants estiment, pour leur part, que la confirmation et le renforcement de l'intervention obligatoire et préalable des syndicats représentatifs pour le déclenchement de la grève porte une atteinte excessive à l'exercice du droit de grève ;

10. Considérant qu'aux termes du septième alinéa du Préambule de 1946 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » ; qu'en édictant cette disposition, les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; que, notamment en ce qui concerne les services publics, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ;

11. Considérant, en premier lieu, que les dispositions du 3° du II de l'article 2 portent de cinq à treize jours le délai maximal qui peut être imposé entre le moment où l'organisation syndicale notifie à l'employeur les motifs pour lesquels elle envisage un mouvement collectif et le début d'un éventuel mouvement de grève ; que ce délai est destiné à permettre d'abord une négociation effective susceptible d'éviter la grève puis, le cas échéant, la mise en place d'un plan de transport adapté afin d'assurer la continuité du service public ; que ce délai n'apporte pas de restriction injustifiée aux conditions d'exercice du droit de grève ;

12. Considérant, en deuxième lieu, que le fait qu'un mouvement collectif soit fondé sur des revendications interprofessionnelles ne prive pas de tout objet l'obligation d'un dialogue social interne à l'entreprise ; que, dès lors, le grief tiré de ce que l'obligation de négociation préalable à la grève n'est pas réservée aux seuls mouvements collectifs fondés sur des motifs propres à l'entreprise doit être écarté ;

13. Considérant, en troisième lieu, qu'eu égard à la nature particulière du droit de grève, le législateur peut, comme il l'a déjà fait, confier à des organisations syndicales représentatives des prérogatives particulières relatives au déclenchement de la grève ; que ce rôle reconnu à ces organisations pour le dépôt d'un préavis de grève laisse entière la liberté de chaque salarié de décider personnellement de participer ou non à celle-ci ; que le grief doit, dès lors, être écarté ;

14. Considérant, en quatrième lieu, qu'il appartient au législateur d'édicter les mesures qui lui paraissent à même, pour éviter le recours répété à des grèves de courte durée mettant en cause la continuité du service public, d'assurer une conciliation entre la défense des intérêts professionnels et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève est de nature à porter atteinte ; que les dispositions de l'article 3 de la loi déferée qui, à cette fin, interdisent à un même syndicat de déposer à nouveau, pour un même motif, un préavis de grève avant l'expiration du précédent préavis n'apportent pas à l'exercice du droit de grève une limitation excessive ;

15. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les articles 2 et 3 de la loi ne sont pas contraires aux exigences constitutionnelles en matière d'exercice du droit de grève ;

- SUR L'ARTICLE 4 :

19. Considérant que le I de l'article 4 de la loi déferée confie aux autorités organisatrices de transport le soin de définir des dessertes prioritaires afin de permettre les déplacements de la population en cas de grève ou d'autre perturbation prévisible du trafic ; que, pour assurer ces dessertes, ces autorités doivent déterminer différents niveaux de service en fonction de l'importance de la perturbation ; que le niveau minimal de service, correspondant

à la couverture des besoins essentiels de la population, doit permettre d'éviter que soit portée une atteinte disproportionnée aux droits et libertés ainsi qu'à l'organisation des transports scolaires ; que le II du même article 4 prévoit que les entreprises de transport élaborent un plan de transport adapté aux priorités de dessertes et un plan d'information des usagers ; que son III impose que ces plans soient intégrés aux conventions d'exploitation conclues par les autorités organisatrices de transport avec les entreprises de transport et que les conventions en cours soient modifiées en ce sens avant le 1er janvier 2008 ; que son IV dispose enfin que le représentant de l'État a la faculté, en cas de carence de l'autorité organisatrice de transport et après mise en demeure infructueuse, d'arrêter lui-même les priorités de desserte ou d'approuver lesdits plans ;

20. Considérant que, selon les requérants, en imposant aux autorités organisatrices de transport de définir des dessertes prioritaires en cas de grève, ces dispositions méconnaîtraient la compétence que le septième alinéa du Préambule de 1946 réserve au législateur pour réglementer ce droit ; qu'elles leur permettraient de « porter une atteinte disproportionnée au droit de grève des salariés des entreprises de transport afin de satisfaire une multitude de droits, de principes ou d'objectifs n'ayant au demeurant pas tous valeur constitutionnelle » ; qu'elles créeraient une rupture d'égalité entre les usagers dès lors que les dessertes ne seraient pas définies de façon identique sur l'ensemble du territoire ; qu'elles feraient de même entre les entreprises de transport, dès lors qu'elles avantageraient les plus grandes d'entre elles ; qu'enfin, elles porteraient atteinte à la libre administration des collectivités territoriales en instituant une tutelle du représentant de l'État ;

21. Considérant, en premier lieu, que l'article 4 de la loi déferée, qui prévoit la définition de dessertes prioritaires et de plans de transports adaptés, n'a pas pour objet et ne saurait avoir pour effet de réglementer le droit de grève ; que, par suite, les griefs tirés de la violation du septième alinéa du Préambule de 1946 sont inopérants ;

22. Considérant, en deuxième lieu, que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

23. Considérant que, loin de porter atteinte au principe d'égalité, les dispositions critiquées, qui tendent à garantir par des dispositions appropriées la continuité du service public dans certains transports terrestres sur l'ensemble du territoire, auront pour effet de prévenir une rupture caractérisée d'égalité des usagers devant ce service ; qu'elles n'ont pas pour effet de défavoriser les petites et moyennes entreprises de transport dès lors qu'elles ne dérogent pas aux règles qui garantissent le principe d'égalité devant la commande publique ; qu'il appartiendra, en tout état de cause, aux autorités administratives et juridictionnelles compétentes de veiller au respect du principe d'égalité et de la libre concurrence en matière de délégation de service public et de contrats de marché passés avec des autorités organisatrices ;

24. Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes du dernier alinéa de l'article 72 de la Constitution : « Dans les collectivités territoriales de la République, le représentant de l'État, représentant de chacun des membres du Gouvernement, a la charge des intérêts nationaux, du contrôle administratif et du respect des lois » ; qu'il appartient donc au législateur de prévoir l'intervention du représentant de l'État pour remédier, sous le contrôle du juge, aux difficultés résultant de l'absence de décision de la part des autorités décentralisées compétentes en se substituant à ces dernières lorsque cette absence de décision risque de compromettre le fonctionnement des services publics et l'application des lois ; qu'ainsi, les dispositions du IV de l'article 4 de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel ne sont pas contraires à l'article 72 de la Constitution ;

25. Considérant, dès lors, que l'article 4 de la loi déferée n'est pas contraire à la Constitution ;

- **Décision n° 2008-569 DC du 7 août 2008, Loi instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire**

. En ce qui concerne l'exercice du droit de grève :

8. Considérant qu'aux termes du septième alinéa du Préambule de 1946 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » ; qu'en édictant cette disposition, les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; que, notamment en ce qui concerne les services publics, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ;

9. Considérant que les dispositions du 1°, du 2° et du 3° du II de l'article L. 133-2 du code de l'éducation résultant de l'article 3 de la loi portent de cinq à treize jours le délai maximal qui peut être imposé entre le moment où

l'organisation syndicale notifie à l'autorité administrative les motifs pour lesquels elle envisage un mouvement collectif et le début d'un éventuel mouvement de grève ; que ce délai est destiné à permettre d'abord une négociation effective susceptible d'éviter la grève, puis, le cas échéant, l'organisation d'un accueil des élèves pendant le temps scolaire ; que ce délai n'apporte pas de restriction injustifiée aux conditions d'exercice du droit de grève ;

10. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les articles 2, 3 et 4 de la loi déferée ne sont pas contraires à la Constitution ;

- **Décision n° 2012-650 DC du 15 mars 2012, Loi relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports**

5. Considérant que, selon les auteurs des saisines, en imposant aux salariés de déclarer leur intention de faire grève quarante-huit heures avant le début du mouvement social, le législateur a porté une atteinte disproportionnée à l'exercice du droit de grève ; que constituerait également une telle atteinte l'obligation pesant sur les salariés de prévenir leur employeur vingt-quatre heures à l'avance de leur absence de participation à la grève ou de leur décision de reprendre leur service ;

6. Considérant qu'aux termes du septième alinéa du Préambule de 1946 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » ; qu'en édictant cette disposition, les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; qu'il est, à ce titre, loisible au législateur de tracer la limite séparant les actes et les comportements qui constituent un exercice licite de ce droit des actes et comportements qui en constitueraient un usage abusif ;

7. Considérant, en premier lieu, que, d'une part, il ressort des travaux parlementaires qu'en imposant aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la loi d'informer leur employeur de leur intention de participer à un mouvement de grève, le législateur a entendu mettre en place un dispositif permettant l'information des entreprises de transport aérien ainsi que de leurs passagers afin, notamment, d'assurer le bon ordre et la sécurité des personnes dans les aéroports et, par suite, la préservation de l'ordre public qui est un objectif de valeur constitutionnelle ; que, d'autre part, l'obligation de déclaration préalable, avant toute participation à une grève, instituée par les dispositions de la loi déferée, pèse sur les seuls salariés « dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols » ; qu'elle ne concerne ainsi que les salariés occupant un emploi de personnel navigant ou assurant personnellement l'une des opérations d'assistance en escale mentionnée à l'article L. 1114-1, de maintenance en ligne des aéronefs, de sûreté aéroportuaire, de secours et de lutte contre l'incendie ou de lutte contre le « péril animalier » ;

8. Considérant, en second lieu, que le législateur a imposé aux salariés qui avaient déclaré leur intention de participer à la grève de prévenir leur employeur de leur absence de participation vingt-quatre heures au moins à l'avance afin de permettre à leur employeur de les affecter ; qu'il a également, aux mêmes fins, imposé à ceux qui participent à la grève d'informer leur employeur vingt-quatre heures au moins avant la reprise de leur service, alors que le mouvement de grève se poursuit ; que, par les dispositions de l'article L. 1114-4, le législateur n'a permis que soit prise une sanction disciplinaire qu'à l'encontre du salarié qui, abusant du droit de grève, s'abstient « de façon répétée » d'informer son employeur soit de son intention de renoncer à participer à la grève, soit de reprendre son service ;

9. Considérant que l'obligation de déclaration préalable ne s'oppose pas à ce qu'un salarié rejoigne un mouvement de grève déjà engagé, auquel il n'avait pas initialement l'intention de participer, ou auquel il avait cessé de participer, dès lors qu'il en informe son employeur au plus tard quarante-huit heures à l'avance ; qu'en outre, la méconnaissance de ces obligations de déclaration individuelle préalable n'a de conséquences ni sur le caractère licite de la grève ni sur l'obligation pour l'employeur de rémunérer le salarié pour les heures pendant lesquelles il n'est pas en grève ;

10. Considérant que, par ces dispositions, le législateur a entendu maintenir l'effectivité du dispositif de déclarations individuelles préalables quarante-huit heures avant la participation à la grève, mis en place par la loi déferée, en assurant, après un délai de vingt-quatre heures, la fiabilité de ces déclarations ; que les aménagements ainsi apportés aux conditions d'exercice du droit de grève ne sont pas disproportionnés au regard de l'objectif poursuivi par le législateur ; que, par suite, les dispositions de l'article 2 de la loi déferée ne sont pas contraires à la Constitution ;

- **Décision n° 2015-485 QPC du 25 septembre 2015, M. Johnny M. [Acte d'engagement des personnes détenues participant aux activités professionnelles dans les établissements pénitentiaires]**

10. Considérant, d'autre part, que le deuxième alinéa de l'article 717-3 du code de procédure pénale prévoit qu'« au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle, une formation professionnelle ou générale aux personnes incarcérées qui en font la demande » ; que son troisième alinéa permet que les détenus exercent des activités professionnelles à l'extérieur des établissements pénitentiaires ; que les dispositions contestées imposent à l'acte d'engagement de la personne détenue de préciser les modalités selon lesquelles cette personne bénéficie des dispositions relatives à l'insertion par l'activité économique prévues aux articles L. 5132-1 à L. 5132-17 du code du travail ; qu'elles prévoient également que le chef d'établissement pénitentiaire, dans le cadre de la garantie de l'égalité de traitement en matière d'accès et de maintien à l'activité professionnelle des détenus, prend les mesures appropriées en faveur des personnes handicapées détenues ;

11. Considérant qu'il est loisible au législateur de modifier les dispositions relatives au travail des personnes incarcérées afin de renforcer la protection de leurs droits ; que, toutefois, en subordonnant à un acte d'engagement signé par le chef d'établissement et la personne détenue la participation de cette dernière aux activités professionnelles organisées dans les établissements pénitentiaires et en renvoyant à cet acte d'engagement le soin d'énoncer les droits et obligations professionnels du détenu, dans des conditions qui respectent les dispositions de l'article 22 de la loi du 24 novembre 2009 et sous le contrôle du juge administratif, les dispositions contestées ne privent pas de garanties légales les droits et libertés énoncés par les cinquième à huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 dont sont susceptibles de bénéficier les détenus dans les limites inhérentes à la détention ; que par suite, le grief tiré de ce que le législateur aurait méconnu l'étendue de sa compétence dans des conditions affectant par elles-mêmes les droits et libertés qui découlent des cinquième à huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 doit être écarté ;

V. Sur l'article 76 (ex 28) – Création d'un mécanisme de détachement automatique pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur activité

A. Normes de référence

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen

- **Article 4**

La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi.

- **Article 16**

Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à la liberté contractuelle et au droit au maintien des conventions légalement conclues

- **Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail**

26. Considérant, en deuxième lieu, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée ; qu'il revient par ailleurs au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail, et notamment de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés ; qu'en réduisant, à l'article 1er de la loi, de trente-neuf à trente-cinq heures, la durée légale du travail effectif, en 2000 ou 2002, selon les cas, et en prévoyant, à l'article 3, un dispositif visant à inciter les employeurs à réduire la durée du travail avant ces échéances, le législateur a entendu, dans le contexte actuel du marché du travail, s'inscrire dans le cadre du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

27. Considérant, d'une part, que le Conseil constitutionnel n'a pas un pouvoir général d'appréciation et de décision identique à celui du Parlement ; qu'il ne saurait ainsi rechercher si les objectifs que s'est assignés le législateur auraient pu être atteints par d'autres voies, dès lors que les modalités retenues par la loi ne sont pas manifestement inappropriées à l'objectif visé ;

28. Considérant, d'autre part, que l'article L. 212-1 bis, ajouté au code du travail par l'article 1er de la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel, précise que : "Dans les établissements ou les professions mentionnés à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002. Elle est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31

décembre 2001. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1" ; qu'aux termes de l'article L. 200-1 du même code : "Sont soumis aux dispositions du présent livre les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel et de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit..." ; qu'il résulte de ces dispositions que la réduction de la durée légale du travail effectif s'appliquera aux entreprises et établissements ci-dessus énumérés, aux échéances fixées selon l'effectif de salariés qu'elles comportent ; qu'en dépit des contraintes qu'elle fait peser sur les entreprises, cette règle nouvelle ne porte pas à la liberté d'entreprendre une atteinte telle qu'elle en dénaturerait la portée, alors surtout qu'il ressort des travaux préparatoires que sa mise en oeuvre s'accompagnera de mesures "d'aide structurelle" aux entreprises ;

29. Considérant, enfin, que le législateur ne saurait porter à l'économie des conventions et contrats légalement conclus une atteinte d'une gravité telle qu'elle méconnaisse manifestement la liberté découlant de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ; qu'en l'espèce, les incidences de l'entrée en vigueur des articles 1er et 3 de la loi déferée sur les contrats de travail ainsi que sur les accords collectifs en cours, lesquelles sont au demeurant inhérentes aux modifications de la législation du travail, ne sont pas de nature à porter une telle atteinte à cette exigence ; que le grief doit donc être écarté ;

- **Décision n° 2000-437 DC du 19 décembre 2000, Loi de financement de la sécurité sociale pour 2001**

37. Considérant, par ailleurs, que, s'il est vrai que le dispositif institué par le législateur a notamment pour finalité d'inciter les entreprises pharmaceutiques à conclure avec le comité économique des produits de santé, en application de l'article L. 162-17-4 du code de la sécurité sociale, des conventions relatives à un ou plusieurs médicaments, visant à la modération de l'évolution du prix de ces médicaments et à la maîtrise du coût de leur promotion, une telle incitation, inspirée par des motifs d'intérêt général, n'apporte pas à la liberté contractuelle qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen une atteinte contraire à la Constitution ;

- **Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi**

Sur le grief tiré de l'atteinte à la liberté contractuelle :

4. Considérant que le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, ainsi que, s'agissant de la participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail, du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

- **Décision n° 2004-490 DC du 12 février 2004, Loi organique portant statut d'autonomie de la Polynésie française**

91. Considérant cependant qu'aux termes du dernier alinéa de l'article 140, les " lois du pays " peuvent être " applicables, lorsque l'intérêt général le justifie, aux contrats en cours " ;

92. Considérant, d'une part, que si, en vertu des principes généraux du droit, un acte administratif ne peut affecter les contrats en cours, le législateur a pu, compte tenu de la compétence étendue attribuée à la Polynésie française, reconnaître à son assemblée délibérante la possibilité d'appliquer les normes qu'elle édicte à des situations existantes ;

93. Considérant, d'autre part, que le législateur ne saurait permettre que soit portée aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne serait justifiée par un motif d'intérêt général suffisant ; qu'en l'absence d'un tel motif, seraient en effet méconnues les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789, ainsi que, s'agissant des conventions collectives, du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

94. Considérant qu'il ressort des termes mêmes de l'article 140 que l'application des " lois du pays " aux contrats en cours ne sera possible que " lorsque l'intérêt général le justifie " ; qu'il appartiendra au Conseil d'Etat de vérifier

l'existence et le caractère suffisant du motif d'intérêt général en cause ; que, sous cette réserve, le dernier alinéa de l'article 140 ne porte pas une atteinte inconstitutionnelle à l'économie des contrats légalement conclus ;

- **Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007, Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs**

. **En ce qui concerne la liberté contractuelle :**

16. Considérant que les députés requérants estiment qu'en imposant, avant le 1er janvier 2008, la mise en conformité des accords de prévention des conflits antérieurs, le III de l'article 2 de la loi déferée méconnaît le principe constitutionnel de la liberté contractuelle ;

17. Considérant que le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, ainsi que, s'agissant de la participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail, du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

18. Considérant qu'il ressort des travaux parlementaires que la disposition critiquée a pour principal objet de rendre obligatoires et non plus facultatives les procédures de prévention des conflits antérieures, et en particulier celles prévues dans des accords-cadres signés à la Régie autonome des transports parisiens et à la Société nationale des chemins de fer français ; qu'ainsi, sans remettre en cause l'économie de ces conventions, elle tend à renforcer la continuité du service public que ces entreprises ont la charge d'assurer, tout en garantissant le respect du principe d'égalité devant la loi ; que, dans ces conditions, elle ne porte pas une atteinte inconstitutionnelle à l'économie des contrats légalement conclus ;

- **Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008, Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**

. **En ce qui concerne les conventions et accords antérieurs :**

17. Considérant qu'aux termes de la première phrase du IV de l'article 18 : « Les clauses des conventions et accords conclus sur le fondement des articles L. 3121-11 à L. 3121-13 et L. 3121-17 du code du travail ou sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 713-11 du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur au plus tard jusqu'au 31 décembre 2009 » ;

18. Considérant que le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, ainsi que, s'agissant de la participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail, du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

19. Considérant que la première phrase du IV de l'article 18 a pour effet de supprimer, au 1er janvier 2010, toutes les clauses des conventions antérieures relatives aux heures supplémentaires afin que de nouvelles négociations soient engagées au niveau des entreprises ou, à défaut, des branches ; que cette suppression touche plusieurs centaines de conventions ou accords collectifs applicables à plusieurs millions de salariés ; qu'elle porte sur des clauses relatives au contingent d'heures supplémentaires dont la teneur ne méconnaît pas la nouvelle législation ; qu'elle affecte, d'une part, des conventions ou accords collectifs de branche autorisant déjà la négociation de conventions d'entreprise en vertu du 9° de l'article 43 de la loi du 4 mai 2004 susvisée et, d'autre part, des conventions d'entreprise ou d'établissement conclues sur le fondement de cette dérogation ; que, dès la publication de la loi, les parties à la négociation collective au niveau de l'entreprise ou de la branche peuvent, après dénonciation des conventions antérieures, négocier et conclure des accords, sans attendre le 1er janvier 2010, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi nouvelle ; qu'enfin, la suppression des clauses relatives aux heures supplémentaires au sein des conventions existantes en modifierait l'équilibre et conférerait à ces accords antérieurs d'autres effets que ceux que leurs signataires ont entendu leur attacher ;

20. Considérant, dès lors, qu'en égard à l'atteinte ainsi portée aux conventions en cours, la première phrase du IV de l'article 18, qui supprime les clauses antérieures relatives aux heures supplémentaires, méconnaît les exigences constitutionnelles rappelées ci-dessus et doit, par suite, être déclarée contraire à la Constitution ; qu'au demeurant, le législateur ayant entendu, en adoptant l'article 18, modifier l'articulation entre les différentes conventions collectives pour développer la négociation d'entreprise en matière d'heures supplémentaires, il s'ensuit qu'en l'absence de la première phrase de ce IV, les dispositions de son I s'appliquent immédiatement et permettent la négociation d'accords d'entreprise nonobstant l'existence éventuelle de clauses contraires dans des accords de branche ;

- **Décision n° 2009-578 DC du 18 mars 2009, Loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion**

13. Considérant, d'autre part, que le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 ;

14. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 441 du code de la construction et de l'habitation : " L'attribution des logements locatifs sociaux participe à la mise en œuvre du droit au logement, afin de satisfaire les besoins des personnes de ressources modestes et des personnes défavorisées " ; que les contrats de location conclus à raison de l'attribution de logements locatifs sociaux, fussent-ils des contrats de droit privé, permettent aux bailleurs sociaux d'accomplir la mission de service public qui leur est confiée par la loi ; que ces logements sont attribués selon une procédure et dans des conditions réglementées ; que le législateur a entendu, par la disposition critiquée, favoriser la mobilité au sein du parc locatif social afin d'attribuer les logements aux personnes bénéficiant des ressources les plus modestes ; que, dès lors, il était loisible au législateur de modifier, y compris pour les conventions en cours, le cadre légal applicable à l'attribution de ces logements et à la résiliation des contrats correspondants ; qu'en outre, ces dispositions contribuent à mettre en œuvre l'objectif de valeur constitutionnelle que constitue la possibilité pour toute personne de disposer d'un logement décent ;

15. Considérant, en second lieu, qu'en vertu des dispositions critiquées, les bénéficiaires occupant un logement social qui n'est plus adapté à leurs besoins ne perdent leur droit au maintien dans les lieux que s'ils ont refusé trois offres de relogement dans une zone géographique voisine et pour un loyer inférieur à celui du logement d'origine ; que, pour ces personnes, la loi ajoute une aide à la mobilité définie par décret ; que, s'agissant des locataires dont les ressources excèdent le double du plafond légal pendant au moins deux années consécutives, le droit au maintien dans les lieux n'est supprimé qu'à l'issue d'un délai de trois ans après l'expiration de ce premier délai et à la condition que, dans ce délai de trois ans, les ressources des locataires ne soient pas devenues inférieures aux plafonds de ressources pour l'attribution de ce logement ; que la perte du droit au maintien dans les lieux pour cause de sous occupation du logement ou de dépassement des plafonds de ressources ne s'applique pas aux locataires présentant un handicap ou ayant à leur charge une personne handicapée ; qu'enfin, dans tous les cas, les locataires âgés de plus de soixante-cinq ans conservent le bénéfice du droit au maintien dans les lieux ; qu'ainsi, la suppression de ce droit ne prive de garanties légales aucune autre exigence constitutionnelle ;

16. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés de l'atteinte aux contrats en cours doivent être écartés ;

- **Décision n° 2009-592 DC du 19 novembre 2009, Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

- **SUR LES GRIEFS TIRÉS DE L'ABSENCE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET DE L'ATTEINTE AUX SITUATIONS CONTRACTUELLES :**

8. Considérant que, selon les requérants, le transfert de personnel envisagé, n'étant justifié par aucun principe ni aucun texte et ne répondant à aucun motif d'intérêt général, porterait une atteinte excessive aux contrats en cours des salariés concernés ;

9. Considérant que le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 ainsi que, s'agissant de la participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail, du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

10. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte des travaux préparatoires de la loi déferée qu'en organisant le transfert des agents de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, qui ont pour mission d'orienter les demandeurs d'emploi vers la formation, le législateur a entendu mettre la situation de cette association en conformité avec les règles de concurrence résultant du droit communautaire ; qu'il s'est notamment fondé sur l'avis du Conseil de la concurrence du 18 juin 2008 susvisé, selon lequel cette association ne peut exercer, vis-à-vis des demandeurs d'emploi, à la fois une activité de prescripteur et de prestataire de services de formation ; qu'il lui était, dès lors, loisible de transférer ces salariés à " Pôle emploi ", qui a notamment pour mission d'orienter les demandeurs d'emploi ; qu'ainsi, le grief tiré de l'absence de motif d'intérêt général manque en fait ;

11. Considérant, en second lieu, que l'article 53 a pour effet de soumettre les salariés de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes concernés à la convention collective applicable aux personnels de " Pôle emploi ", sous réserve, le cas échéant, des adaptations nécessaires ; que cette disposition, qui est justifiée par la nécessité de mettre l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en conformité avec les règles de la concurrence, sans pour autant multiplier les statuts des personnels au sein de " Pôle emploi ", ne porte pas une atteinte excessive aux contrats légalement conclus ;

- **Décision n° 2011-177 QPC du 7 octobre 2011, M. Éric A. [Définition du lotissement]**

6. Considérant, en second lieu, que le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 ; qu'en elles-mêmes les dispositions contestées ne portent aucune atteinte aux contrats légalement conclus ; que, dès lors, le grief tiré de l'atteinte à la liberté contractuelle doit être écarté ;

- **Décision n° 2013-322 QPC du 14 juin 2013, M. Philippe W. [Statut des maîtres des établissements d'enseignement privés]**

. **En ce qui concerne le grief tiré de l'atteinte aux conventions légalement conclues :**

6. Considérant que, selon le requérant, en modifiant le statut des maîtres de l'enseignement privé, qui étaient antérieurement liés par un contrat de travail aux établissements dans lesquels ils étaient affectés, et en les privant ainsi des droits dont ils bénéficiaient en qualité de salarié, l'article 1er de la loi du 5 janvier 2005 a porté une atteinte inconstitutionnelle aux conventions légalement conclues ;

7. Considérant qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine de sa compétence, de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ; que, ce faisant, il ne saurait toutefois priver de garanties légales des exigences constitutionnelles ; qu'en particulier, il méconnaîtrait la garantie des droits proclamée par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 s'il portait aux situations légalement acquises une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant ; que, de même, il ne respecterait pas les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 s'il portait aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un tel motif ;

8. Considérant qu'en précisant que, en leur qualité d'agent public, les maîtres de l'enseignement privé ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'État, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié, le législateur a entendu clarifier le statut juridique des maîtres de l'enseignement privé sous contrat pour mettre fin à une divergence d'interprétation entre le Conseil d'État et la Cour de cassation ; qu'eu égard aux incertitudes juridiques nées de cette divergence, les dispositions contestées ne peuvent être regardées comme portant atteinte à des droits légalement acquis ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance des exigences constitutionnelles précitées doit être écarté ;

- **Décision n° 2016-736 DC du 4 août 2016, Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**

24. D'autre part, en prévoyant l'application du cinquième alinéa de l'article L. 1311-18 aux conventions en cours, le paragraphe III de l'article 27 a pour effet d'obliger les collectivités et leurs groupements soit à proposer des locaux de substitution aux organisations syndicales soit à leur verser une indemnité, sans qu'ils aient été mis en mesure de s'en exonérer préalablement par une stipulation expresse. Par conséquent, ces dispositions portent aux conventions légalement conclues une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi. Ainsi, les dispositions du paragraphe III de l'article 27 méconnaissent les exigences résultant de l'article 4 de la Déclaration de 1789.

- **Décision n° 2016-741 DC du 8 décembre 2016, Loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique**

- **Sur certaines dispositions de l'article 49 :**

51. Les troisième à dixième alinéas du b du 2° de l'article 49 de la loi déferée introduisent un 5° ter dans l'article L. 631-2-1 du code monétaire et financier. Ces dispositions permettent au Haut conseil de stabilité financière de prendre différentes mesures conservatoires macroprudentielles à l'égard des entreprises et organismes du secteur de l'assurance mentionnés aux 1° à 5° du B du paragraphe I de l'article L. 612-2 du même code.

52. Les députés et les sénateurs requérants soutiennent que les mesures conservatoires que peut prendre le Haut conseil de stabilité financière en matière d'assurance, en application du 5° ter de l'article L. 631-2-1 du code monétaire et financier, méconnaissent le droit de propriété, protégé par les articles 2 et 17 de la Déclaration de 1789. Ils reprochent également à ces dispositions, en ce qu'elles permettent de limiter temporairement le paiement des valeurs de rachat d'un contrat d'assurance-vie, de porter une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle et à l'économie des contrats en cours.

53. La propriété figure au nombre des droits de l'homme consacrés par les articles 2 et 17 de la Déclaration de 1789. Selon son article 17 : « La propriété étant un droit inviolable et sacré, nul ne peut en être privé, si ce n'est lorsque la nécessité publique, légalement constatée, l'exige évidemment, et sous la condition d'une juste et préalable indemnité ». En l'absence de privation du droit de propriété au sens de cet article, il résulte néanmoins de l'article 2 de la Déclaration de 1789 que les atteintes portées à ce droit doivent être justifiées par un motif d'intérêt général et proportionnées à l'objectif poursuivi.

54. Il est loisible au législateur d'apporter à la liberté contractuelle, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi. Par ailleurs, le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789.

- **Décision n° 2016-742 DC du 22 décembre 2016, Loi de financement de la sécurité sociale pour 2017**

. En ce qui concerne le paragraphe II de l'article 28 :

28. Il est loisible au législateur d'apporter à la liberté contractuelle, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi. Par ailleurs, le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789.

29. En encadrant la possibilité, pour le redevable de la contribution instituée à l'article L. 137-27 du code de la sécurité sociale, d'en répercuter le coût sur les producteurs de tabac, le législateur a entendu garantir une répercussion homogène de la contribution et éviter des distorsions de compétitivité entre ces producteurs. Il a ainsi poursuivi un objectif d'intérêt général. Toutefois, les dispositions contestées limitent la capacité des fournisseurs de produits du tabac à négocier librement leurs prix avec chacun des producteurs avec lesquels ils sont en relation contractuelle. Il en résulte, compte tenu de l'objectif poursuivi, une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle. Par suite, les dispositions du paragraphe II de l'article 28 sont contraires à la Constitution.

- **Décision n° 2017-649 QPC du 4 août 2017, Société civile des producteurs phonographiques et autre [Extension de la licence légale aux services de radio par internet]**

- Sur les autres griefs :

14. En premier lieu, le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789.

15. En l'absence de disposition expresse contraire, les dispositions contestées n'affectent pas les contrats légalement conclus avant leur entrée en vigueur. Par conséquent, le grief tiré de la méconnaissance des exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 doit être écarté.

16. En second lieu, dès lors que les dispositions contestées n'instituent aucune différence de traitement, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté.

- **Décision n° 2017-687 QPC du 2 février 2018, Association Wikimedia France et autre [Droit à l'image des domaines nationaux]**

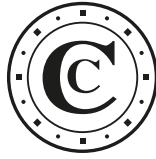
16. En second lieu, en l'absence de disposition expresse contraire, les dispositions contestées n'affectent pas les contrats légalement conclus avant leur entrée en vigueur. Par conséquent, le grief tiré de la méconnaissance du droit au maintien des contrats légalement conclus doit être écarté.

- **Décision n° 2018-743 QPC du 26 octobre 2018, Société Brimo de Laroussilhe [Inaliénabilité et imprescriptibilité des biens du domaine public]**

5. Les dispositions contestées prévoient l'inaliénabilité et l'imprescriptibilité des biens, à caractère mobilier ou immobilier, appartenant au domaine public de l'État, des collectivités territoriales et de leurs groupements, et des établissements publics. En application de l'article L. 2111-1 du code général de la propriété des personnes publiques, le domaine public immobilier est constitué des biens appartenant aux personnes précitées qui sont soit affectés à l'usage direct du public, soit affectés à un service public pourvu qu'en ce cas ils fassent l'objet d'un aménagement indispensable à l'exécution des missions de ce service public. Aux termes de l'article L. 2112-1 du même code, font partie du domaine public mobilier des mêmes personnes propriétaires les biens « présentant un intérêt public du point de vue de l'histoire, de l'art, de l'archéologie, de la science ou de la technique ». Afin d'assurer la protection du domaine public mobilier, les dispositions contestées dérogent à l'article 2276 du code civil relatif à la propriété des biens meubles relevant du droit commun, aux termes duquel « En fait de meubles, la possession vaut titre. - Néanmoins, celui qui a perdu ou auquel il a été volé une chose peut la revendiquer pendant trois ans à compter du jour de la perte ou du vol, contre celui dans les mains duquel il la trouve ; sauf à celui-ci son recours contre celui duquel il la tient ».

6. L'inaliénabilité prévue par les dispositions contestées a pour conséquence d'interdire de se défaire d'un bien du domaine public, de manière volontaire ou non, à titre onéreux ou gratuit. L'imprescriptibilité fait obstacle, en outre, à ce qu'une personne publique puisse être dépossédée d'un bien de son domaine public du seul fait de sa détention prolongée par un tiers.

7. Il résulte de ce qui précède, d'une part, qu'aucun droit de propriété sur un bien appartenant au domaine public ne peut être valablement constitué au profit de tiers et, d'autre part, qu'un tel bien ne peut faire l'objet d'une prescription acquisitive en application de l'article 2276 du code civil au profit de ses possesseurs successifs, même de bonne foi. Dès lors, les dispositions contestées ne portent pas atteinte à des situations légalement acquises, ni ne remettent en cause les effets qui pourraient légitimement être attendus de telles situations. Elles ne portent pas davantage atteinte aux conventions légalement conclues. Les griefs tirés de la méconnaissance des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 doivent donc être écartés.



ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

L'AFFECTATION ET LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT

Pour une gestion plus active afin de mieux
répondre aux besoins des usagers

Rapport public thématique

Synthèse

Juillet 2019

 **AVERTISSEMENT**

Cette synthèse est destinée à faciliter la lecture et l'utilisation du rapport de la Cour des comptes.

Seul le rapport engage la Cour des comptes.

La réponse du Premier ministre figure à la suite du rapport.

Sommaire

Introduction	5
1 Face à l'évolution des emplois à pourvoir, la mobilité spontanée des fonctionnaires ne permet pas de répondre aux besoins des services de l'État	7
2 La place trop importante laissée à l'ancienneté et au classement dans les choix d'affectation conduit à des postes mal ou tardivement pourvus et suscite l'insatisfaction des agents.	9
3 Une gestion des affectations et des mobilités plus active et répondant mieux aux besoins des usagers des services publics est nécessaire	13
Recommandations.....	15

Introduction

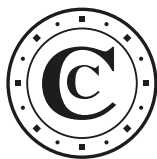
L'affectation des fonctionnaires de l'État sur les postes ouverts, à l'occasion de leur recrutement ou des mobilités ultérieures, est un élément essentiel de la qualité des services publics mais aussi de la qualité de vie au travail.

En permanence, les administrations de l'État doivent affecter leurs agents là où ils sont le plus nécessaires sur le territoire et dans les différents départements ministériels pour répondre aux besoins des services. À la préoccupation quantitative – disposer d'un nombre suffisant de fonctionnaires pour assurer les services essentiels –, longtemps prédominante, s'est ajoutée récemment une dimension plus qualitative : affecter aux postes les plus sensibles ou les plus difficiles les agents possédant l'expérience et le profil les plus adaptés.

Si la Cour a régulièrement l'occasion d'examiner la gestion des fonctionnaires, c'est la première fois qu'elle publie une synthèse sur les règles et les pratiques mises en œuvre pour affecter les fonctionnaires de l'État, que ce soit à l'occasion de leur première affectation ou lors des mobilités ultérieures. Elle a cherché, en combinant diverses approches, à évaluer si ces règles et ces pratiques permettaient de répondre avec efficacité aux besoins de pourvoi des postes tels que définis par les autorisations budgétaires et les administrations centrales.

Elle n'a pas, cependant, examiné la pertinence des outils utilisés par l'administration pour évaluer les besoins au niveau national et par ministère ou pour répartir les emplois sur les territoires. Le présent rapport n'a donc pas pour objet de vérifier si les agents de l'État sont déployés en nombre suffisant sur le territoire et par ministère pour faire face aux besoins des usagers.

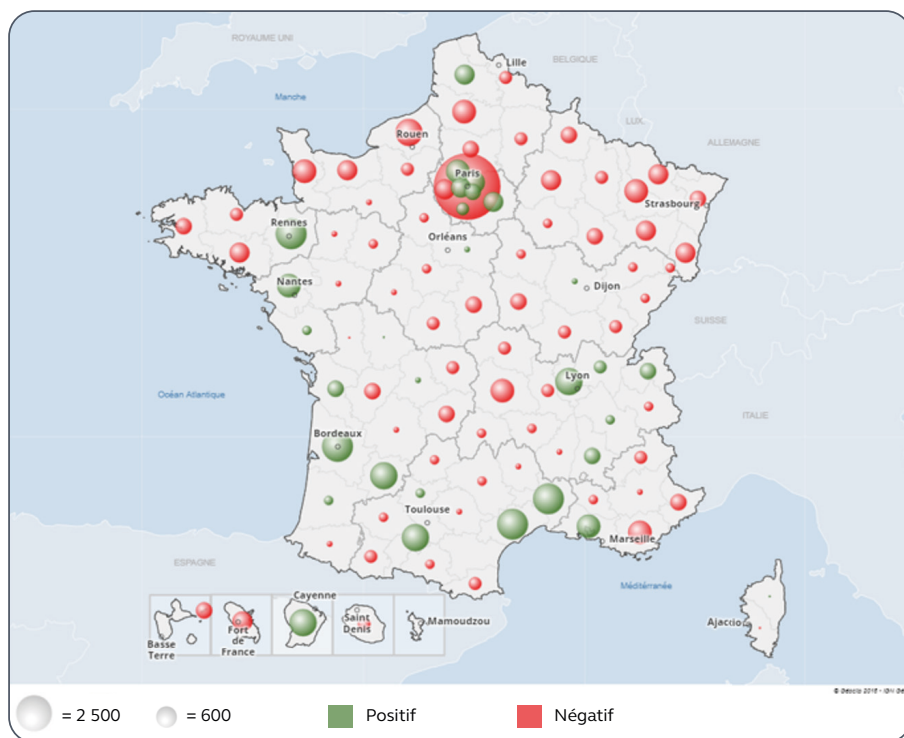
De même, l'enquête n'examine pas les spécificités des départements et collectivités d'outre-mer.



1 Face à l'évolution des emplois à pourvoir, la mobilité spontanée des fonctionnaires ne permet pas de répondre aux besoins des services de l'État

Les dix dernières années ont été marquées par une évolution rapide des emplois à pourvoir, tant quantitative que structurelle et géographique.

Évolution du nombre d'agents rémunérés par l'État entre 2010 et 2016

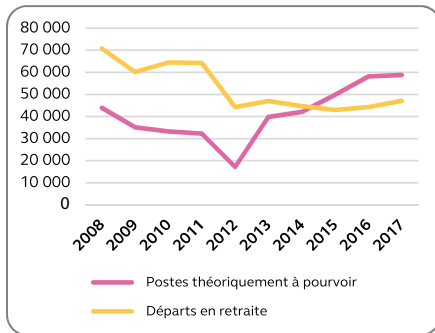


Source : chiffres DGAFP – retraitement Cour des comptes
NB : les données ne sont pas disponibles pour Mayotte.

Face à l'évolution des emplois à pourvoir, la mobilité spontanée des fonctionnaires ne permet pas de répondre aux besoins des services de l'État

Globalement, les administrations de l'État ont connu une baisse significative de leurs plafonds d'emplois (-14,2 % en dix ans), même si elle s'est atténuée dans la période récente. Le nombre important des départs à la retraite a permis de maintenir un niveau significatif de recrutement mais avec de fortes différences selon les ministères. La structure des emplois à pourvoir a également évolué en fonction de la répartition des suppressions d'emploi entre ministères et par catégorie. Enfin, la répartition des emplois de l'État sur le territoire s'est adaptée aux évolutions démographiques et aux mouvements de populations.

Départs en retraite et nombre théorique de postes à pourvoir – tous ministères (ETP)



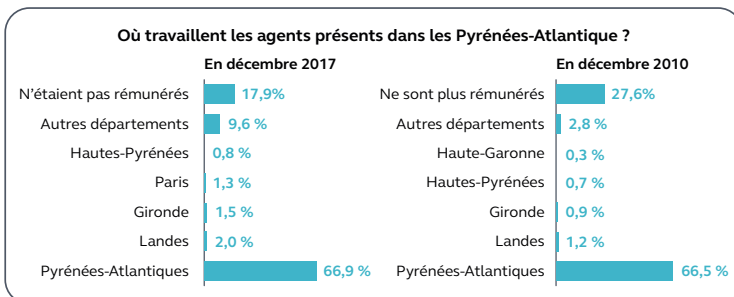
Source : Direction du Budget, chiffre des rapports annuels de performance, retraitements Cour des comptes

Face à ces évolutions, l'affectation des fonctionnaires sur les emplois disponibles, à l'occasion d'un premier recrutement ou des mobilités ultérieures, ne se fait pas sans difficultés.

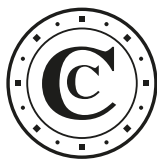
Ainsi, les demandes de mobilité géographique des fonctionnaires visent prioritairement les zones les plus attractives et non celles où les besoins sont les plus importants. De plus, les demandes de mobilité sont importantes et souvent convergentes vers les zones les plus attractives, ce qui empêche d'en satisfaire un grand nombre. La mobilité réelle est beaucoup moins importante que la mobilité souhaitée.

Les mobilités géographiques spontanées ne permettant pas de répondre aux besoins des emplois à pourvoir dans les zones peu attractives, l'ajustement se fait prioritairement par les premières affectations des nouveaux fonctionnaires. En conséquence, certaines zones géographiques sont surdotées en jeunes fonctionnaires, souvent désireux de quitter au plus vite une affectation non souhaitée, créant une instabilité dans les emplois ; à l'inverse, d'autres régions, en particulier dans les parties sud et ouest du territoire métropolitain, voient arriver peu de nouveaux fonctionnaires, ce qui accroît la moyenne d'âge des fonctionnaires en poste.

Mobilités entrantes et sortantes dans les Pyrénées-Atlantiques



Source : Fichier Ka – Traitement Cour des comptes

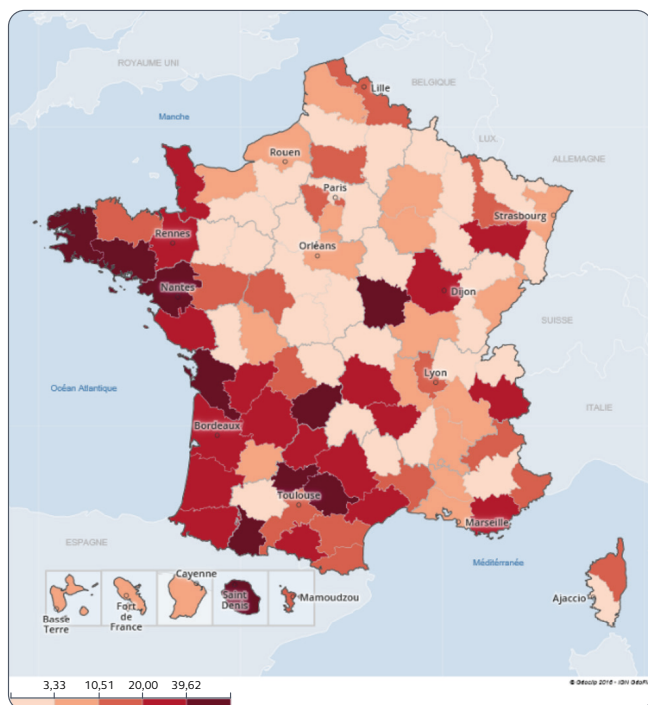


2 La place trop importante laissée à l'ancienneté et au classement dans les choix d'affectation conduit à des postes mal ou tardivement pourvus et suscite l'insatisfaction des agents

Les déséquilibres constatés tirent largement leur origine du fait que, même s'il existe une certaine diversité des pratiques selon les ministères, l'ancienneté et le classement jouent un rôle prépondérant dans les procédures

d'affectation et de mobilité. Les possibilités de dérogation à ces principes, comme l'utilisation de « postes à profil » ou les mobilités contraintes, existent mais restent limitées.

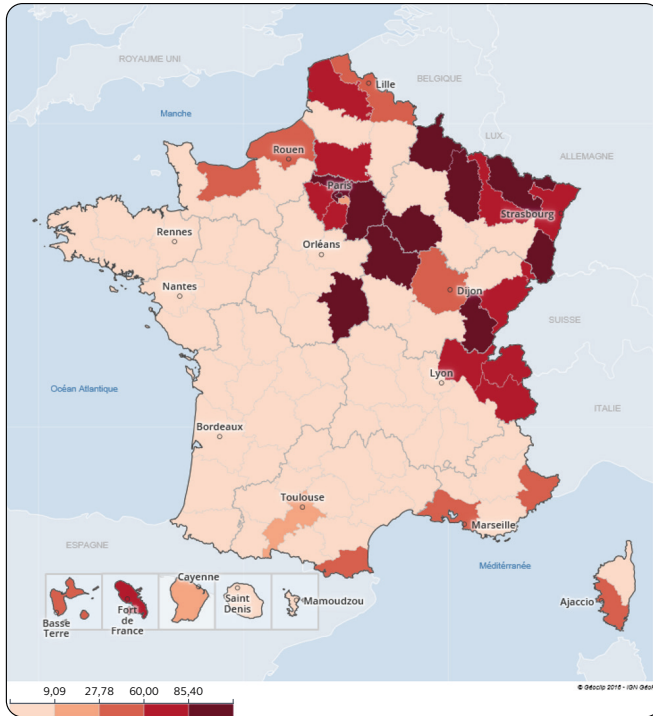
DGDDI – premiers vœux de mobilités entrantes rapportés aux effectifs de l'année précédente catégorie B (2017)



Source : données DGDDI – retraitement Cour des comptes

La place trop importante laissée à l'ancienneté et au classement dans les choix d'affectation conduit à des postes mal ou tardivement pourvus et suscite l'insatisfaction des agents

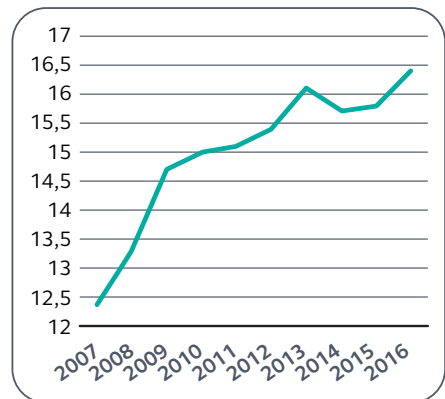
DGDDI – premières affectations rapportées aux affectations toutes causes (en %) catégorie B (2017)



Source : DGDDI – retraitement Cour des comptes

Il en résulte que nombre de postes restent non pourvus ou pourvus trop tardivement, ce qui nuit à la qualité du service public. Cette situation peut résulter de décalages persistants entre les organigrammes des services et les autorisations budgétaires. De même, des postes autorisés budgétairement peuvent ne pas être pourvus à l'issue de concours faute de candidats. Enfin, dans certaines régions et pour certains postes peu demandés, un turnover très important crée une instabilité chronique qui affecte la qualité du service rendu aux usagers. Pour pourvoir ces postes peu attractifs, l'administration recourt largement à des agents contractuels dont le nombre a augmenté d'un tiers en dix ans.

Part des non titulaires dans les agents de l'État (en %)



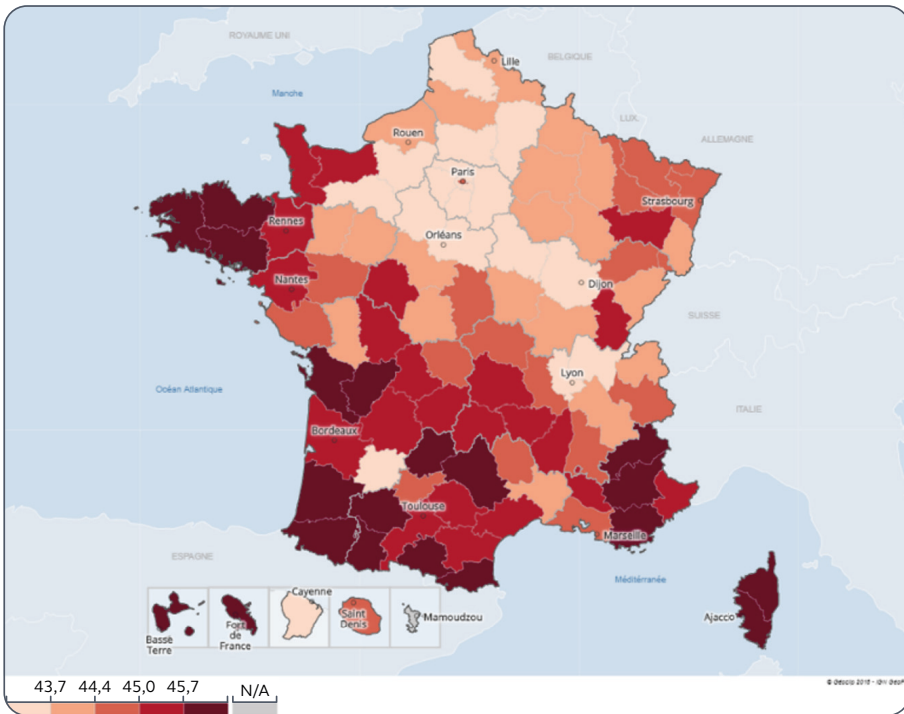
Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, INSEE; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP

La place trop importante laissée à l'ancienneté et au classement dans les choix d'affectation conduit à des postes mal ou tardivement pourvus et suscite l'insatisfaction des agents

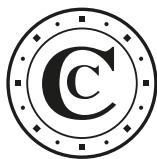
Une autre conséquence importante de ces règles d'affectation est que les agents sont parfois insatisfaits des affectations qui leurs sont proposées. Certaines premières affectations, qui visent souvent les zones les moins attractives, sont mal acceptées et

parfois refusées, les fonctionnaires préférant renoncer au bénéfice du succès au concours. Les demandes de mobilité ultérieures sont difficiles à satisfaire et parfois peu valorisées quand elles concernent des zones ou des postes difficiles.

Âge moyen des agents rémunérés par l'État au 31 décembre 2017



Source : Fichier Ka – traitement Cour des comptes



3 Une gestion des affectations et des mobilités plus active et répondant mieux aux besoins des usagers des services publics est nécessaire

Face aux insuffisances constatées, la Cour préconise un rééquilibrage des décisions individuelles d'affectation, qui devraient donner la priorité aux besoins des usagers plutôt qu'à l'application des règles automatiques basées sur l'ancienneté ou le classement. Les recommandations qu'elle formule vont dans le sens d'une gestion plus active des ressources humaines de l'État. Elles s'inscrivent autour de trois axes principaux.

En premier lieu, la Cour souligne la nécessité de lutter contre le déficit d'attractivité de certains territoires et de certains emplois.

Pour y parvenir, différents leviers doivent être mobilisés.

L'indemnité de résidence, censée compenser les différentiels de coût des logements, répond aujourd'hui mal à cet objectif et peut, de plus, agir à rebours en favorisant des territoires déjà attractifs. Elle doit être transformée en un dispositif prenant en compte le manque d'attractivité des territoires. La Cour formule deux scénarios en ce sens.

D'autres dispositifs ont été mis en place par les ministères pour attirer et stabiliser les fonctionnaires sur les postes difficiles ou les localisations peu attractives et qui souffrent d'un fort *turnover*. Ces dispositifs doivent être mieux évalués et leur mise en œuvre davantage individualisée et contractualisée.

D'autres moyens existent pour faciliter le pourvoi des postes dans certaines zones : réduire l'incertitude de l'affectation géographique à l'issue des concours nationaux en recourant plus largement à des concours à affectation locale ; prévoir des zones d'affectation élargies pour garder une certaine souplesse d'adaptation locale ; encourager le télétravail quand cela est possible pour faciliter l'acceptation de certaines affectations.

En deuxième lieu, les administrations gagneraient à mieux anticiper l'évolution des besoins en emplois et en compétences.

Rares sont les ministères qui sont réellement engagés dans une gestion prévisionnelle des emplois

Une gestion des affectations et des mobilités plus active et répondant mieux aux besoins des usagers des services publics est nécessaire

et des compétences. Pour les y encourager, la Cour recommande de rendre obligatoire tous les quatre ans dans chaque ministère une concertation avec les représentants du personnel sur un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. De même, les prévisions d'évolution à moyen terme des emplois par mission de l'État devraient être rendues publiques, par exemple dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques.

Des actions résolues doivent également être engagées pour favoriser une plus grande fluidité des parcours professionnels. Ainsi, la gestion des fonctionnaires par corps devrait être décloisonnée pour une meilleure circulation des agents entre les différents postes disponibles. De même, la circulation des agents entre ministères devrait être facilitée par une politique active de réduction de la disparité des régimes indemnitaires entre ministères.

En troisième lieu, les politiques d'affectation et de mobilité gagneraient à être inscrites dans une gestion des ressources humaines plus lisible, moins centralisée et mieux individualisée.

Dans cette perspective, l'articulation entre le pilotage interministériel et les compétences des ministères devrait être clarifiée, la déconcentration au niveau régional de certaines mesures de gestion complétée, la gestion RH de proximité renforcée.

Par ailleurs, les outils d'accompagnement des agents et de transparence des processus, comme la publicité des offres de postes, qui existent déjà en partie, seraient à renforcer.

Enfin, certaines formalités consultatives qui ralentissent les mouvements sans apporter véritablement de plus-value pour les agents doivent être allégées. À cet égard, la suppression de la consultation obligatoire des commissions administratives paritaires, prévue par le projet de loi sur la transformation de la fonction publique, est une mesure utile.

Recommandations

Lutter contre le manque d'attractivité de certains territoires

1. Transformer l'indemnité de résidence en un dispositif permettant de mieux prendre en compte le déficit d'attractivité de certains territoires :
 - a. soit en élargissant ses critères aux conditions locales d'exercice des fonctions ;
 - b. soit en se fondant sur les différentiels d'attractivité, mesurés par le rapport entre les vœux d'affectation et les postes ouverts.
2. Généraliser la pratique des affectations sur les « postes à profil » pour tenir compte des spécificités des postes à pourvoir.
3. Recourir plus largement à des concours de recrutement à affectation locale.
4. Encourager l'affectation des agents sur des zones élargies.
5. Favoriser le recours au télétravail.
6. Développer les dispositifs contractualisés avec les agents pour encourager la stabilité dans les zones peu attractives.

Mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences

7. Rendre obligatoire tous les quatre ans, dans chaque ministère, une concertation avec les représentants du personnel sur un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
8. Prévoir dans la loi de programmation des finances publiques les évolutions d'emplois par mission de l'État cohérentes avec les prévisions budgétaires.
9. Adapter les tableaux d'effectifs à la réalité des autorisations budgétaires.

Mettre en place une gestion des ressources humaines plus lisible, moins centralisée et mieux individualisée

10. Identifier, dans chaque administration, des référents de proximité chargés de conseiller individuellement les agents sur leur carrière et la mobilité.
11. Généraliser la formation au poste de travail et le tutorat à l'occasion des mobilités entrantes.
12. Supprimer l'avis préalable des CAP sur les mouvements.



L’AFFECTATION ET LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES DE L’ÉTAT

Pour une gestion plus active afin de mieux
répondre aux besoins des usagers

Rapport public thématique

Juillet 2019

Sommaire

Procédures et méthodes	5
Délibéré	9
Synthèse	11
Récapitulatif des recommandations	15
Introduction	17
Chapitre I Face à l'évolution des emplois à pourvoir, une adaptation difficile des affectations	21
I - Une évolution rapide des emplois à pourvoir	23
A - Une baisse significative du nombre des emplois	23
B - Une offre nette de postes à pourvoir préservée du fait des départs en retraite	24
C - Une redistribution géographique rapide	25
II - Des demandes de mobilité prioritairement dirigées vers le sud et l'ouest de la France	28
A - Des demandes de mobilité géographique importantes et tendant à privilégier le sud et l'ouest	28
B - Des mobilités géographiques effectives nettement en deçà des souhaits des agents	32
III - Des premières affectations compensant les insuffisances de la mobilité dans les territoires moins attractifs	42
A - Des zones peu attractives surdotées en primo-affectés	42
B - Des conséquences très nettes sur la moyenne d'âge des fonctionnaires par zone	50
Chapitre II Les limites d'une politique d'affectation fondée principalement sur l'ancienneté et le classement	53
I - Un rôle prépondérant de l'ancienneté et du classement, des possibilités d'ajustement trop limitées	54
A - Des principes communs, mais des pratiques ministérielles diversifiées	54
B - Des possibilités d'ajustement trop limitées	59
II - Des postes non pourvus ou pourvus tardivement	62
A - Des décalages entre les organigrammes des services et les autorisations budgétaires	62
B - Des postes ouverts sans candidats, un recours important aux non-titulaires	65

C - Des postes pourvus tardivement ou changeant trop fréquemment de titulaire.....	69
III - Des agents parfois insatisfaits de leur affectation.....	71
A - Des premières affectations pas toujours bien acceptées	71
B - Des mobilités difficiles vers les zones les plus demandées, et parfois peu valorisées	72
Chapitre III Les voies d'une gestion plus active.....	75
I - Lutter plus efficacement contre le déficit d'attractivité de certains territoires.....	75
A - Les insuffisances des dispositifs indemnitaires de compensation du manque d'attractivité	76
B - Les dispositifs de stabilisation dans les zones peu attractives : un bilan qui reste à faire.....	79
C - Réduire l'incertitude sur la zone d'affectation à l'issue des concours	81
D - Prévoir des zones d'affectation élargies	82
E - Utiliser le télétravail pour faciliter certains mouvements.....	83
II - Anticiper et accélérer l'adaptation aux besoins en emplois et en compétences	84
A - S'engager réellement dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	85
B - Décloisonner la gestion par corps.....	87
C - Réduire la disparité des régimes indemnitaires entre ministères.....	89
III - Une gestion plus lisible, moins centralisée et mieux individualisée.....	90
A - Un pilotage interministériel plus lisible.....	91
B - Une gestion régionale déconcentrée encore incomplète	91
C - Un accompagnement des mobilités à renforcer	95
D - Alléger les formalités consultatives.....	107
Liste des abréviations	111
Annexes	115
Réponse du Premier ministre.....	131

Procédures et méthodes

En application de l'article L. 143-6 du code des juridictions financières, la Cour des comptes publie chaque année un rapport public annuel et des rapports publics thématiques.

Au sein de la Cour, ces travaux et leurs suites, notamment la préparation des projets de texte destinés à un rapport public, sont réalisés par l'une des six chambres que comprend la Cour ou par une formation associant plusieurs chambres et/ou plusieurs chambres régionales ou territoriales des comptes.

Trois principes fondamentaux gouvernent l'organisation et l'activité de la Cour, ainsi que des chambres régionales et territoriales des comptes, et donc aussi bien l'exécution de leurs contrôles et enquêtes que l'élaboration des rapports publics : l'indépendance, la contradiction et la collégialité.

L'**indépendance** institutionnelle des juridictions financières et statutaire de leurs membres garantit que les contrôles effectués et les conclusions tirées le sont en toute liberté d'appréciation.

La **contradiction** implique que toutes les constatations et appréciations ressortant d'un contrôle ou d'une enquête, de même que toutes les observations et recommandations formulées ensuite, sont systématiquement soumises aux responsables des administrations ou organismes concernés ; elles ne peuvent être rendues définitives qu'après prise en compte des réponses reçues et, s'il y a lieu, après audition des responsables concernés.

La publication d'un rapport public est nécessairement précédée par la communication du projet de texte que la Cour se propose de publier aux ministres et aux responsables des organismes concernés, ainsi qu'aux autres personnes morales ou physiques directement intéressées. Dans le rapport publié, leurs réponses accompagnent toujours le texte de la Cour.

La **collégialité** intervient pour conclure les principales étapes des procédures de contrôle et de publication.

Tout contrôle ou enquête est confié à un ou plusieurs rapporteurs. Leur rapport d'instruction, comme leurs projets ultérieurs d'observations et de recommandations, provisoires et définitives, sont examinés et délibérés de façon collégiale, par une chambre ou une autre formation comprenant au moins trois magistrats. L'un des magistrats assure le rôle de contre-rapporteur et veille à la qualité des contrôles. Il en va de même pour les projets de rapports publics.

La présente enquête a été pilotée par une **formation inter-juridictions (FIJ)**. Elle a **associé la Cour des comptes et quatre chambres régionales des comptes** : CRC Bretagne, Hauts-de-France, Île-de-France et Nouvelle-Aquitaine.

Les analyses menées dans le cadre de cette enquête sont centrées sur les fonctionnaires de l'État et ne concernent pas les fonctionnaires des autres versants de la fonction publique : la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Même si elle ne constitue pas le cœur de son enquête, la FIJ a examiné également la situation des contractuels au service de l'État qui représentent aujourd'hui une part significative (15,8 %) des agents de l'État, ainsi que d'autres catégories ou statuts (ouvriers d'État, enseignants des établissements privés sous contrat, etc. : 7,4 % du total). En revanche elle n'a pas examiné l'affectation et la mobilité des militaires (12,5 % des effectifs), à l'exception des personnels de la gendarmerie nationale.

Sur le plan géographique, si cette enquête porte sur la France dans son ensemble, elle n'examine pas les spécificités des départements et collectivités d'outre-mer.

Les travaux de la FIJ se sont appuyés sur des observations déjà faites par la Cour dans de nombreux rapports consacrés à la gestion des ressources humaines de corps de fonctionnaires, directions et ministères ou dans des travaux de nature plus transversale consacrés à la masse salariale et à l'organisation territoriale de l'État. De nouveaux constats ont été formulés résultant d'enquêtes et d'entretiens dans plusieurs ministères et directions : éducation nationale, action et comptes publics (DGAFP, DGDDE, DGFIP), ministères sociaux (secrétariat général), justice, intérieur (DGGN, DGPN), agriculture et de l'alimentation, transition écologique et solidaire. Les avis des principales organisations syndicales représentatives de la fonction publique ont également été sollicités. La FIJ a enfin produit de nombreuses analyses chiffrées et cartographiées pour étayer ses constats, à partir notamment des données relatives à la paie mensuelle de l'ensemble des agents de l'État, dont la Cour dispose sous une forme anonymisée.

Le projet de rapport soumis pour adoption à la chambre du conseil a été préparé, puis délibéré le 11 avril 2019, par une formation interjuridictions, présidée par M. Charpy, conseiller maître, et composée de Mmes Périn et Soussia, conseillères maîtres, M. Fulachier, conseiller maître et M. Collin, conseiller maître en service extraordinaire, ainsi que, en tant que rapporteur général, M. Soubeyran, conseiller maître, en tant que rapporteur, Mme Clarens, rapporteure extérieure et, en tant que contre-rapporteur, M. Racine, conseiller maître.

Il a été examiné et approuvé, le 30 avril 2019, par le comité du rapport public et des programmes de la Cour des comptes, composé de M. Migaud, Premier président, M. Briet, Mme Pappalardo, rapporteure générale du comité, Mme Hirsch de Kersauson, M. Andréani, présidents de chambre, MM. Barbé, Hayez et Laboureix, présidents de section.

*

Les rapports publics de la Cour des comptes sont accessibles en ligne sur le site internet de la Cour et des chambres régionales et territoriales des comptes : www.ccomptes.fr.

Ils sont diffusés par La Documentation Française.

Délibéré

La Cour des comptes, délibérant en chambre du conseil en formation ordinaire, a adopté le rapport public thématique intitulé *L'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État, pour une gestion plus active afin de mieux répondre aux besoins des usagers*.

Elle a arrêté ses positions au vu du projet communiqué au préalable au Premier ministre et de la réponse adressée en retour à la Cour. Un exemplaire a été adressé pour information au ministre de l'action et des comptes publics.

La réponse est publiée à la suite du rapport. Elle engage la seule responsabilité de son auteur.

Ont participé au délibéré : M. Migaud, Premier président, M. Briet, Mme Moati, MM. Morin, Andréani, Terrien, Mme Podeur, présidents de chambre, MM. Durrleman, Duchadeuil, présidents de chambre maintenus en activité, MM. Cazala, Rameix, Barbé, Lefebvre, Ténier, Mme Monique Saliou, MM. Guédon, Le Méné, Guérault, Le Mer, Glimet, Cabourdin, Mmes Bouzanne des Mazery, Soussia, MM. Basset, Fulachier, De Combles de Nayves, Bouvard, Champion, Montarnal, Vallet, Boullanger, Mme Mercereau, conseillers maîtres, Mmes Revel, Gastaldo, conseillères maîtres en service extraordinaire.

Ont été entendus :

- en sa présentation, M. Charpy, président de la formation interjuridictions chargée des travaux sur lesquels les opinions de la Cour sont fondées et de la préparation du rapport ;
- en son rapport, Mme Pappalardo, rapporteure générale, rapporteure du projet devant la chambre du conseil, assistée de M. Soubeyran, conseiller maître, rapporteur général de la formation interjuridictions, de Mme Clarens, rapporteure extérieure, rapporteure devant la formation interjuridictions chargée de le préparer, et de M. Racine, conseiller maître, contre-rapporteur devant cette même formation ;
- en ses conclusions, sans avoir pris part au délibéré, Mme Hirsch de Kersauson, Procureure générale.

M. Lefort, secrétaire général, assurait le secrétariat de la chambre du conseil.

Fait à la Cour, le 9 juillet 2019.

Synthèse

À partir des observations faites dans des rapports précédents, complétées par des observations nouvelles effectuées dans plusieurs grandes administrations de l'État et l'analyse de nombreuses données disponibles au niveau national, le présent rapport fait un bilan du fonctionnement des procédures d'affectation et de mobilité des fonctionnaires de l'État et examine les voies d'une gestion plus active des mouvements.

Face à l'évolution des emplois à pourvoir, la mobilité spontanée des fonctionnaires ne permet pas de répondre aux besoins des services de l'État

Les dix dernières années ont été marquées par une évolution rapide des emplois à pourvoir, tant quantitative que structurelle et géographique. Globalement, les administrations de l'État ont connu une baisse significative de leurs plafonds d'emplois (-14,2 % en dix ans), même si elle s'est atténuée dans la période récente. Le nombre important des départs à la retraite a permis de maintenir un niveau significatif de recrutements mais avec de fortes différences selon les ministères. La structure des emplois à pourvoir a également évolué en fonction de la répartition des suppressions d'emploi entre ministères et par catégorie. Enfin, la répartition des emplois de l'État sur le territoire s'est adaptée aux évolutions démographiques et aux mouvements de populations.

Face à ces évolutions, l'affectation des fonctionnaires sur les emplois disponibles, à l'occasion d'un premier recrutement ou des mobilités ultérieures, ne se fait pas sans difficultés.

Ainsi, les demandes de mobilité géographique des fonctionnaires visent prioritairement les zones les plus attractives et non celles où les besoins sont les plus importants. De plus, les demandes de mobilité sont importantes et souvent convergentes vers les zones les plus attractives, ce qui empêche d'en satisfaire un grand nombre. La mobilité réelle est beaucoup moins importante que la mobilité souhaitée.

Les mobilités géographiques spontanées ne permettant pas de répondre aux besoins des emplois à pourvoir dans les zones peu attractives, l'ajustement se fait prioritairement par les premières affectations des nouveaux fonctionnaires. En conséquence, certaines zones géographiques sont surdotées en jeunes fonctionnaires, souvent désireux de quitter au plus vite une affectation non souhaitée, créant une instabilité dans les emplois ; à l'inverse, d'autres régions, en particulier dans les parties sud et ouest du territoire métropolitain, voient arriver peu de nouveaux fonctionnaires, ce qui accroît la moyenne d'âge des fonctionnaires en poste.

La place trop importante laissée à l'ancienneté et au classement dans les choix d'affectation, conduit à des postes mal ou tardivement pourvus et suscite l'insatisfaction des agents

Les déséquilibres constatés tirent largement leur origine du fait que, même s'il existe une certaine diversité des pratiques selon les ministères, l'ancienneté et le classement jouent un rôle prépondérant dans les procédures d'affectation et de mobilité. Les possibilités de dérogation à ces principes, comme l'utilisation de « postes à profil » ou les mobilités contraintes existent mais restent limitées.

Il en résulte que nombre de postes restent non pourvus ou pourvus trop tardivement, ce qui nuit à la qualité du service public. Cette situation peut résulter de décalages persistants entre les organigrammes des services et les autorisations budgétaires. De même, des postes autorisés budgétairement peuvent ne pas être pourvus à l'issue de concours faute de candidats. Enfin, dans certaines régions et pour certains postes peu demandés, un *turnover* très important crée une instabilité chronique qui affecte la qualité du service rendu aux usagers. Pour pourvoir ces postes peu attractifs, l'administration recourt largement à des agents contractuels dont le nombre a augmenté d'un tiers en dix ans.

Une autre conséquence importante de ces règles d'affectation est que les agents sont parfois insatisfaits des affectations qui leur sont proposées. Certaines premières affectations, qui visent souvent les zones les moins attractives, sont mal acceptées et parfois refusées, les fonctionnaires préférant renoncer au bénéfice du succès au concours. Les demandes de mobilité ultérieures sont difficiles à satisfaire et parfois peu valorisées quand elles concernent des zones ou des postes difficiles.

Une gestion des affectations et des mobilités plus active et répondant mieux aux besoins des usagers des services publics est nécessaire

Face aux insuffisances constatées, la Cour préconise un rééquilibrage des décisions individuelles d'affectation, qui devraient donner la priorité aux besoins des usagers plutôt qu'à l'application des règles automatiques basées sur l'ancienneté ou le classement. Les recommandations qu'elle formule vont dans le sens d'une gestion plus active des ressources humaines de l'État. Elles s'inscrivent autour de trois axes principaux.

En premier lieu, la Cour souligne la nécessité de lutter contre le déficit d'attractivité de certains territoires et de certains emplois. Pour y parvenir, différents leviers doivent être mobilisés.

L'indemnité de résidence, censée compenser les différentiels de coût des logements, répond aujourd'hui mal à cet objectif et peut, de plus, agir à rebours en favorisant des territoires déjà attractifs. Elle doit être transformée en un dispositif prenant en compte le manque d'attractivité des territoires. La Cour formule deux scénarios en ce sens.

D'autres dispositifs ont été mis en place par les ministères pour attirer et stabiliser les fonctionnaires sur les postes difficiles ou les localisations peu attractives et qui souffrent d'un fort *turnover*. Ces dispositifs doivent être mieux évalués et leur mise en œuvre davantage individualisée et contractualisée.

D'autres moyens existent pour faciliter le pourvoi des postes dans certaines zones : réduire l'incertitude de l'affectation géographique à l'issue des concours nationaux en recourant plus largement à des concours à affectation locale ; prévoir des zones d'affectation élargies pour garder une certaine souplesse d'adaptation locale ; encourager le télétravail quand cela est possible pour faciliter l'acceptation de certaines affectations.

En deuxième lieu, les administrations gagneraient à mieux anticiper l'évolution des besoins en emplois et en compétences.

Rares sont les ministères qui sont réellement engagés dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Pour les y encourager, la Cour recommande de rendre obligatoire tous les quatre ans dans chaque ministère une concertation avec les représentants du personnel sur un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. De même, les prévisions d'évolution à moyen terme des emplois par mission de l'État devraient être rendues publiques, par exemple dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques.

Des actions résolues doivent également être engagées pour favoriser une plus grande fluidité des parcours professionnels. Ainsi, la gestion des fonctionnaires par corps devrait être décloisonnée pour une meilleure circulation des agents entre les différents postes disponibles. De même, la circulation des agents entre ministères devrait être facilitée par une politique active de réduction de la disparité des régimes indemnitaires entre ministères.

En troisième lieu, les politiques d'affectation et de mobilité gagneraient à être inscrites dans une gestion des ressources humaines plus lisible, moins centralisée et mieux individualisée.

Dans cette perspective, l'articulation entre le pilotage interministériel et les compétences des ministères devrait être clarifiée, la déconcentration au niveau régional de certaines mesures de gestion complétée, la gestion RH de proximité renforcée.

Par ailleurs, les outils d'accompagnement des agents et de transparence des processus, comme la publicité des offres de postes, qui existent déjà en partie, seraient à renforcer.

Enfin, certaines formalités consultatives qui ralentissent les mouvements sans apporter véritablement de plus-value pour les agents doivent être allégées. À cet égard, la suppression de la consultation obligatoire des commissions administratives paritaires, prévue par le projet de loi sur la transformation de la fonction publique préparé par le gouvernement, est une mesure utile.

Récapitulatif des recommandations

Lutter contre le manque d'attractivité de certains territoires

1. Transformer l'indemnité de résidence en un dispositif permettant de mieux prendre en compte le déficit d'attractivité de certains territoires :
 - a. soit en élargissant ses critères aux conditions locales d'exercice des fonctions ;
 - b. soit en se fondant sur les différentiels d'attractivité, mesurés par le rapport entre les vœux d'affectation et les postes ouverts.
2. Généraliser la pratique des affectations sur les « postes à profil » pour tenir compte des spécificités des postes à pourvoir.
3. Recourir plus largement à des concours de recrutement à affectation locale.
4. Encourager l'affectation des agents sur des zones élargies.
5. Favoriser le recours au télétravail.
6. Développer les dispositifs contractualisés avec les agents pour encourager la stabilité dans les zones peu attractives.

Mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences

7. Rendre obligatoire tous les quatre ans, dans chaque ministère, une concertation avec les représentants du personnel sur un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
8. Prévoir dans la loi de programmation des finances publiques les évolutions d'emplois par mission de l'État cohérentes avec les prévisions budgétaires.
9. Adapter les tableaux d'effectifs à la réalité des autorisations budgétaires.

**Mettre en place une gestion des ressources humaines plus lisible,
moins centralisée et mieux individualisée**

10. Identifier, dans chaque administration, des référents de proximité chargés de conseiller individuellement les agents sur leur carrière et la mobilité.
11. Généraliser la formation au poste de travail et le tutorat à l'occasion des mobilités entrantes.
12. Supprimer l'avis préalable des CAP sur les mouvements.

Introduction

L'affectation des fonctionnaires de l'État sur les postes ouverts, à l'occasion de leur recrutement ou des mobilités ultérieures, est un élément essentiel de la qualité des services publics mais aussi de la qualité de vie au travail.

En permanence, les administrations de l'État doivent affecter leurs agents là où ils sont le plus nécessaires sur le territoire et dans les différents départements ministériels pour répondre aux besoins des services. À la préoccupation quantitative – disposer d'un nombre suffisant de fonctionnaires pour assurer les services essentiels –, longtemps prédominante, s'est ajoutée récemment une dimension plus qualitative : affecter aux postes les plus sensibles ou les plus difficiles les agents possédant l'expérience et le profil les plus adaptés.

S'agissant des administrations, les missions classiques de gestion de ressources humaines – recruter, affecter sur un poste, favoriser la mobilité et le déroulement de carrière – s'exercent dans un cadre juridique et organisationnel contraignant.

D'une part, conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789¹, l'État doit garantir une égalité d'accès aux emplois publics. Il doit protéger l'indépendance de décision de ses agents afin d'assurer la neutralité du service public. Tel est particulièrement le cas pour l'autorité judiciaire dont l'indépendance est garantie par la Constitution².

D'autre part, si l'État est réputé être une personne morale unique, avec des pouvoirs de nomination remontant *in fine* au président de la République, ses personnels sont dans la réalité gérés de manière éclatée, par ministère ou grande administration, qui sont les véritables employeurs. La question de ce qui doit être commun et de ce qui peut être adapté aux

¹ « Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

² Article 64 de la Constitution : « Le Président de la République est garant de l'indépendance de l'autorité judiciaire. Il est assisté par le Conseil supérieur de la magistrature. Une loi organique porte statut des magistrats. Les magistrats du siège sont inamovibles ».

besoins de chaque ministère ne peut recevoir de réponse simple. Une gestion complètement centralisée des quelque 2,4 millions d'agents de l'État³ permettrait certes de mutualiser des compétences mais pas de répondre efficacement à la diversité des besoins des administrations.

Pour tenir compte de ces contraintes, le recrutement et l'évolution des carrières des fonctionnaires de l'État ont été progressivement codifiés dans un cadre législatif et réglementaire devenu de plus en plus strict⁴ et dont la pièce principale est aujourd'hui le statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales.

Parallèlement, les politiques d'affectation sur le territoire doivent prendre en compte l'évolution des aspirations des agents publics afin de favoriser la qualité de vie au travail, mais également la stabilité des effectifs et la qualité du service rendu aux usagers. Elles doivent tout à la fois faciliter la réalisation des souhaits de mobilité géographique vers les zones considérées comme plus attractives, tout en garantissant que tous les emplois ouverts soient pourvus avec des agents disposant des compétences requises pour exercer les missions qui leur sont confiées.

De plus, depuis dix ans, ces politiques d'affectation se sont inscrites dans un cadre marqué tout à la fois par une forte évolution géographique des besoins et une réduction – atténuée seulement tout récemment – des emplois publics dans le cadre des mesures de maîtrise des finances publiques.

*

**

La Cour a régulièrement l'occasion d'examiner la gestion des fonctionnaires. Elle l'a fait dans le cadre des nombreuses enquêtes qu'elle a conduites par ministère ou grande direction⁵ ; elle l'a fait également, de manière plus globale, notamment dans ses rapports sur l'organisation

³ Soit 1 546 000 fonctionnaires *stricto sensu*, 397 000 contractuels, 305 000 militaires et 178 000 agents sous d'autres statuts au 31 décembre 2016.

⁴ Titre I : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Loi dite loi Le Pors) et titre II : loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Pour un résumé historique, voir le rapport de la Cour des comptes au président de la République sur *La fonction publique de l'État*, première partie, chapitre « Le contexte institutionnel et juridique », décembre 1999, disponible sur www.ccomptes.fr. Voir en annexe n° 1 les évolutions récentes de ce cadre.

⁵ Par exemple, Cour des comptes, *Gérer les enseignants autrement – une réforme qui reste à faire*. La Documentation française, octobre 2017, disponible sur www.ccomptes.fr.

territoriale de l'État⁶, sur les services déconcentrés de l'État⁷ ou encore sur la masse salariale de l'État⁸.

Il lui a paru cependant nécessaire d'approfondir ses investigations sur un des aspects majeurs de la gestion des ressources humaines, l'affectation et la mobilité des fonctionnaires, afin de vérifier si les règles et les méthodes utilisées pour affecter les fonctionnaires, que ce soit à l'occasion de leur première affectation ou des mobilités ultérieures, permettaient de répondre avec efficacité aux besoins de pourvoi des postes tels que définis par les autorisations budgétaires et les administrations centrales.

Elle n'a pas, à l'occasion de cette enquête, examiné la pertinence des outils utilisés par l'administration pour évaluer les besoins au niveau national et par ministère ou pour répartir les emplois sur les territoires. Ce rapport n'a en effet pas pour objet de vérifier si les agents de l'État sont déployés en nombre suffisant sur le territoire et par ministère pour faire face aux besoins des usagers⁹. Les investigations menées dans le cadre des travaux ayant conduit à ce rapport montrent néanmoins qu'une telle analyse, quelque complexe qu'elle soit, serait tout particulièrement nécessaire dans un contexte de réduction de l'emploi public.

De même, l'enquête n'examine pas les spécificités des départements et collectivités d'outre-mer.

⁶ Cour des comptes, *L'organisation territoriale de l'État*, rapport public thématique, juillet 2013, disponible sur www.ccomptes.fr. Était relevée une gestion des ressources humaines inadaptée, fondée sur une connaissance insuffisante des effectifs et de leur répartition, souffrant du poids des contraintes budgétaires, de conditions d'emploi inégalitaires et de l'impact des règles et pratiques de gestion.

⁷ Cour des comptes, *Les services déconcentrés de l'État - Clarifier leurs missions, adapter leur organisation, leur faire confiance*, rapport public thématique, décembre 2017, disponible sur www.ccomptes.fr. Le rapport mentionne une gestion rigide et inadaptée des ressources humaines, avec une répartition territoriale des effectifs mal adaptée aux besoins, une déconcentration balbutiante de la gestion des ressources humaines et de nombreux obstacles à la mobilité des agents.

⁸ Cour des comptes, *La masse salariale de l'État, enjeux et leviers*, communication à la commission des finances du Sénat, juillet 2015, disponible sur www.ccomptes.fr, pp. 64-69, dans lequel la Cour a critiqué une mobilité des titulaires limitée et rarement à l'initiative de l'employeur, un accompagnement financier dont le coût n'est pas négligeable et une faible mobilité entre les trois fonctions publiques.

⁹ La répartition des effectifs dans l'enseignement primaire dépend de celle des élèves. De même, dans le cas de la gendarmerie, toute commune doit se trouver à moins de trente minutes d'une brigade. Voir sur ce thème le récent rapport d'enquête demandé par le Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale : *L'accès aux services publics dans les territoires ruraux*, mars 2019, disponible sur www.ccomptes.fr.

Le présent rapport analyse dans un premier temps dans quelle mesure les politiques d'affectation des agents, lors de leur recrutement et des mobilités ultérieures, permettent de répondre à des besoins en rapide évolution (chapitre I). Dans un deuxième temps, il évalue les politiques mises en œuvre dans les ministères pour affecter leurs agents et en identifie les limites (chapitre II). Enfin, il formule des orientations et recommandations en vue d'une gestion plus active des politiques d'affectation et de mobilité (chapitre III).

Chapitre I

Face à l'évolution des emplois

à pourvoir, une adaptation difficile

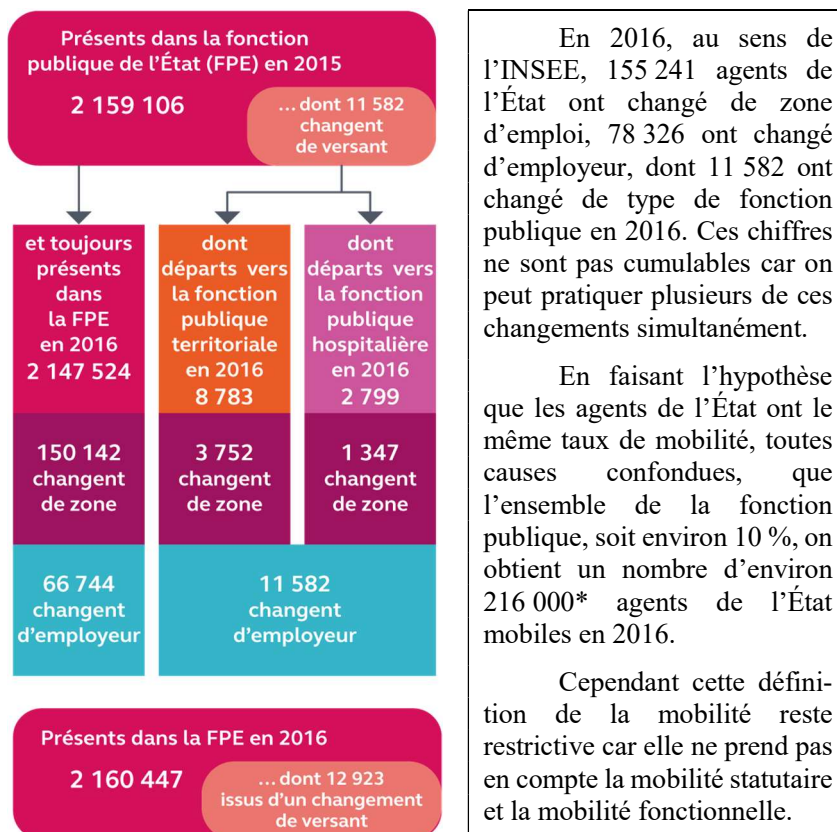
des affectations

Les administrations et établissements publics de l'État recrutent annuellement environ 40 000 fonctionnaires, qui représentent autant d'affectations, soit immédiatement soit après une période de formation. Par ailleurs, comme l'illustre le schéma ci-après, l'État gère environ 200 000 mobilités effectives, dont environ 150 000 mobilités géographiques (au sens d'un changement de zone d'emploi).

Ces chiffres sont importants : ils représentent 7,2 % des effectifs s'agissant des mobilités géographiques et près de 10 % toutes mobilités confondues.

Ils doivent être appréciés à l'aune des besoins des services qui sont actuellement en rapide évolution (I). L'analyse réalisée par la Cour montre que la mobilité géographique des agents est loin de répondre spontanément à ces besoins (II). En conséquence, ce sont souvent les premières affectations qui permettent les ajustements nécessaires (III).

Schéma n° 1 : la mesure globale de la mobilité des agents de l'État



Source : d'après DGAFP, rapport annuel sur la fonction publique – Edition 2018 – Commentaire Cour des comptes

* 10 % de 2 159 106.

Le changement d'employeur est identifié par le siren.

I - Une évolution rapide des emplois à pourvoir

Les possibilités de mobilité au sein de l'administration sont d'autant plus grandes que le nombre d'emplois à pourvoir est important. Sous l'effet des efforts de maîtrise des finances publiques, de l'évolution des missions de l'État, mais aussi de la décentralisation, les effectifs de l'État ont baissé à partir de 2008 et jusqu'à une période récente, avec dans certains cas des restructurations assez rapides (A). Les départs à la retraite ont néanmoins permis de maintenir un niveau d'ouverture de postes significatif (B) mais avec une certaine redistribution sur le territoire national (C).

A - Une baisse significative du nombre des emplois

Que ce soit en emplois ou en effectifs physiques, la période récente a été marquée par une contrainte forte pour les administrations de l'État, avec cependant quelques exceptions depuis 2015. Globalement, le plafond d'emplois pour l'ensemble des ministères a été abaissé de 14,2 % sur les dix dernières années, avec deux phases distinctes :

- une baisse continue jusqu'à 2015 (-16,8 %) ;
- une augmentation entre 2015 et 2018, ralentie en fin de période (+3,2 %).

La baisse des effectifs physiques rémunérés par l'État, tous statuts confondus, a été moins rapide que celle des plafonds d'emplois. Par exemple en 2010, alors que les plafonds d'emplois baissaient de 4,4 %, les effectifs physiques rémunérés par l'État ne diminuaient que de 1 %. Inversement, en 2016, alors que le plafond d'emplois a progressé de 1 %, les effectifs physiques tous statuts ont progressé de 1,2 %.

Si l'on ne considère que les effectifs ayant le statut de fonctionnaire, le constat est inverse : ils ont diminué, pratiquement tous les ans, plus rapidement que le plafond d'emplois. En 2010 la baisse du nombre de fonctionnaires a été de 5,3 %, contre 4,4 % pour le plafond d'emplois. En 2016, l'augmentation n'a été que de 0,3 % contre 1 % pour le plafond d'emploi. Cela témoigne d'un recours croissant à des agents non fonctionnaires, mais aussi d'un écart persistant entre les emplois budgétaires et les effectifs réels.

Si le nombre total des fonctionnaires des ministères (hors établissements publics administratifs) n'a pas considérablement baissé entre 2007 et 2016 (-1,9 % par an), certains ministères ont en revanche connu des baisses plus importantes, comme le ministère de la défense (- 5 % par an), l'ensemble écologie, développement durable et énergie (-7,5 % par an) ou encore les ministères sociaux (- 5,9 % par an).

En sens inverse, l'Intérieur et la Justice ont significativement progressé (respectivement + 4,0 % et + 1,6 % par an)¹⁰.

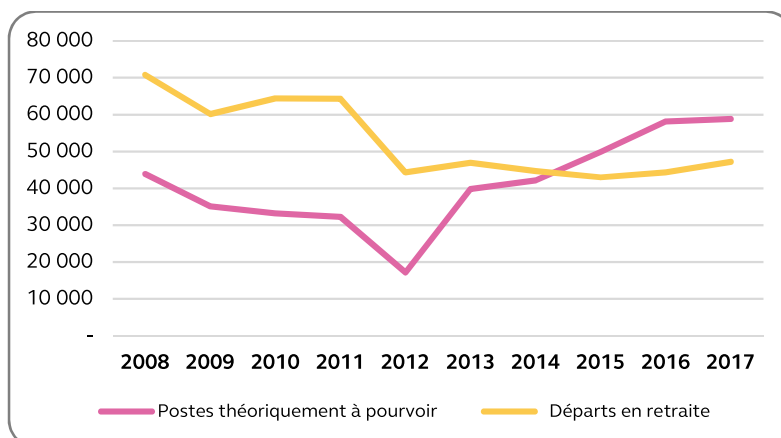
Le ministère de l'éducation nationale constitue un cas particulier, puisque la décroissance modérée (-1,9 % par an) recouvre une baisse significative jusqu'à 2012 (-4,3 % par an), suivie d'une légère croissance à partir de 2013 (+1 % par an).

B - Une offre nette¹¹ de postes à pourvoir préservée du fait des départs en retraite

Si, jusqu'à 2014-2015, les schéma d'emplois ont été contraignants, les suppressions nettes d'emplois ont été cependant très inférieures aux départs en retraite, ce qui a permis de conserver un flux significatif de postes ouverts à la mobilité et à la primo-affectation.

Le graphique ci-après compare les départs en retraite et le total des postes ouverts à la primo-affectation et à la mobilité interne.

Graphique n° 1 : départs en retraite et nombre théorique de postes à pourvoir – tous ministères (ETP)



Source : Direction du Budget, chiffre des rapports annuels de performance, retraitement Cour des comptes

¹⁰ Pour le ministère de l'intérieur, la forte hausse constatée en 2009 est l'effet du rattachement de la gendarmerie nationale, qui explique aussi la forte baisse du ministère de la Défense la même année.

¹¹ Il s'agit d'un nombre net, puisque, dans la réalité d'un mouvement, le nombre brut de postes offerts dépend également du nombre d'agents qui changent effectivement de poste et qu'il faut remplacer sur le poste qu'ils quittent.

Il permet de constater que, entre 2008 et 2014, le nombre des postes théoriquement à pourvoir a été inférieur à celui des départs en retraite, du fait des suppressions nettes d'emplois dans les ministères. À partir de 2015, la situation s'est inversée, du fait du solde positif des schémas d'emplois.

Sur dix ans, le nombre total d'emplois de l'État à pourvoir par recrutement externe, résultant des départs à la retraite et des schémas d'emploi, a donc d'abord baissé, de 44 000 environ en 2008 jusqu'à un minimum de 17 000 environ en 2012, avant de remonter rapidement, pour atteindre 59 000 environ en 2017.

La situation est cependant différente selon les ministères¹².

Au ministère de l'éducation nationale, les départs en retraite et les schémas d'emplois ont toujours laissé un socle significatif de postes à pourvoir, avec un minimum de 13 000 ETP environ en 2012. Depuis 2013 le niveau des postes à pourvoir est stable à 30 000 ETP par an environ.

À un moindre niveau, le ministère de l'intérieur a toujours connu un flux positif de postes à pourvoir sur la période, avec un minimum à 1 700 environ en 2009 et une remontée depuis 2012 pour atteindre 9 000 en 2017.

Les ministères de l'action et des comptes publics, de la justice et de la transition écologique et solidaire ont également conservé un niveau significatif d'ouvertures d'emplois sur la période.

À l'inverse, le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a connu une réduction drastique de ses ouvertures de postes, de 4 300 environ en 2008 à 250 environ en 2017, exclusivement du fait de la baisse très rapide des départs en retraite.

Enfin, les « petits » ministères (moins de 1 000 postes à pourvoir par an) ont bénéficié d'une certaine stabilité sur la période, à l'exception de celui de l'agriculture et de l'alimentation, dont la remontée du rythme des recrutements depuis 2012 est notable.

C - Une redistribution géographique rapide

Si les tendances données ci-avant sont vraies pour l'ensemble du périmètre de la fonction publique de l'État et par ministère, elles ne le sont pas toujours par zone géographique. Les postes offerts à la première affectation et à la mobilité évoluent géographiquement, en fonction de la politique propre à chaque département ministériel.

¹² Voir en annexe n° 2 les détails des évolutions d'emplois à pourvoir par ministère.

C'est en effet l'administration centrale de chaque ministère qui gère les allocations de postes annuelles en fonction des choix inscrits dans la loi de finances de l'année. En règle générale, elle effectue les arbitrages entre régions, ou académies pour l'Éducation nationale, laissant au directeur régional ou au recteur le soin de faire les arbitrages infrarégionaux. Elle fait également les arbitrages entre administrations centrale et déconcentrée. Dans certains cas, les choix effectués ont pu privilégier l'administration centrale par rapport aux échelons déconcentrés.

C'est postérieurement aux grands arbitrages budgétaires que les ressources sont réparties entre les services en fonction de leurs besoins estimés. La rigueur du processus d'ajustement dépend de la qualité des indicateurs utilisés pour déterminer les besoins de chaque service régional ou local, et également de la détermination de l'administration centrale ou régionale. De nombreux départs en retraite facilitent les ajustements à la baisse quand ils sont nécessaires.

Dans un contexte de réduction générale des emplois, la pression a pu être aggravée sur les régions surdotées, au bénéfice des régions sous-dotées. Dans de nombreux cas, des départs n'ont pas été remplacés. Parfois, les réductions d'emplois demandées par l'administration centrale ont été supérieures aux départs. Dans cette situation, certaines directions ont pu choisir de n'affecter aucun nouveau fonctionnaire tant que les départs naturels ne permettaient pas au service de revenir sous le plafond autorisé¹³. D'autres ont préféré lisser la régularisation dans le temps et ont continué de recruter alors même qu'elles étaient en sureffectif¹⁴.

La Cour n'a pas été en mesure de collationner l'ensemble des ouvertures de postes par région ou par département sur la période. La direction du budget ne dispose pas de cette maille d'information et, dans un contexte de déconcentration accrue, peu d'administrations centrales gardent la trace des zones géographiques où sont ouverts les postes.

Toutefois il est possible d'avoir une image indirecte globale de l'évolution des ouvertures de postes sur le territoire national en comparant la localisation des effectifs rémunérés entre deux dates. La carte ci-après permet ainsi de comparer le nombre des agents de l'État présents par département d'emploi principal en 2010 et en 2016. Elle fait apparaître que, sur cette période, la plupart des départements (66 sur 96 départements métropolitains) ont connu une baisse de l'emploi de la fonction publique de l'État. Il s'agit principalement de Paris et, sauf exception, des départements situés dans la moitié nord, le centre et la pointe sud-est de la France.

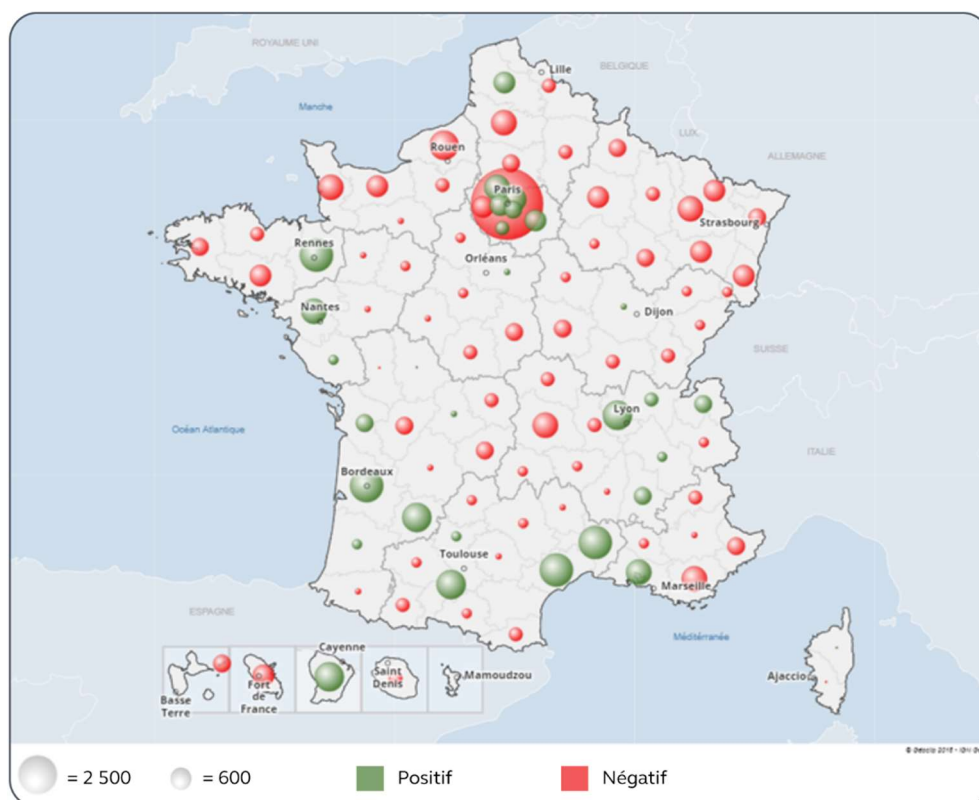
¹³ Cas de la DREAL en Hauts-de-France.

¹⁴ Cas de l'académie de Rennes.

Un tiers environ (30 départements) ont connu une hausse. Il s'agit, sauf exception, des départements situés dans l'ouest et le sud du territoire.

Dans la région Île-de-France, on observe un contraste entre la perte d'emplois à Paris et dans les Yvelines, et la croissance plus ou moins forte pour tous les autres départements.

Carte n° 1 : évolution du nombre d'agents rémunérés par l'État entre 2010 et 2016



Source : chiffres DGAFP – retraitement Cour des comptes

NB : les données ne sont pas disponibles pour Mayotte

Ces évolutions ont été largement déterminées par celles qui ont affecté le ministère de l'éducation nationale, en particulier par les réductions importantes d'effectifs titulaires de l'enseignement dans les parties nord et est du territoire.

L'examen des tableaux entrées-sorties par corps et par département confirme que, dans beaucoup de départements, il n'existe aucune marge de manœuvre : les départs à la retraite ne sont pas remplacés, que ce soit par mobilité interne ou par primo-affectation.

C'est sur la base de ces postes ouverts que sont réalisées les mobilités et les affectations des nouveaux fonctionnaires. Il ressort des analyses de la Cour que les mobilités, quoique limitées par la convergence des demandes, accaparent les postes dans les zones les plus attractives, ne laissant souvent aux premières affectations que les zones les moins attirantes et les emplois difficiles à pourvoir.

II - Des demandes de mobilité prioritairement dirigées vers le sud et l'ouest de la France

Il existe une différence forte entre les demandes de mobilité, nombreuses et parfois très rapides après la prise de poste (A), et la réalité de mouvements qui ne peuvent satisfaire toutes les demandes, en particulier parce que celles-ci convergent vers les mêmes zones (B).

A - Des demandes de mobilité géographique importantes et tendant à privilégier le sud et l'ouest

Il n'existe pas de chiffres consolidés pour l'ensemble de la fonction publique de l'État de la mobilité « notionnelle », c'est-à-dire celle que les agents souhaiteraient effectuer si la possibilité leur en était donnée. Il n'existe pas non plus d'indicateur partagé s'agissant de l'attractivité des zones géographiques concernées. La Cour a cependant pu compiler pour un certain nombre de corps les vœux de mobilité formulés à l'occasion des mouvements annuels.

1 - L'exemple du ministère de l'éducation nationale

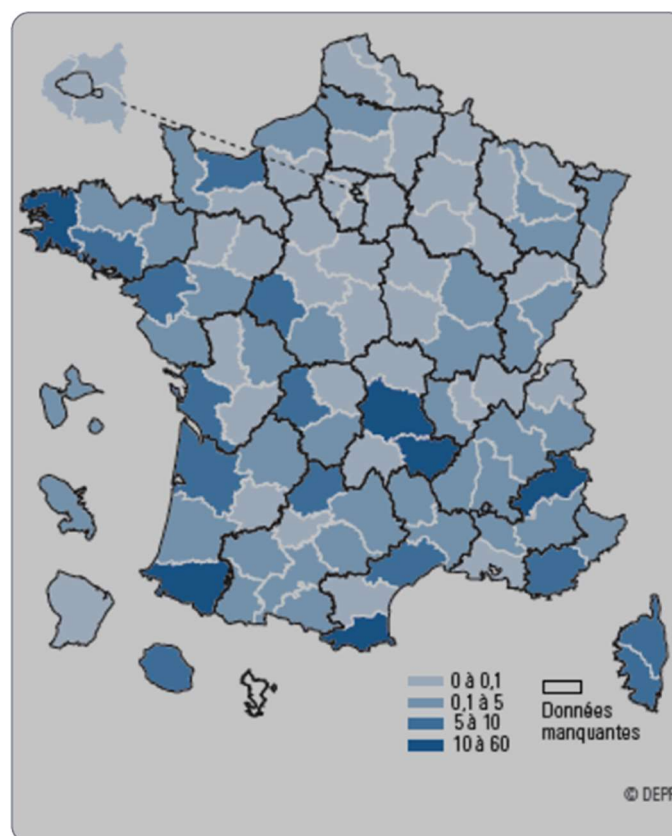
Les enseignants des premier et second degrés peuvent formuler leurs demandes de mobilité, au titre des priorités légales, dans le cadre des mouvements inter-académique et interdépartemental.

a) Le premier degré

Les enseignants du premier degré, qui sont gérés dans un cadre départemental, formulent chaque année des vœux d'affectation dans le cadre du mouvement interdépartemental.

S'agissant du mouvement interdépartemental de 2017, la carte ci-après montre que quelques départements sont extrêmement attractifs, les vœux d'entrée y étant dix fois plus nombreux que les vœux de sortie : Finistère, Pyrénées-Atlantiques (avec le ratio record de 60 vœux d'entrée pour un de sortie), Pyrénées-Orientales, Hautes-Alpes, Puy-de-Dôme, Haute-Loire. D'une manière générale, les départements attractifs sont localisés dans la moitié sud et ouest du territoire, y compris la Corse. Inversement, les départements du Nord, du Centre et de l'Est de la France apparaissent globalement peu attractifs, avec quasiment aucune demande d'entrée en Seine-Saint-Denis, Hauts-de-Seine, Eure-et-Loir ou encore dans la Meuse.

Carte n° 2 : ratio des demandes d'entrée en 1^{er} vœu/demande de sorties des enseignants titulaires du premier degré, mouvement interdépartemental 2017



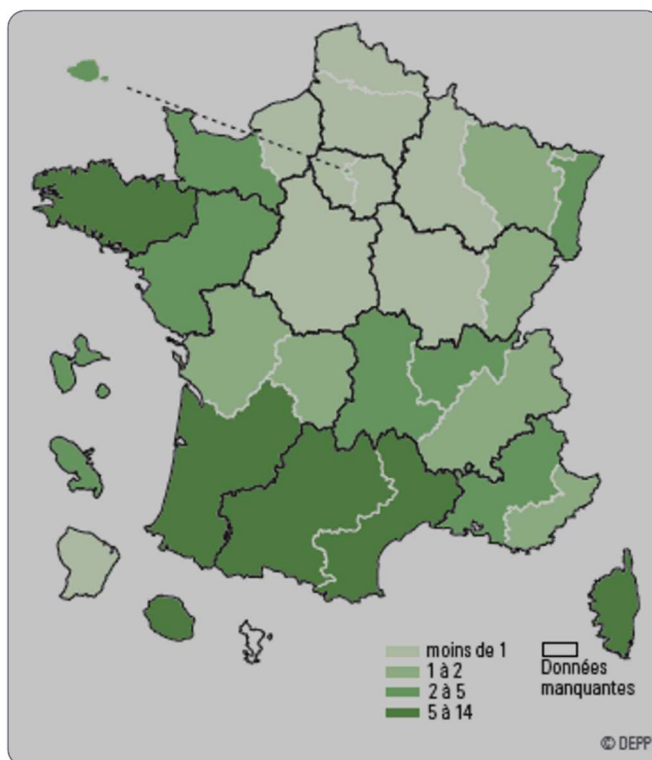
Source : MEN-MESRI-DGRH-B2

b) Le second degré

On ne dispose pas de chiffres départementaux pour les vœux de mobilité des enseignants du second degré, qui sont gérés par académie. Les chiffres par académie montrent que les demandes des enseignants du second degré se tournent massivement vers les académies de l'Ouest (Rennes), du Sud-Ouest (Bordeaux, Toulouse, Montpellier) et de la Corse. Pour ces académies, il y a cinq à quatorze fois plus de demandes d'entrée que de demandes de sortie.

Inversement, les académies du Nord et du Centre de la France (Versailles, Créteil, Orléans-Tours, Dijon, Reims, Rouen, Amiens et Lille) affichent un solde de vœux négatif, à l'exception de Paris.

Carte n° 3 : ratio des demandes d'entrée en 1^{er} vœu/demandes de sortie des enseignants titulaires du second degré, mouvement inter académique 2017



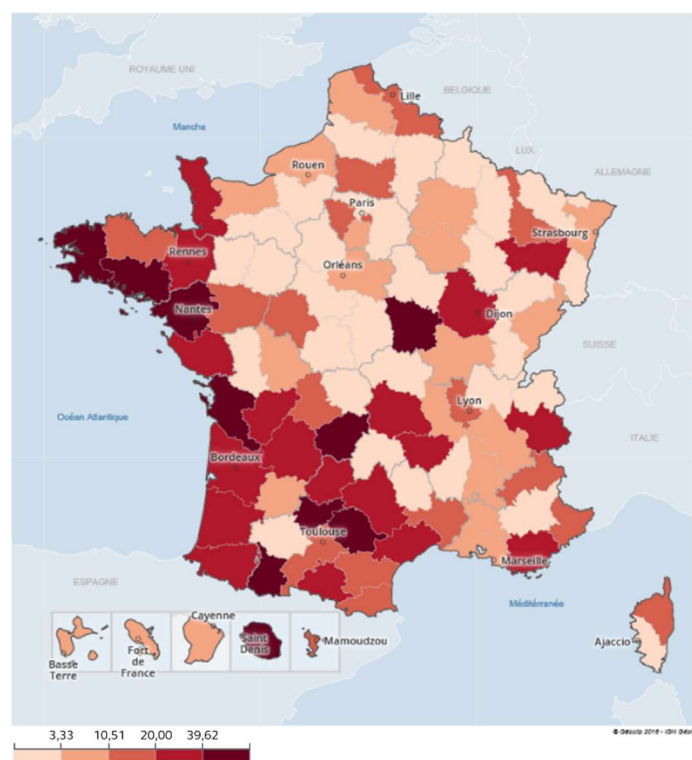
Source : MEN-MESRI-DGRH-B2

2 - La situation des autres ministères

Pour la plupart des administrations pour lesquelles la Cour a été en mesure d'analyser les demandes de mobilité par corps¹⁵, les préférences géographiques exprimées sont les mêmes que celles des agents du ministère de l'éducation nationale.

Par exemple, les agents des corps gérés par la DGDDI souhaitent prioritairement être mutés vers les départements de la façade ouest du pays et vers le sud-ouest, comme l'illustre la carte ci-après portant sur les vœux des agents de catégorie B en 2017.

Carte n° 4 : DGDDI – premiers vœux de mobilités entrantes rapportés aux effectifs de l'année précédente catégorie B (2017)



Source : données DGDDI – retraitement Cour des comptes

¹⁵ Notamment ministère de l'action et des comptes publics, ministère de l'agriculture et de l'alimentation, ministère de la transition écologique et solidaire, ministère des affaires sociales, direction générale de la gendarmerie nationale.

La direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) constate que le classement des zones attractives ou non n'a pas vraiment évolué au cours des dernières années, les plus attractives étant la Nouvelle Aquitaine, la Bretagne, les Pays de Loire, l'Occitanie, Rhône-Alpes et PACA, et les moins attractives la Champagne-Ardenne, la Picardie, la Franche-Comté et le Centre.

Globalement, les régions du quart nord-est sont les moins attractives, à l'exception du Nord-Pas de Calais, qui est un bassin de recrutement important pour les sous-officiers. Les zones rurales isolées sont également les moins demandées.

Au ministère des affaires sociales, très peu d'agents (voire aucun) se portent candidats pour les postes ouverts dans certains territoires (Île-de-France – pour les services déconcentrés –, Hauts-de-France hormis Lille, Grand Est hormis Strasbourg), alors qu'il y a systématiquement des candidats pour les postes ouverts dans d'autres régions (Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Bretagne).

On observe également des situations particulières, comme la Haute-Savoie, dont l'attractivité pâtit d'un coût élevé du logement.

B - Des mobilités géographiques effectives nettement en deçà des souhaits des agents

Que l'on considère les mouvements entre zones d'emploi ou les mouvements entre départements, la réalité de la mobilité géographique est assez éloignée des demandes des agents.

1 - La mobilité entre zones d'emploi

Selon les chiffres compilés par la DGAFP, 155 241 agents de la fonction publique de l'État (tous statuts, hors militaires) présents en 2015 ont connu une mobilité géographique en 2016, soit 7,2 % de l'effectif de départ. La mobilité géographique est entendue ici au sens de changement de zone d'emploi.

Ces chiffres font ressortir que les agents de la fonction publique de l'État sont plus mobiles géographiquement que ceux des autres fonctions publiques. Au sein de la FPE, les hommes sont un peu plus mobiles que les femmes, les contractuels plus mobiles que les fonctionnaires et les jeunes beaucoup plus mobiles que les plus âgés, le taux de mobilité baissant fortement après trente ans. Enfin, la mobilité géographique la plus forte s'observe pour les agents de catégorie B et la plus faible pour les agents de catégorie A +.

**Tableau n° 1 : taux de changement de zone d'emploi en 2016
en fonction des caractéristiques des agents (trois fonctions publiques)**

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Trois FP
Statut de départ					
<i>Fonctionnaires</i>	3 797 260	6,8	1,4	1,2	3,5
<i>Contractuels</i>	961 220	8,9	4,2	5,0	6,3
<i>Autres catégories et statuts</i>	353 714	5,3	1,8	14,7	7,9
<i>Bénéficiaires de contrats aidés</i>	192 487	10,4	1,7	2,7	5,4
Sexe					
<i>Femmes</i>	3 443 627	6,9	2,0	2,9	4,1
<i>Hommes</i>	1 861 054	7,7	1,9	4,4	4,8
Age					
<i>Moins de 25 ans</i>	271 158	22,4	5,0	9,0	11,4
<i>25 à 29 ans</i>	482 315	17,2	4,1	9,2	10,7
<i>30 à 39 ans</i>	1 203 643	8,8	2,4	2,7	5,3
<i>40 à 49 ans</i>	1 577 853	5,2	1,6	1,6	3,1
<i>50 à 59 ans</i>	1 490 377	3,7	1,1	1,1	2,1
<i>60 ans et plus</i>	279 335	2,4	0,8	1,7	1,7
Catégorie hiérarchique de départ					
<i>A+</i>	120 564	4,1	4,4	7,1	4,2
<i>A</i>	1 703 088	7,3	3,6	6,7	6,8
<i>B</i>	927 609	7,7	2,6	1,8	4,8
<i>C</i>	2 504 411	7,1	1,6	1,6	2,5
<i>Indéterminée</i>	49 009	8,2	5,1	0,0	7,3
Total	5 304 681	7,2	1,9	3,3	4,4

Source : Siasp, INSEE. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires

Lecture : 7,7 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé de zone d'emploi en 2016.

2 - La mobilité entre départements

Cette image peut être complétée par une analyse effectuée par la Cour à partir des fichiers de paye des agents de l'État.

Tableau n° 2 : nombre de changements de département de rémunération principale entre 2010 et 2017

Nombre de changements	Nombre d'agents concernés		
	Éducation nationale	Autres ministères	Total
1	81 655	81 465	163 120
2	19 343	31 633	50 976
3	4 232	7 929	12 161
4	1 275	1 586	2 861
5	383	264	647
6	152	38	190
7	55	15	70
8	37	1	38
>=9	30	3	33
Total	107 162	122 934	230 096

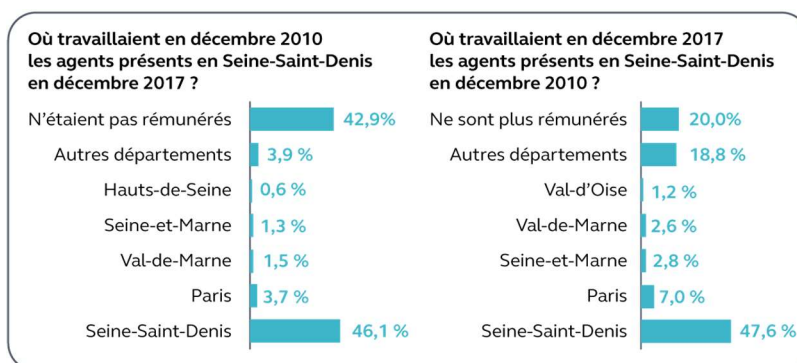
Source : fichier Ka – Traitement Cour des comptes

L'analyse porte sur les 1 211 674 agents qui étaient rémunérés par l'État en décembre 2010 et qui l'étaient encore en décembre 2017. Elle montre que, sur sept ans, environ 230 000 agents, soit 19 % de l'effectif suivi, ont connu au moins un changement de département d'affectation. Plus des deux tiers (71 %) des personnels mobiles n'ont connu qu'un seul changement de département en sept ans. Sur la base de ces données, on peut estimer à 45 500 par an environ, soit 3,8 % des effectifs¹⁶, le nombre de mobilités géographiques interdépartementales. La Cour a cherché à mieux comprendre les flux de mobilité entre départements en examinant la situation de quatre départements, dont deux assez fortement urbanisés (Seine-Saint-Denis, Gironde) et deux plutôt ruraux (Meuse et Pyrénées-Atlantiques).

¹⁶ C'est sensiblement moins que le taux de 7,2 % pour la mobilité entre zones d'emploi. Une des explications de cette différence est que le nombre de départements (102) est inférieur au nombre des zones d'emploi (322).

La Seine-Saint-Denis offre l'exemple d'un département à fort taux de renouvellement (46,1 % seulement des effectifs en poste étaient déjà présents sept ans auparavant) et à faible mobilité entrante : près de 43 % des effectifs de 2017 sont des néo-recrutés. Les mobiles entrants (11 %) sont arrivés des départements voisins, principalement Paris. Les mobilités vers l'extérieur sont très élevées (32,4 %), vers les départements voisins mais également vers toute la France.

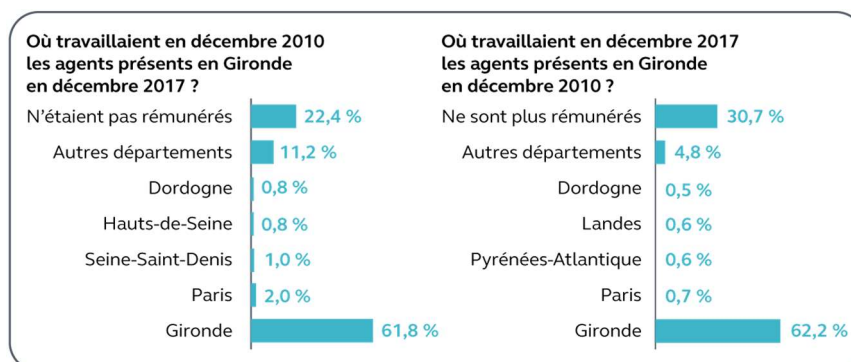
Graphique n° 2 : mobilités entrantes et sortantes en Seine-Saint-Denis



Source : Fichier Ka – Traitement Cour des comptes

La Gironde offre un profil assez différent. Le renouvellement y est bien moindre : 61,8 % des effectifs en poste étaient déjà présents en 2010. La mobilité entrante est significative (15,8 %), en provenance notamment de la région parisienne, la mobilité sortante est plus faible (7,1 %), vers Paris mais surtout les départements voisins. Les départs définitifs, c'est-à-dire pour l'essentiel en retraite, sont particulièrement élevés (30,7 %).

Graphique n° 3 : mobilités entrantes et sortantes en Gironde



Source : Fichier Ka – Traitement Cour des comptes

La Meuse est également un département de faible renouvellement : 66,4 % des effectifs de 2017 étant déjà présents en 2010. La mobilité entrante est faible (10,1 %), en provenance d'abord des départements voisins. La mobilité sortante est plus forte (13,9 %) également d'abord vers les départements voisins. Les départs définitifs (26,3 %) sont moins élevés qu'en Gironde.

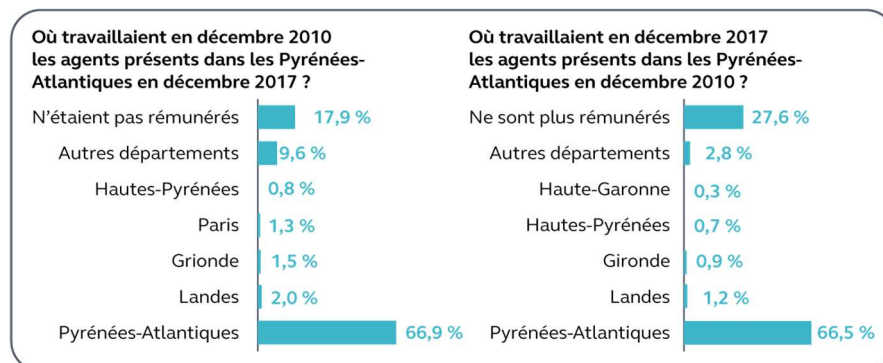
Graphique n° 4 : mobilités entrantes et sortantes dans la Meuse



Source : Fichier Ka – Traitement Cour des comptes

Enfin les Pyrénées-Atlantiques sont également un département de faible renouvellement : 66,9 % des effectifs de 2017 étaient déjà présents en 2010. La mobilité entrante est significative (15,2 %) en provenance des départements voisins mais également de Paris, mais la mobilité sortante extrêmement faible (5,9 % sur sept ans), presque exclusivement vers les départements voisins. Les départs définitifs (27,6 %) sont nettement plus importants que les recrutements externes (17,9 %).

Graphique n° 5 : mobilités entrantes et sortantes dans les Pyrénées-Atlantiques



Source : Fichier Ka – Traitement Cour des comptes

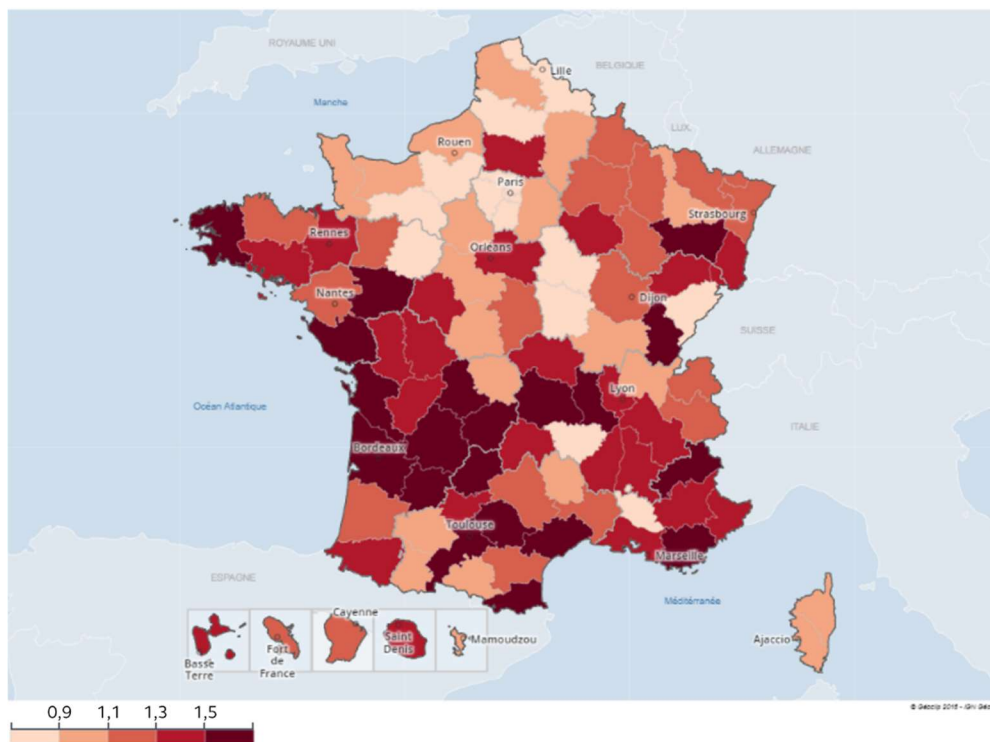
3 - Une mobilité modérée au ministère de l'éducation nationale

La mobilité des agents du ministère de l'éducation nationale influence fortement les chiffres d'ensemble, car ils représentent plus de la moitié des agents de l'État. Compte tenu de la convergence des demandes vers des zones particulières du territoire, de nombreux souhaits de mobilité ne peuvent être satisfaits. Dans ces conditions, la mobilité reste relativement mesurée, avec dans le public, environ 1,1 % des enseignants du premier degré et 1,7 % des enseignants du second degré mutés chaque année.

a) Le premier degré

La carte ci-après donne le ratio entre les entrées et les sorties par département des titulaires du premier degré public à l'occasion du mouvement de 2017. Elle illustre le fait que pour certains départements, il y a beaucoup moins d'entrants que de sortants dans le cadre de la mobilité interdépartementale, le pourvoi des postes étant fait par le recrutement de nouveaux fonctionnaires et de contractuels (cf. III *infra*). Le cas extrême est celui de la Seine-Saint-Denis, département pour lequel il y a dix fois plus de mobilités sortantes que de mobilité entrantes en provenance d'autres départements. Inversement, il y a quatre fois plus d'arrivées que de départs pour les Hautes-Alpes. Globalement, les départements vers lesquels se déplacent les enseignants du premier degré sont dans la moitié sud-ouest de la France, en particulier sur la façade maritime, mais également en partie dans l'Est. Les zones que l'on quitte sont dans le Bassin parisien au sens large (y compris une partie de la Normandie et des Hauts--de-France) et quelques départements isolés.

Carte n° 5 : ratio des entrées sur les sorties réalisées – enseignants titulaires du premier degré (2017)



Source : ministère de l'éducation nationale – retraitement Cour des comptes

b) Le second degré

Selon le ministère, le mouvement 2017 du second degré s'est inscrit dans la continuité des années précédentes : 6 933 titulaires ont été mutés, soit un taux de mutation représentant 43,7 % des demandes. 5 968 titulaires ont reçu une affectation conforme à leur premier vœu.

La part des titulaires participant au mouvement avec moins de cinq ans d'ancienneté de poste reste élevée (71,4 %) et est en hausse régulière depuis plusieurs années. De plus, on constate une augmentation continue et significative des demandes de candidats ayant trois ans et moins d'ancienneté de poste, la proportion étant passée de 48,4 % en 2014 à 57,4 % en 2017.

Le taux de mutation concernant les agents ayant une ancienneté de poste supérieure à 5 ans est en 2017 de 49,8 %, soit 6,1 points de plus que le taux moyen (43,7 %).

**Tableau n° 3 : taux de succès des demandes de mutation
dans le second degré en 2017**

Ancienneté dans le poste	Demandes	Répartition des demandes	Mutations	Mutations/demandes	
3 ans et moins	9 109	57,4 %	3 616	39,7 %	41,2 %
4 et 5 ans	2 223	14 %	1 057	47,5 %	
plus de 5 ans	4 536	28,6 %	2 260	49,8 %	
Total	15 868	100,0 %	6 933	43,7 %	

Source : ministère de l'éducation nationale

4 - Des mobilités effectives également limitées dans les autres ministères

Quoique les outils de mesure soient variés, et parfois inexistant, les constats effectués pour les autres ministères recourent ceux relatifs au ministère de l'éducation nationale.

À la DGFIP, le taux de satisfaction des premiers vœux des titulaires (exclusion des stagiaires en 1^{ère} affectation) n'est pas distingué en 2017 s'agissant des administrateurs des finances publiques adjoints (AFIPA), des inspecteurs principaux (IPFIP) et des inspecteurs mais il a atteint 40 % pour les agents de catégorie B et 68 % pour les agents de catégorie C.

**Tableau n° 4 : taux de succès des demandes de mutation
à la DGFIP en 2017 (en %)**

	AFIPA	IPFIP	Inspecteurs		Catégorie B	Catégorie C
Tous vœux	56,6	56,4	55,3	Vœu 1	40,3	68,2
				Vœux 1-3	50,3	77
				Vœux 1-5	54,1	80

Source : DGFIP

À la DGDDI, la DRH n'effectue pas de suivi de la satisfaction des demandes de mobilité ni du temps nécessaire pour obtenir une mutation dans une zone géographique donnée.

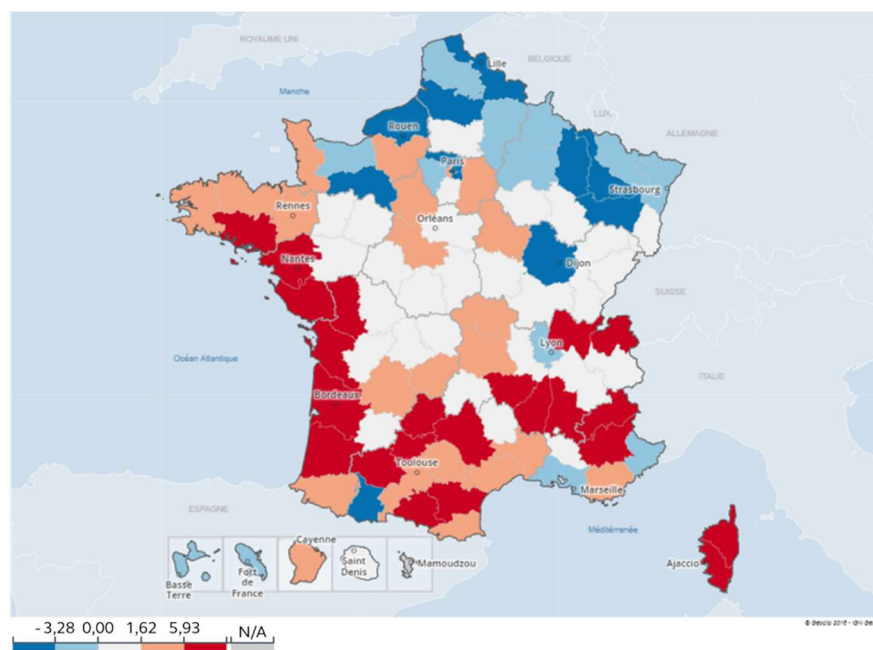
Au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, les mobilités entrantes des techniciens supérieurs apparaissent surtout importantes dans les départements du Sud et de l'Ouest de la France.

**

Au total, la mobilité géographique des agents de l'État apparaît plus importante que dans les autres versants de la fonction publique mais elle est très concentrée : les zones qui attirent les fonctionnaires en mobilité, et notamment les enseignants, se trouvent principalement dans les parties sud et ouest de la France, ainsi qu'en Corse.

Il convient de noter cependant que les fonctionnaires de l'État ne se distinguent guère des autres actifs en ce domaine. On observe en effet dans la période récente une migration assez sensible des emplois du Nord et de l'Est de la France vers le Sud et l'Ouest, comme l'illustre la carte ci-après.

Carte n° 6 : taux annuel de migration pour 1 000 actifs en 2014



Source : Cour des comptes, d'après chiffres INSEE

Les études de mobilité pour quatre départements, commentées plus haut, montrent que certains départements très demandés ont un taux de renouvellement particulièrement faible : ce sont de quasi « trous noirs de la mobilité » où l'on entre mais dont on ne sort pas. Dans ces zones, ce sont les départs à la retraite qui déterminent les possibilités de mobilité entrante, sauf quand des postes sont supprimés.

Inversement, il existe une catégorie de départements et plus généralement de zones géographique à fort taux de renouvellement, sur le modèle de la Seine-Saint-Denis. Ces départements sont considérés comme peu attractifs, ou départements « de passage » : ceux qui y sont affectés sont essentiellement des nouveaux recrutés. Ils quittent leur poste par mobilité externe le plus rapidement possible pour rejoindre la zone où ils veulent réellement travailler, parfois assez loin de ce premier département.

III - Des premières affectations compensant les insuffisances de la mobilité dans les territoires moins attractifs

La priorité donnée aux mobilités des fonctionnaires déjà en place conduit à concentrer les affectations des nouveaux fonctionnaires sur les territoires les moins attractifs. Ce constat ressort clairement des informations que la Cour a pu collecter sur les zones d'affectation des primo-affectés (A). Il ressort également des données disponibles sur l'âge moyen des agents de l'État par zone géographique (B).

A - Des zones peu attractives surdotées en primo-affectés

S'agissant des primo-affectés, il est nécessaire de distinguer le secteur de l'enseignement, qui représente plus des deux tiers de tous les agents titulaires recrutés par l'État, du reste des administrations.

1 - Les premières affectations au ministère de l'éducation nationale

La Cour a analysé en détail dans un rapport de 2017¹⁷ les problèmes posés par la gestion des enseignants. Elle a rappelé à cette occasion que la répartition des postes sur le territoire était en décalage par rapport aux besoins. Elle a aussi constaté que les processus d'affectation étaient rigides et relevé la très forte proportion de néo-titulaires (fonctionnaires nouvellement titularisés) affectés dans des zones réputées difficiles.

a) Une particularité du premier degré : la certitude d'être affecté dans l'académie du concours

Dans le premier degré, les néo-titulaires sont généralement maintenus dans le département au sein duquel ils ont effectué leur stage. Le département de stage dépend lui-même de la préférence du stagiaire et de son rang de classement au concours mais il est obligatoirement situé dans l'académie dans laquelle il a passé son concours.

¹⁷ Cour des comptes, *Gérer les enseignants autrement, une réforme qui reste à faire*. La Documentation française, octobre 2017, disponible sur www.ccomptes.fr.

La base de données des inscriptions aux concours de professeur des écoles ne comporte pas de variable permettant de connaître les motivations des candidats quant au choix de l'académie d'inscription. L'administration centrale ne dispose pas non plus de données sur le degré de satisfaction des demandes de stages pour le premier degré.

Néanmoins, sans méconnaître les biais que peut comporter un tel indicateur, il apparaît, avec des disparités notables, qu'environ 70 % des candidats de France métropolitaine déclarent une adresse dans l'académie à laquelle ils ont postulé, tandis qu'environ 84 % le font pour l'outre-mer.

b) Dans le second degré, moins des deux tiers des agents sont affectés au lieu de leur premier vœu

Un bilan élaboré chaque année à l'issue du mouvement national à gestion déconcentré (MNGD) montre que dans le second degré, 62,5 % des primo-affectés ont obtenu leur premier vœu en 2017.

Il convient d'observer que, dans le second comme dans le premier degré, certains postes ne sont pas ouverts en première affectation. Il s'agit de postes nécessitant une certification particulière (fonction de direction d'école par exemple pour le premier degré, fonction de directeur délégué aux formations professionnelles pour le second degré) et/ou de « postes à profil » requérant une compétence particulière et des exigences spécifiques.

En outre, certaines académies mettent en place des politiques visant à ne pas contraindre un enseignant néo-titulaire à prendre un poste en établissement difficile contre son gré.

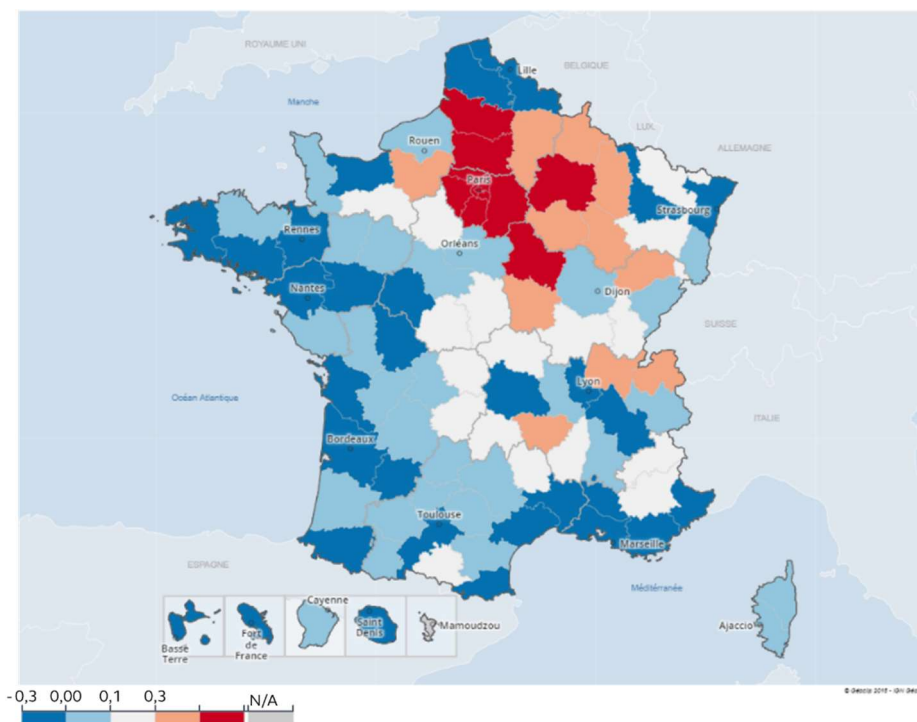
2 - Les premières affectations dans les autres ministères

Hors Éducation nationale, la situation est variable selon les ministères. En moyenne cependant, les données disponibles montrent qu'il existe de fortes inégalités entre des zones considérées comme attractives et qui, pour cette raison, attirent les fonctionnaires disposant de la possibilité de choisir leur lieu de travail, et les autres zones, dans lesquelles on retrouve les primo-affectés, qui obtiennent rarement le lieu de leur choix.

a) De forts écarts dans la répartition des primo-affectés sur le territoire national

La carte ci-après représente l'écart entre la population des fonctionnaires primo-affectés issus des différentes écoles de la fonction publique de l'État et la population totale des fonctionnaires par département, hors Éducation nationale et administration pénitentiaire.

Carte n° 7 : écart de répartition sur le territoire entre les fonctionnaires stagiaires et les fonctionnaires titulaires, hors Éducation nationale et administration pénitentiaire (2013-2016)



Source : Cour des comptes, d'après chiffres DGAFP

Un écart négatif (départements en bleu sur la carte) signifie que le département concerné reçoit moins de primo-affectés que ce que justifierait une allocation au prorata des fonctionnaires présents dans le département, hors Éducation nationale. La situation est inverse en cas d'écart positif.

Certains départements reçoivent peu de primo-affectés au regard de leur population de fonctionnaires : il s'agit des territoires de grandes métropoles hors région parisienne (Rennes, Nantes, Lille, Strasbourg, Lyon, Marseille, Toulouse, Bordeaux), ainsi que des départements situés sur les façades atlantique et méditerranéenne, et plus généralement dans la moitié sud et ouest du territoire.

Inversement, pour la plupart des départements de la région parisienne et en partie du Nord-Est, les primo-affectés sont surreprésentés, la surreprésentation culminant en Seine-Saint-Denis (huit points d'écart) et à Paris intra-muros (dix points d'écart).

Une étude conduite par la DGAFP¹⁸ montre que, après leur stage initial, de manière plus marquée que dans l'enseignement, les fonctionnaires hors Éducation nationale changent fréquemment de lieu de travail :

- à l'occasion de leur première affectation, 75 % des primo-affectés changent de région ; l'essentiel des mouvements interrégionaux concernent l'Île-de-France, qui accueille 20 % des stagiaires, mais 56 % des primo-affectés ; 73 % des stagiaires en Île-de-France restent dans cette région à l'occasion de leur primo-affectation ; inversement 3 % seulement des stagiaires de la Nouvelle-Aquitaine sont affectés dans leur région de formation ;
- presque la totalité (93 %) des fonctionnaires changent de zone d'emploi à l'occasion de leur première affectation, les zones d'emploi étant moins vastes que les régions ;
- enfin, en moyenne 98 % des fonctionnaires qui étaient stagiaires l'année précédente changent d'établissement, avec un maximum en Hauts-de France, Auvergne-Rhône-Alpes et Corse (100 %) et un minimum en Bretagne (92 %).

Ces chiffres suggèrent une importante mobilité des fonctionnaires en début de carrière. Néanmoins, dans de nombreux cas, il est probable que c'est le lieu de stage qui constitue une véritable mobilité, le lieu de primo-affectation pouvant signifier un retour au lieu (département ou région) de résidence initiale. Ainsi, une partie des fonctionnaires recrutés à la direction générale des finances publiques font un séjour dans le Puy-de-Dôme, à l'École nationale des finances publiques, avant de rejoindre leur lieu de première affectation.

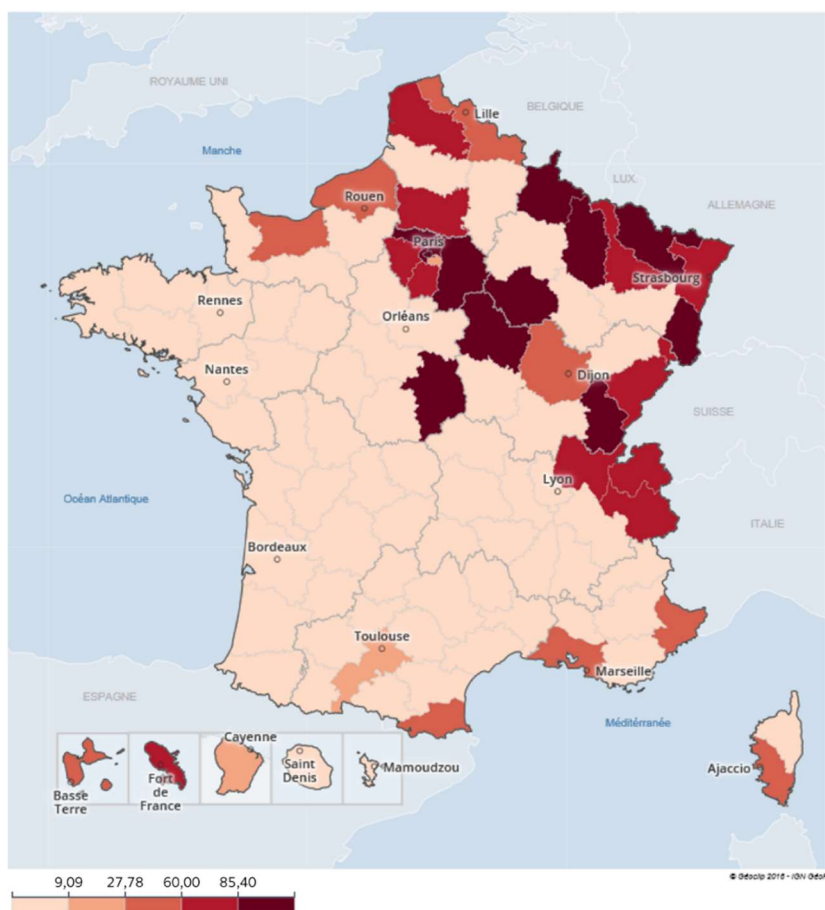
¹⁸ Étude non publiée transmise à la Cour.

b) Les primo-affectations sont généralement plus importantes dans les zones les moins demandées en mobilité

Si le constat d'une polarisation des primo-affectations sur les départements du Nord et de l'Est de la France se vérifie logiquement à l'occasion d'analyses par corps particulier de fonctionnaires, il doit être nuancé dans certains cas.

La DGDDI est un bon exemple du modèle dominant. Que l'on soit un agent de catégorie B ou C, la probabilité de recevoir une première affectation dans la moitié sud et ouest de la France apparaît très réduite, ce qui traduit la primauté de l'ancienneté dans les déterminants de la mobilité.

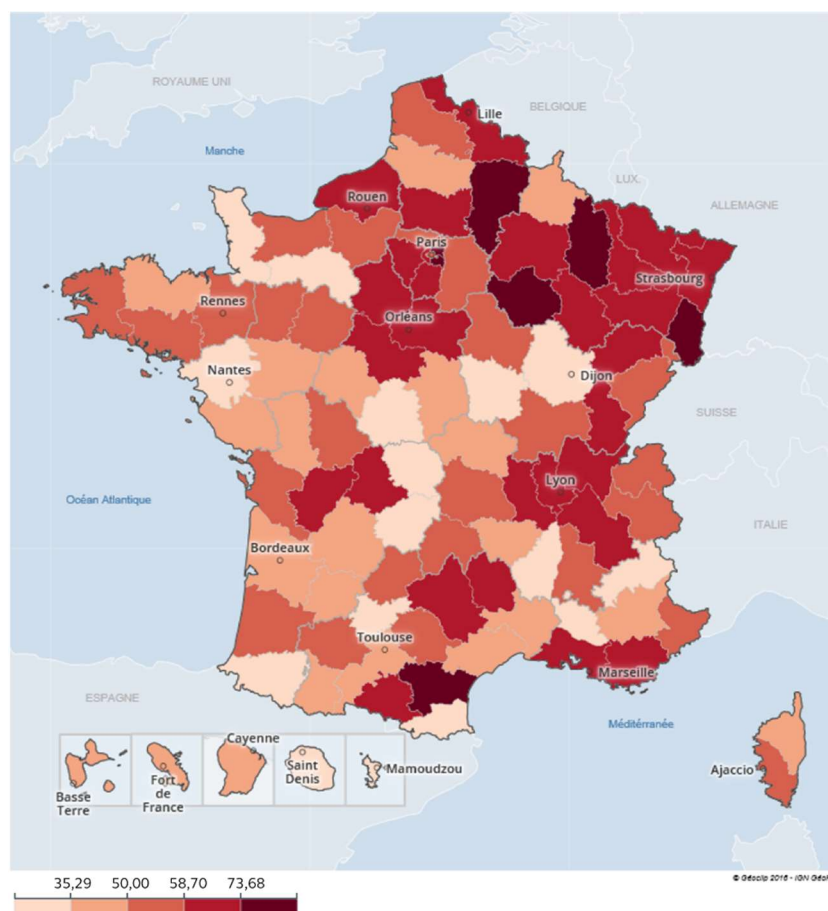
Carte n° 8 : DGDDI – premières affectations rapportées aux affectations toutes causes (en %) catégorie B (2017)



Source : DGDDI – retraitement Cour des comptes

La situation de la DGFIP est comparable à celle de la DGDDI, pour certains corps comme les agents de catégorie B.

**Carte n° 9 : DGFIP – premières affectations rapportées
aux affectations toutes causes (en %) : catégorie B (2017)**



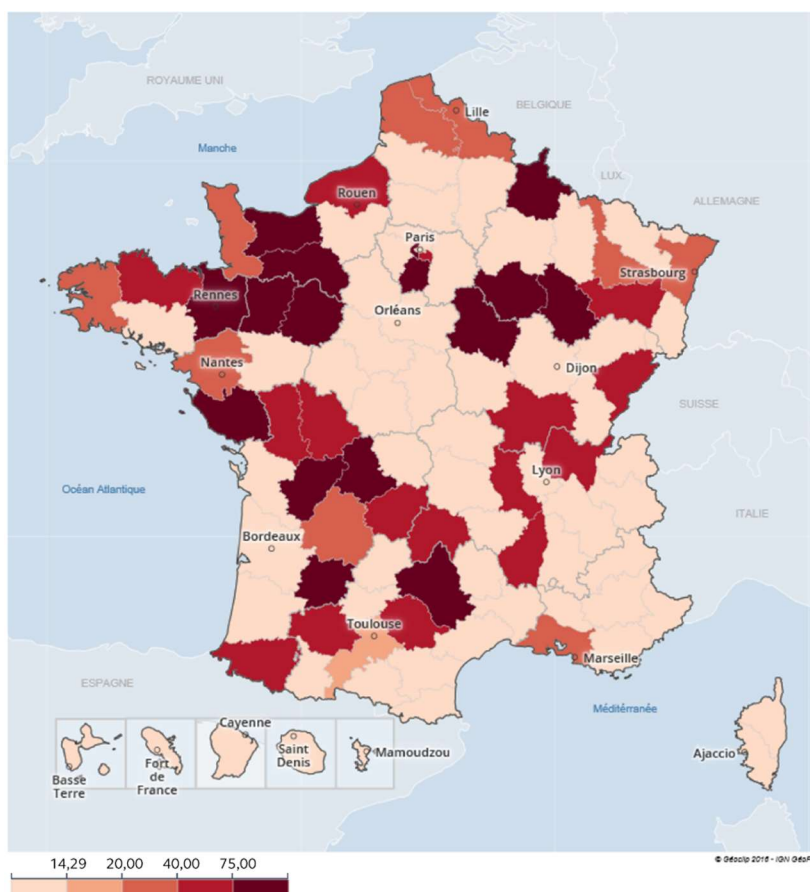
Source : DGFIP – retraitement Cour des comptes

Cependant pour les administrateurs des finances publiques, les agents administratifs de catégorie C, ou les inspecteurs des finances publiques, la répartition des primo-affectations est plus équilibrée sur le territoire.

Seule une minorité des agents de la DGFIP ont obtenu leur vœu de première affectation en 2017 : pour les agents de catégorie A, les taux de satisfaction étaient de 37 % pour les stagiaires administrateurs des finances publiques adjoints, 54 % pour les inspecteurs principaux et 46 %, pour les inspecteurs.

Au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, on observe une forte concentration des premières affectations dans certains départements ruraux, ce qui pourrait traduire le fait que les agents les plus anciens ne souhaitent pas demeurer dans ces zones.

Carte n° 10 : ministère de l'agriculture et de l'alimentation – premières affectations rapportées aux affectations toutes causes (en %) pour les techniciens supérieurs (2017)

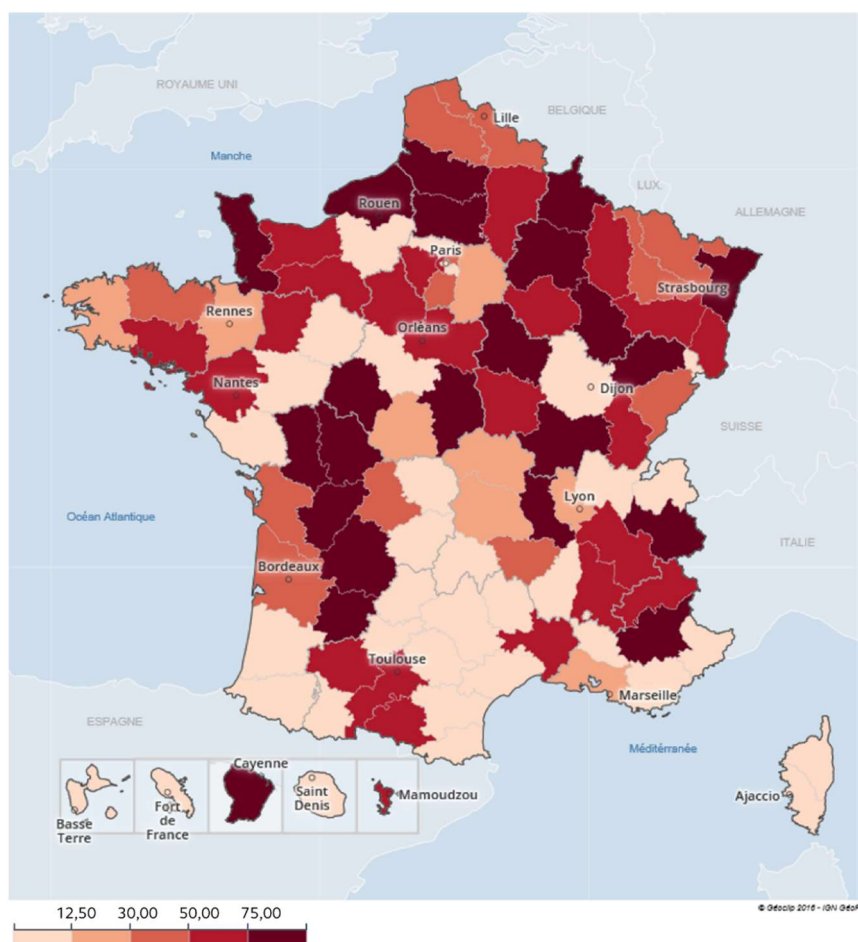


Source : ministère de l'agriculture et de l'alimentation – retraitement Cour des comptes

La proportion d'agents ayant obtenu leur premier vœu de première affectation n'est pas connue du service des ressources humaines du ministère. Selon lui, les procédures de première affectation permettent de couvrir les besoins des régions les moins attractives dès lors que l'expression de ces besoins a été correctement consolidée.

Au ministère de la transition écologique et solidaire, l'exemple des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE) montre également des premières affectations concentrées dans les zones rurales et du nord et est de la France.

**Carte n° 11 : ministère de la transition écologique et solidaire –
premières affectations rapportées aux affectations toutes causes
(en %) : PETPE (2017)**



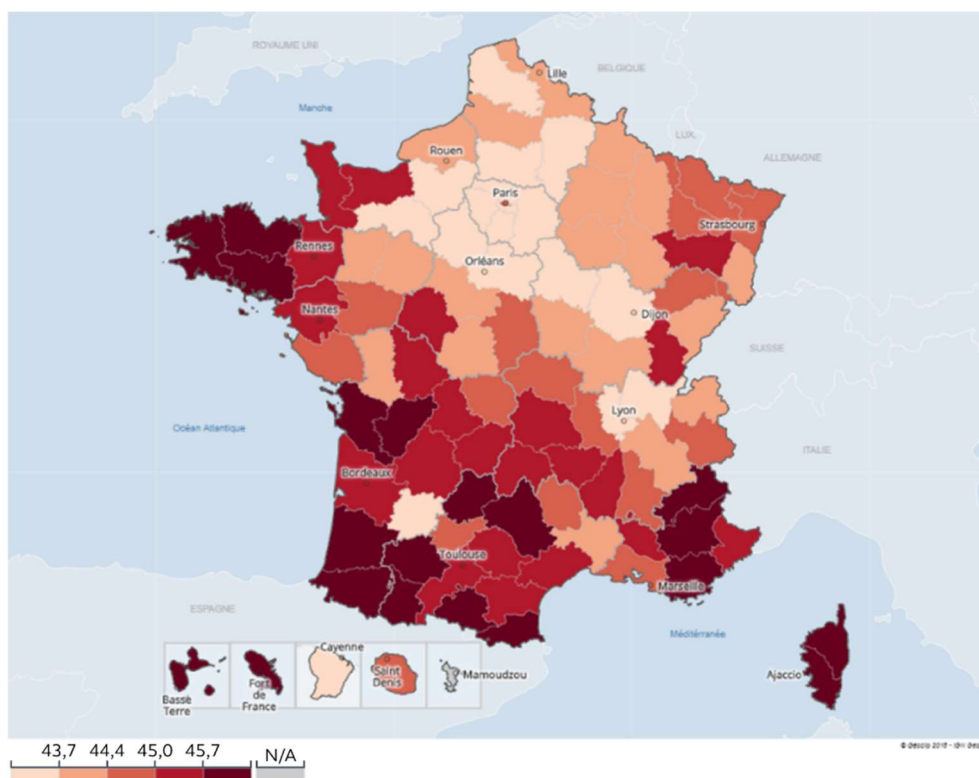
Source : ministère de la transition écologique et solidaire – retraitement Cour des comptes

Le ministère ne suit pas le taux de satisfaction des vœux des agents.

B - Des conséquences très nettes sur la moyenne d'âge des fonctionnaires par zone

Une des conséquences les plus perceptibles de la politique d'affectation des fonctionnaires suivie par l'État est la différence d'âge des fonctionnaires en poste selon les zones géographiques.

**Carte n° 12 : âge moyen des agents rémunérés par l'État
au 31 décembre 2017**



Source : Fichier Ka – traitement Cour des comptes

La carte ci-avant fait apparaître deux France, celle des « jeunes » fonctionnaires, correspondant à peu près à la moitié nord-est de la France métropolitaine, et celle des « vieux » fonctionnaires, correspondant à la moitié sud-ouest du territoire et la Corse. Ainsi, en 2017, l'âge moyen des agents de l'État était de 44 ans et 4 mois, mais il était de 47 ans en Haute-Corse et de 40 ans en Seine Saint-Denis¹⁹.

Ces écarts ont été renforcés au cours des dernières années : l'âge moyen des agents de l'État a progressé sensiblement sous l'effet des réductions d'effectifs et des réformes relatives aux départs à la retraite, passant de 41 ans et 11 mois à de 43 ans et 6 mois²⁰ entre 2007 et 2016²¹, soit 17 mois. Cependant il n'a pas progressé de manière identique dans tous les départements.

Ainsi, le vieillissement a été particulièrement important (plus de deux ans sur une période de sept ans) dans des départements comme l'Ardèche, les Vosges et le Jura, dont la population de fonctionnaires a baissé suite aux arbitrages effectués pour respecter les plafonds d'emplois (Vosges : - 10,1 %, Jura : -7,3 %), mais où, en outre, peu de jeunes ont été affectés car il s'agit de départements relativement demandés en mobilité.

Inversement, le vieillissement a été quasi nul dans d'autres départements (Rhône, Somme), voire négatif dans certains (Lot-et-Garonne, Côte d'Or), ce qui est dû en partie à la croissance des effectifs (cas atypique du Lot et Garonne : + 37 %, Rhône : + 2,0 %, Côte d'Or : +3,9 %) et en partie au caractère peu demandé du département à l'occasion des mobilités (cas de la Somme) qui favorise l'affectation de jeunes fonctionnaires.

Des fonctionnaires en moyenne plus jeunes peuvent être considérés dans certains cas comme une opportunité pour les zones concernées, qui peuvent bénéficier d'un dynamisme supposé de ces agents. Cependant dans beaucoup de cas, cette situation ne résulte pas d'un choix des intéressés. En effet le désir de mobilité rapide vers des zones plus attractives est fort et peut affecter à la fois la stabilité et l'engagement dans le poste.

¹⁹ Hors contractuels et vacataires, l'âge moyen des fonctionnaires de l'État était de 44 ans et 10 mois.

²⁰ Source : DGAFP, Séries longues, Âge moyen (en années) par ministère au 31 décembre en France (métropole + DOM) - Champ : Emplois principaux de la FPE, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés. L'âge moyen pour 2017 n'est pas disponible.

²¹ Hors contractuels et vacataires, l'âge moyen des fonctionnaires est passé de 43 ans et 6 mois à 44 ans et 10 mois.

CONCLUSION

Confrontées à l'évolution rapide des besoins et de la répartition des emplois à pourvoir sur le territoire national, les politiques d'affectation des agents de l'État doivent également s'inscrire dans un contexte de réduction progressive des emplois publics, de réformes administratives et d'évolution de la répartition des compétences entre l'État, ses opérateurs et les collectivités territoriales. Seul un niveau élevé de départs en retraite a permis de maintenir un flux significatif de recrutements (40 000 par an environ).

Les souhaits de mobilité géographique, largement supérieurs aux mobilités effectives (ces dernières étant au nombre d'environ 150 000 par an), se concentrent sur les zones les plus attractives, la façade ouest et le sud du territoire, délaissant largement les territoires du nord et de l'est et les territoires ruraux les plus enclavés. Outre les déceptions qu'elle peut susciter pour les candidats à la mobilité, cette situation conduit à concentrer les premières affectations dans les territoires les moins attractifs ou sur des emplois dont les conditions d'exercice sont difficiles.

Il en résulte des différences significatives entre des départements attractifs qui constituent des « trous noirs de la mobilité » dans lesquels certains fonctionnaires, s'ils n'y ont pas été affectés lors de leur recrutement, parviennent à être mutés en cours de carrière mais n'en sortent jamais, sauf pour prendre leur retraite, et d'autres, peu attractifs que les agents publics aspirent à quitter dès leur affectation, engendrant une noria de recrutements et de départs et une instabilité préjudiciable à la qualité du service rendu.

Chapitre II

Les limites d'une politique d'affectation fondée principalement sur l'ancienneté et le classement

S'ils résultent pour partie des différences ressenties d'attractivité entre les territoires, les déséquilibres géographiques constatés dans l'affectation des agents publics lors de leur recrutement ou à l'occasion des mobilités ultérieures ne sont pas sans impact sur la qualité des services publics rendus aux citoyens.

Dans ce deuxième chapitre, la Cour s'est attachée à examiner la pertinence des politiques d'affectation menées par les administrations et leurs conséquences sur les agents. Alors que, les fonctionnaires devraient être affectés d'abord en fonction de l'adaptation de leur profil aux besoins des usagers, elle constate que l'ancienneté et le classement continuent de jouer un rôle déterminant dans les politiques d'affectation et que les possibilités d'ajustements demeurent limitées (I). Malgré les efforts engagés, ces politiques ne parviennent pas à empêcher l'existence de postes non pourvus ou tardivement pourvus (II) et une certaine insatisfaction des agents lors de leur première affectation ou des mobilités ultérieures (III).

I - Un rôle prépondérant de l'ancienneté et du classement, des possibilités d'ajustement trop limitées

Même si les pratiques ministérielles peuvent varier, les affectations et les mouvements sont effectués prioritairement sur la base du classement et de l'ancienneté de carrière des agents (A). Des possibilités de déroger à ces principes existent mais elles sont d'ampleur limitée (B).

A - Des principes communs, mais des pratiques ministérielles diversifiées

Alors que la plupart des ministères appliquent des principes et des règles communes, ceux-ci peuvent connaître des modalités de mise en œuvre différentes selon l'ampleur des recrutements à opérer, en termes de calendrier des mouvements et d'articulation entre les différents niveaux de gestion.

1 - Le poids de l'ancienneté et du classement dans les ministères à fort recrutement

Les procédures de recrutement doivent veiller à concilier les besoins du service et la prise en compte des vœux d'affectation des agents. Si l'ancienneté et le classement sont souvent premiers dans les critères d'attribution de postes, il existe cependant des pratiques diverses selon les ministères.

Dans le cas d'une gestion « de masse », ou quand le recrutement n'a pas de dimension interpersonnelle (par exemple au ministère de l'éducation nationale, où l'agent est devant ses élèves), l'obtention d'un poste en mobilité se fonde sur un barème.

Au ministère de l'éducation nationale, le mouvement inter-académique a pour objectif d'assurer une répartition équilibrée de la ressource enseignante entre les différentes académies. À l'intérieur de chaque académie, le mouvement doit permettre la couverture la plus complète possible des besoins d'enseignement par des personnels titulaires, y compris sur des postes ou dans des établissements qui s'avèrent moins attractifs en raison de leur isolement géographique ou des conditions particulières d'exercice.

Les affectations des personnels prononcées dans le cadre de ce mouvement tiennent aussi compte, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, des demandes formulées par les personnels et de leur situation familiale. Sont particulièrement prises en compte les demandes formulées par les fonctionnaires au titre des priorités légales prévues par l'article 60 modifié de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Le droit des personnes à un traitement équitable lors de l'examen de leur demande de mutation est supposé être garanti par un barème inter-académique défini nationalement et des barèmes académiques arrêtés par les recteurs et les vice-recteurs pour classer des demandes. Néanmoins, ces barèmes n'ont qu'un caractère indicatif.

À la DGFIP, le principe qui prévaut est celui de l'ancienneté administrative pour les agents de catégories A, B et C. Pour les agents A+, c'est l'ancienneté dans le grade qui prime. Ce principe ne repose pas sur un texte réglementaire, mais il reprend les pratiques précédentes de la DGI. Toutefois, des réformes mises en œuvre au cours de ces dernières années ont permis une extension des recrutements au choix par les directeurs pour les agents de catégorie A+ (directions de contrôle fiscal notamment).

Quand l'effectif est plus réduit et le recrutement davantage fondé sur le profil de l'agent, le supérieur hiérarchique a plus de marge de choix et cherche à limiter les risques en recrutant un agent dont il sait qu'il dispose des compétences requises.

Ainsi, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation privilégie un recrutement plus discrétionnaire, mais toujours dans la limite des priorités légales d'affectation. Les agents formulent leurs vœux de mobilité sur des postes précis, dans une application propre au ministère, entièrement dématérialisée (AgriMob). La note « mobilité » contient une grille d'analyse des entretiens qui met en évidence les critères d'appréciation des demandes d'affectation, centrés sur les compétences requises pour le poste et la capacité des agents à satisfaire à ses contraintes. Les priorités légales peuvent être exprimées par l'agent initialement dans sa demande de mobilité mais il peut les faire valoir également en cours de procédure, jusqu'à la commission administrative paritaire, c'est-à-dire potentiellement sans que la structure d'accueil ne soit informée.

2 - Une certaine variété des calendriers de mobilité

Plusieurs administrations organisent les mutations à dates fixes, sous forme de campagnes de mobilité. C'est notamment le cas des administrations pour lesquels les effectifs sont importants, comme le ministère de l'éducation nationale, la DGFIP, la gendarmerie nationale.

Ainsi, dans la gendarmerie nationale, l'obligation de mobilité imposée aux agents facilite l'anticipation des mouvements pour ceux-ci comme pour le service et permet une plus grande efficacité de la procédure. Les mobilités sont organisées par campagne, dans le cadre du plan annuel de mobilité : la mobilité peut toutefois intervenir exceptionnellement hors calendrier, par exemple en cas de besoin urgent dans une unité ou une situation personnelle exceptionnelle de l'agent. Pour les officiers, la procédure pour une mobilité s'étale sur 18 mois entre la saisie des fiches de vœux en début *n-1* et la prise de poste en août de l'année *n*.

Par ailleurs, les officiers sont encouragés à élaborer un plan de carrière à moyen terme : des fiches individuelles de parcours de carrière sont rentrées dans le SI RH²².

Pour les sous-officiers, la procédure dépend du type de mobilité. Pour la mobilité sur demande, l'agent formule une fiche de vœux à l'été *n-1* pour dresser la liste des postes susceptibles de se libérer. Pour la mobilité fonctionnelle (changement d'affectation à chaque passage de grade), le tableau d'avancement est publié en décembre de l'année *n-1* (avec les agents prêts à accepter une mobilité) pour un mouvement à l'été de l'année *n* (dans 90 % des cas).

Toutefois, l'organisation des mobilités très en amont ne satisfait pas toujours les agents. Ainsi, à la DGDDI, les agents les plus récemment arrivés en poste soulignent les difficultés induites par l'existence d'un délai de dix mois entre l'inscription au tableau d'avancement et de mutation (novembre *n-1*) et la date d'effet de la mutation (septembre *n*), dispositif qui entraîne de nombreuses annulations d'inscription au tableau des mutations voire des refus de mutation. Dans les ministères sociaux, les délais d'affectation sont généralement plus brefs : la date de prise de fonctions est généralement négociée entre l'agent, le service de départ et le service d'accueil et le délai entre la CAP de mobilité et la prise de poste n'excède pas trois mois.

²² Système d'information – ressources humaines.

3 - L'existence de plusieurs niveaux de gestion géographique complexifie les procédures

Les ministères ont également des pratiques diversifiées quand il s'agit d'articuler les mouvements entre différents niveaux géographiques.

Ainsi, les enseignants du premier et du second degrés peuvent s'inscrire à deux types de mouvement (cf. encadré).

Les deux types de mouvement des enseignants du premier et du second degrés

Les instituteurs et professeurs des écoles titulaires (recrutés sur une base académique) participent au mouvement interdépartemental afin de changer de département. Participent obligatoirement au mouvement les personnels dont le poste a été supprimé (« mesure de carte scolaire »), les nouveaux entrants, les personnels affectés à titre provisoire l'année précédente, les personnels qui reprennent leurs fonctions dans le département à la suite d'une réintégration après détachement, disponibilité, congé parental ou congé de longue durée, et les agents stagiaires nommés au 1^{er} septembre de l'année. Une phase complémentaire restreinte, organisée de gré à gré entre départements, peut ensuite permettre d'ajuster les effectifs d'enseignants en fonction des besoins et de résoudre les situations de rapprochement de conjoints non satisfaites lors du mouvement interdépartemental, les situations des personnels enseignants atteints d'un handicap et les situations inconnues lors du mouvement interdépartemental. Cette phase est suivie d'une phase intra départementale pour ceux qui ont été affectés à titre provisoire l'année précédente et qui doivent recevoir une affectation définitive ou qui réintègrent un poste, ou pour ceux qui souhaitent changer d'affectation au sein du département.

Les personnels du second degré (enseignants, conseillers principaux d'éducation et psychologues du ministère de l'éducation nationale) participent au mouvement national à gestion déconcentrée pour demander une mutation ou une première affectation ou pour retrouver une affectation dans l'enseignement du second degré. Le mouvement national à gestion déconcentrée se déroule en deux phases : une phase inter-académique suivie d'une phase intra-académique. Le ministre procède, après avis des instances paritaires compétentes, à la désignation des personnels changeant d'académie, à la désignation dans les académies ou le département de Mayotte des nouveaux titulaires et à l'affectation des professeurs de chaires supérieures. Les recteurs et les vice-recteurs prononcent, après avis des instances paritaires compétentes, les premières et nouvelles affectations des personnels nommés dans leur académie ou vice-rectorat. Toutefois, il n'existe pas formellement de phase complémentaire d'ajustement comme pour le premier degré.

Deux mouvements existent également à la DGFIP : toutes les mobilités géographiques (changement de résidence d'affectation nationale – RAN) s'inscrivent dans le mouvement national. Dans un second temps, le mouvement local concerne les agents qui souhaitent changer de mission-structure, mais au sein de la même RAN. Si la règle de l'ancienneté prime systématiquement lors du mouvement national, les mutations locales peuvent davantage prendre en compte l'adéquation entre le poste et le profil de l'agent, après concertation avec les organisations syndicales. La procédure va toutefois être réformée avec la suppression des RAN. La départementalisation des affectations nationales pour les agents de catégories A, B et C permettra de renforcer les marges de manœuvre des directeurs locaux qui pourront ainsi mieux répartir les ressources selon les besoins. Elle concernera aussi bien les titulaires en mutation que les primo-affectés. Le mouvement départemental interviendra en aval du mouvement national. Cette réforme recueille l'adhésion des directeurs locaux, qui y voient la possibilité de retrouver des marges de manœuvre pour affecter les agents en fonction des besoins du service et faciliter les réorganisations du réseau.

S'agissant des agents A+, des marges de flexibilité sont déjà prévues. Par exemple, les directeurs ont la possibilité d'organiser des mouvements locaux de comptables à équivalence de niveau.

Au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, toutes les mobilités sont prises en compte dans un même mouvement. Les mobilités à courte distance ne se distinguent pas du droit commun dès lors qu'il y a changement de résidence administrative ou de structure. La procédure de mobilité est également identique et publique lors d'un mouvement entre services au sein d'une même structure. Cette procédure permet d'assurer la transparence du processus et d'éviter les « boucles courtes » dans les lieux privilégiés (par exemple, Montpellier et Bordeaux). La seule exception concerne les cas de réorganisation interne qui donnent une préférence aux personnes du service réorganisé. L'exigence d'inscrire toute mobilité dans la procédure générale se justifie par un souci de transparence. La publicité du processus permet également de ne pas discriminer les agents qui bénéficient d'une priorité légale. Néanmoins, dans le cas de postes susceptibles d'être vacants, le ministère a constaté des cas d'échanges de postes qui limitent les mouvements externes sortants ou entrants sur une zone géographique privilégiée.

B - Des possibilités d'ajustement trop limitées

Les possibilités de déroger à la règle du rang de classement et de l'ancienneté existent mais elles sont d'ampleur limitée. Elles tiennent essentiellement aux priorités légales et aux quelques exceptions liées à la spécificité du poste à pourvoir. Par ailleurs, sauf rares exceptions, la mobilité repose sur le principe du volontariat.

1 - Des priorités légales d'affectation s'imposent aux processus de mutation

L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État fixe quatre priorités légales d'affectation :

- rapprochement de conjoints (fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint ou du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts) ;
- fonctionnaires handicapés ;
- agents exerçant dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- fonctionnaires qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans une collectivité d'Outre-Mer ou en Nouvelle Calédonie (depuis 2017). Plusieurs administrations ont signalé que cette dernière priorité était plus difficilement applicable.

Les ministères peuvent ajouter d'autres priorités, de niveau infra-législatif (décret...) ou infra-légal (circulaire...). Ainsi, au ministère de l'éducation nationale, la liste prévue à l'article 60 est complétée au niveau réglementaire par cinq critères de priorité pour les personnels enseignants²³.

La DGPN prévoit pour sa part quatre critères ouvrant droit à une mutation à titre dérogatoire, listées dans le décret du 9 mai 1995.

²³ La situation de l'agent qui sollicite un rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant ; la situation de l'agent affecté dans un territoire ou une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement ; la situation de l'agent affecté dans un emploi supprimé en raison d'une modification de la carte scolaire ; le caractère répété d'une même demande de mutation ainsi que son ancienneté ; l'expérience et le parcours professionnel de l'agent.

D'autres administrations n'ont pas fixé de priorité supplémentaire, mais peuvent prévoir des aménagements, notamment pour les premières affectations. Ainsi, à la DGGN, des aménagements peuvent être prévus pour les couples (les deux membres pouvant choisir une affectation moins demandée en fonction de leur rang de sortie pour s'assurer d'être dans la même zone géographique) mais il n'y a pas d'affectation prioritaire.

2 - Les exceptions liées à la spécificité du poste à pourvoir sont encore trop rares

Afin de rechercher une meilleure correspondance entre les compétences de l'agent affecté et les qualités requises pour occuper le poste et ainsi améliorer l'efficacité du service d'accueil, plusieurs administrations ont identifié des « postes à profil », pour lesquels l'affectation suit des règles dérogatoires.

Le ministère de l'éducation nationale dispose d'une procédure formalisée de sélection des candidats et d'affectation sur les « postes à profil »²⁴. Ces affectations prononcées sur postes spécifiques qui exigent une adéquation étroite entre le poste et le profil de la personne contribuent à assurer une gestion plus qualitative en termes de parcours professionnel. La prise en considération de la spécificité de ces postes et de situations professionnelles particulières conduit à traiter ces affectations en dehors du barème. Cette procédure est encadrée par des notes de service ministérielles.

Ailleurs qu'au ministère de l'éducation nationale, on observe un encouragement au développement des « postes à profil ». Par exemple, à la DGDDI, l'affectation sur ce type de postes représente désormais une part importante des premières affectations des inspecteurs-élèves (elle reste toutefois minoritaire sur l'ensemble de la direction). Ces nouvelles pratiques recueillent une certaine adhésion car elles visent à rechercher la meilleure adéquation possible entre le profil du poste et les compétences de l'agent.

À la DGGN, il existe des postes réservés à des agents disposant de compétences spécifiques. Ces compétences doivent être validées par une formation sanctionnée par un diplôme technique. Les spécialités concernées sont le pilotage d'hélicoptère, la haute montagne et les systèmes d'information et de communication. Les diplômes civils ne sont pas reconnus. Sur d'autres postes nécessitant une technicité particulière (motards, plongeurs, maîtres-chiens, etc.), les compétences des agents font l'objet de contrôles et de mises à jour fréquents.

²⁴ La Cour a analysé cette politique et recommandé d'augmenter le nombre de « postes à profil » à disposition des chefs d'établissement. Voir le rapport *Gérer les enseignants autrement, une réforme qui reste à faire*. La Documentation française, octobre 2017, disponible sur www.ccomptes.fr.

D'autres administrations n'ont pas défini de « postes à profil », mais peuvent tenir compte des compétences spécifiques d'un agent pour l'affectation sur certains postes. C'est notamment le cas de la police nationale, qui peut détecter des profils spécifiques (pratique d'une langue rare, expérience de la haute montagne), mais cela demeure exceptionnel.

3 - La mobilité est rarement obligatoire

La mobilité repose sur un acte volontaire des agents ce qui, sauf rares situations disciplinaires ou restructurations, peut contraindre les marges de manœuvre de l'administration pour faire évoluer les effectifs et assurer une bonne adaptation des profils aux postes. Les circonstances dans lesquelles la mobilité est obligatoire sont peu nombreuses.

Le statut peut imposer une mobilité à intervalles réguliers. En tant que militaires, les gendarmes sont soumis à une telle obligation. Pour les officiers de gendarmerie, la durée sur un poste est de trois à cinq ans pour un poste dit « de commandement » et de trois à six ans pour un poste dit « d'environnement » (état-major...).

La mobilité peut également être imposée pour bénéficier d'une promotion. C'est notamment le cas dans la gendarmerie, où les règles d'avancement sont prévues dans le statut. Pour les sous-officiers, l'avancement donne obligatoirement lieu à une mobilité (l'agent doit être affecté sur un nouveau poste lui permettant d'exercer des responsabilités correspondant à son nouveau grade). Pour les officiers, l'avancement est souvent décorrélé de la mobilité²⁵ (les postes sont cotés selon une fourchette de grades, ce qui permet à l'agent de ne pas quitter immédiatement son poste).

À la DGFIP, la mobilité est également imposée en cas de promotion. Cette règle n'est pas inscrite dans le statut mais dans des instructions ministérielles. S'agissant des administrateurs des finances publiques (AFIP), la mobilité à l'entrée dans le corps est la règle (quelques exceptions ponctuelles imposées par l'intérêt du service restant toutefois possibles). La mobilité est également imposée pour une promotion au grade d'administrateur AGFIP de classe normale. La promotion au grade d'administrateur général des finances publiques (AGFIP) de 1^{ère} classe n'intervient que rarement en même temps qu'un changement d'affectation, mais elle est souvent la conséquence d'une mobilité réussie. S'agissant des catégories A et B, les agents promus suite à un concours ou à une procédure

²⁵ Les règles d'avancement pour les officiers de gendarmerie sont les suivantes (la limite supérieure va disparaître) : quatre ans pour devenir capitaine ; quatre à dix ans pour devenir chef d'escadron ; trois à huit ans pour devenir lieutenant-colonel ; trois à neuf ans pour devenir colonel.

de sélection par liste d'aptitude sont tenus de participer au mouvement dans le cadre normal, c'est-à-dire dans le respect de la règle de l'ancienneté pour les promus par liste d'aptitude de B en A et pour les promus B, dans le respect du rang de réussite au concours pour les inspecteurs des finances publiques (IFIP) à compter de septembre 2018. Les promus n'ont aucun droit de retour dans leur direction d'origine, ni ne bénéficient d'aucun avantage pour ce faire.

II - Des postes non pourvus ou pourvus tardivement

Alors que les processus d'affectation et de mobilité ont normalement pour vocation de mettre en place dans les services les effectifs correspondant aux besoins, plusieurs ministères ont des difficultés réelles à pourvoir les postes figurant dans les organigrammes. Des organigrammes incomplets peuvent conduire à un fonctionnement dégradé, à une baisse de la qualité de service et à des tensions pour les fonctionnaires déjà en poste.

Les postes vacants peuvent avoir pour origine une inadaptation de l'organisation des services par rapport aux autorisations budgétaires (A), mais également le caractère peu attractif des postes proposés et la difficulté de recruter (B). Enfin une rotation trop rapide des effectifs multiplie les vacances « frictionnelles » et contribue également à désorganiser les services (C).

A - Des décalages entre les organigrammes des services et les autorisations budgétaires

Dans un certain nombre de ministères, il existe une déconnexion entre le nombre de postes estimés nécessaires (effectifs « cibles » ou « de référence ») et le nombre de postes réellement ouverts. Cette déconnexion est liée au retard pris pour ajuster les organigrammes à une estimation réaliste des postes autorisés, mais également à une anticipation déficiente des besoins en effectifs par l'administration centrale. Faute d'un redéploiement suffisamment rapide des postes, les sureffectifs à un endroit se traduisent souvent par un sous-effectif ailleurs.

Il apparaît nécessaire dans ces conditions d'adapter les tableaux d'effectifs à la réalité des autorisations budgétaires. La loi de programmation des finances publiques 2018-2022, qui dispose que le nombre des emplois autorisés pour l'année n ne peut excéder de plus de 1 % celui des emplois « consommés » en $n-2$, devrait faciliter cette adaptation.

1 - Au ministère de l'éducation nationale, des décalages d'ampleur limitée

Dans ce ministère, le calibrage des besoins de recrutements est effectué pour la rentrée $n+2$. Des écarts peuvent donc être constatés *a posteriori*, en plus ou en moins, par rapport aux besoins réels.

Pour le second degré, le ministère estime qu'il existe des surnombres dans une académie quand le nombre d'enseignants affectés pour le remplacement et la suppléance est supérieur à 6 % des effectifs d'enseignants devant élèves (titulaires et non titulaires). Le ministère précise toutefois qu'il ne s'agit que d'un indicateur « permettant d'évaluer les marges de progrès à réaliser en matière de gestion prévisionnelle et non pas du constat d'un potentiel non utilisé », contrairement à ce que pourrait laisser entendre la terminologie employée. Les surnombres disciplinaires ont diminué de 59 % entre 2012 et 2017 passant de 1 396 ETP à 576 ETP sur la période, soit une part résiduelle de 0,2 % sur l'ensemble des disciplines²⁶.

Dans le premier degré, des écarts peuvent se produire en raison de différences entre les flux d'entrées et de sorties constatés par rapport aux prévisions (départs en retraite, par exemple).

L'administration centrale s'est engagée, ces dernières années, dans un dialogue de gestion de plus en plus approfondi avec les académies, pour assurer la meilleure adéquation possible en matière de recrutement et limiter au minimum ces déséquilibres.

2 - Des décalages plus importants dans d'autres ministères

a) À la DGDDI, une utilisation insuffisante du plafond d'emploi

Dans cette administration, il existe des taux de vacance parfois significatifs.

Le taux de vacance au niveau national s'explique, pour l'essentiel, par un écart structurel entre les effectifs de référence, établis en cohérence avec le plafond d'emploi autorisé en loi de finances, et les effectifs réels.

²⁶ Il est à noter que le ministère de l'éducation nationale sature ses autorisations d'emploi.

Tableau n° 5 : effectifs de la DGDDI comparés au plafond d'emplois (ETPT)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
LFI	17 856	17 506	17 129	17 435	17 063	16 870	16 662	16 396	16 473	16 759
Réalisé	17 633	17 269	16 930	17 154	16 806	16 775	16 520	16 216	16 258	16 641
Écart (%)	- 1,2 %	- 1,4 %	- 1,2 %	- 1,6 %	- 1,5 %	- 0,6 %	- 0,9 %	- 1,1 %	- 1,3 %	- 0,7 %

Source : rapports annuels de performances (RAP) annexés au projet de loi de règlement

Cette sous-utilisation des plafonds autorisés s'explique en grande partie par les erreurs dans l'anticipation du *turnover* des agents (départs en retraite, promotions, réussites à un concours) pour l'année suivante et les arrivées, notamment de sortie d'école, qui abondent les services déficitaires à date fixe.

b) À la DGFIP, un référentiel d'emplois supérieur aux emplois budgétaires autorisés

La DGFIP suit la répartition de ses effectifs au moyen d'un référentiel unifié, dénommé « tableau de gestion des emplois de référence des finances publiques » ou TAGERFiP, mis en place en 2011 par rapprochement des deux référentiels préexistants à la DGI et à la DGCP.

Ce document est la photographie des emplois théoriques alloués à chaque structure (directions régionales et départementales, directions nationales et spécialisées, services à compétence nationale). La présentation des emplois croise une segmentation sectorielle (les emplois sont répartis sur l'ensemble des grades de la DGFIP) et une segmentation structurelle (le suivi des emplois est individualisé pour chaque structure, y compris celles du niveau infra-départemental). Exprimé en ETP, le TAGERFiP diffère du plafond d'emplois autorisés (en ETPT), d'autant plus qu'une partie des stagiaires des écoles et les agents dits « auxiliaires » ne sont pas compris dans le référentiel alors qu'ils figurent dans le plafond d'emplois.

La comparaison à un instant donné entre le TAGERFiP et les effectifs réels permet de mesurer et de localiser les surnombres et les vacances théoriques d'emplois. Mais les emplois figurant dans le TAGERFiP ne correspondent pas aux emplois effectivement disponibles. En effet, lors de la création du TAGERFiP, le choix a été fait de ne pas mettre à jour cette base en se calant sur la réalité des emplois implantés mais de reprendre les données figurant dans les référentiels respectifs des directions fusionnées. Les modalités d'actualisation de ces référentiels puis du TAGERFiP ont introduit des biais qui se sont cumulés et le nombre d'emplois aujourd'hui répertoriés dans TAGERFiP est supérieur d'environ un millier à celui autorisé par les lois de finances.

Une opération de rebasage a permis de prendre effectivement en compte la suppression de 130 emplois structurellement vacants dans la LFI pour 2019. La mise à jour du référentiel doit impérativement être poursuivie, afin de tirer les conséquences d'une situation déjà établie et de donner une vision plus exacte de la réalité.

c) Dans les ministères sociaux, des surnombres en administration centrale, des postes vacants dans les services déconcentrés

Dans le cadre d'un respect des effectifs cibles sur l'ensemble des deux programmes, les effectifs réels à fin 2016 montrent :

- des surnombres en administration centrale sur le périmètre « affaires sociales – santé » de 112 ETP ;
- des vacances de 90 ETP dans les services déconcentrés sur le même périmètre (dont 47,2 dans les directions régionales ou départementales et 42,5 à l'EHESP) ;
- des vacances de 23 ETP dans les services déconcentrés du périmètre « travail emploi » (au titre des postes non répartis entre les directions).

B - Des postes ouverts sans candidats, un recours important aux non-titulaires

Il n'est pas rare que des postes autorisés budgétairement ne soient pas pourvus. Deux raisons principales expliquent cette situation.

D'une part, le déficit d'attractivité de certains métiers ou de certains corps se traduit par le fait que, aux conditions proposées par l'administration, trop peu de candidats se présentent au concours de recrutement.

D'autre part, le déficit d'attractivité de certaines zones géographiques peut créer des situations où il n'existe aucun candidat dans le cadre de la mobilité interne ou externe, et où les primo-affectations ne suffisent pas à pourvoir tous les postes ouverts.

Le recours massif aux contractuels permet de combler, au moins partiellement, ces postes non pourvus.

1 - Au ministère de l'éducation nationale, des académies peu attractives, des disciplines en déficit

L'Éducation nationale présente des exemples des deux types de difficultés.

Les concours de recrutement du premier degré ont globalement des taux de sélectivité satisfaisants avec, en moyenne nationale, 2,6 présents au concours par poste en 2016. Il existe cependant des disparités académiques puisque le nombre de présents par poste (et donc la sélectivité) varie de 1,2 (pour Créteil) à 6,3 (pour la Guadeloupe). Les territoires les moins attractifs pour les concours sont Créteil, Versailles (1,3) puis la Guyane (1,6). Le manque d'attractivité, lié aux très forts besoins de ressources pour Créteil a conduit à ouvrir une deuxième session du concours national, reconduite chaque année depuis 2015 afin de combler les postes laissés vacants lors de la première session. En 2018, cette session supplémentaire a été également ouverte pour l'académie de Versailles.

Dans le second degré, la sélectivité est meilleure en moyenne (3,6 présents par poste pour les concours externes, 4,6 pour les concours internes), mais certaines disciplines d'enseignement général sont classiquement en tension en termes de recrutements (mathématiques, anglais, etc.). Les postes ne peuvent pas être tous pourvus par des fonctionnaires titulaires et il est nécessaire de recruter des personnels contractuels. Au total, seules 88,5 % des places offertes au concours en 2016 ont été pourvues.

La faible attractivité des concours organisés en application de la loi Sauvadet pour résorber la précarité dans la fonction publique est par ailleurs notable. Ainsi, sur 3 619 postes ouverts en 2016 au titre des concours réservés, seuls 1 648 ont pu être pourvus, soit moins de la moitié. Il n'y avait que 0,9 candidat présent par poste offert. Compte tenu de cette situation, ces concours ont été supprimés à compter de 2019 (cette échéance étant fixée à la fin 2020 pour les établissements dérogeant à l'obligation de pourvoir leurs emplois par des fonctionnaires).

Dans ces conditions, le ministère de l'éducation nationale recourt largement à l'emploi de contractuels sur des postes non pourvus à l'issue du mouvement. Les services académiques mènent une politique active pour pallier les difficultés de recrutement et de remplacement avant le début des cours. En septembre 2017, 21 000 contractuels ont ainsi été recrutés dans les établissements du second degré (17 000 à la rentrée et 4 000 dans les semaines suivantes). Tout au long de l'année, les services demeurent mobilisés.

Dans le second degré, douze disciplines représentent 50 % du recrutement de contractuels.

**Tableau n° 6 : nombre de contractuels par discipline
dans le second degré de l'Éducation nationale**

<i>Discipline de poste – Libellé</i>	Nombre d'ETP contractuels au 06/10/2017	Part dans le recrutement total de contractuels	Nombre d'enseignants devant élèves	Part dans le total des enseignants devant élèves (y.c. contractuels)
<i>Mathématiques</i>	1 877,39	9,00 %	36 779,85	5,10 %
<i>Technologie</i>	1 181,06	5,66 %	9 344,58	12,64 %
<i>Sciences physiques et chimiques</i>	1 128,42	5,41 %	19 617,46	5,75 %
<i>Anglais</i>	1 127,68	5,41 %	30 059,95	3,75 %
<i>Espagnol</i>	1 103,10	5,29 %	14 555,44	7,58 %
<i>Lettres modernes</i>	918,86	4,41 %	33 029,71	2,78 %
<i>Histoire Géographie</i>	818,68	3,92 %	27 623,61	2,96 %
<i>Biotechnologies Santé Environnement</i>	709,46	3,40 %	5 164,87	13,74 %
<i>Éducation (CE, CPE)</i>	531,68	2,55 %	11 823,92	4,50 %
<i>Eco- Gestion option commerce et vente</i>	494,87	2,37 %	4 572,91	10,82 %
<i>Sciences de la vie et de la terre</i>	493,43	2,37 %	16 250,02	3,04 %
<i>Enseignements artistiques et arts appliqués</i>	448,47	2,15 %	2 861,79	15,68 %

Source : ministère de l'éducation nationale

2 - Un défaut d'attractivité de certains emplois du ministère de l'Agriculture et Alimentation

Dans certaines spécialités, le ministère souffre d'un manque de techniciens supérieurs. Deux raisons principales expliquent les difficultés de recrutement :

- le faible nombre d'inscrits et le niveau des candidats, qui ont pour conséquence que le nombre d'admis se situe en deçà du nombre de postes ouverts ;
- le nombre relativement important de renoncations au bénéfice des concours dans les spécialités « technique et économie agricole » et « technicien de formation et de recherche ». Ces renoncations sont le plus souvent motivées par des considérations géographiques même si le ministère s'efforce de proposer des postes dans un périmètre géographique proche.

Pour la spécialité « vétérinaire et alimentaire », le nombre de renoncations aux concours est plus faible : un pourcentage relativement important de lauréats des concours sont issus du ministère et ont donc vocation à demeurer dans la même structure (abattoirs).

3 - Un recours massif aux contractuels pour les postes non pourvus par des fonctionnaires

Qu'il s'agisse de remédier à un problème d'attractivité géographique ou de métier, le recours à des contractuels est une solution fréquemment utilisée pour couvrir les postes non pourvus par des fonctionnaires. De fait, si l'emploi de personnels non titulaires n'est pas une pratique nouvelle pour l'État, elle est depuis plusieurs années en croissance notable.

Le tableau ci-après fait clairement apparaître la hausse tendancielle du nombre des non-titulaires sur les dix dernières années, leur part dans la fonction publique de l'État étant passée de 12,4 % à 16,4 %.

**Tableau n° 7 : évolution du nombre de contractuels de l'État
de 2007 à 2016 (en milliers)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Évolution annuelle moyenne sur dix ans (en %)
<i>Fonctionnaires</i>	1 725	1 646	1 603	1 582	1 552	1 539	1 529	1 538	1 542	1 546	- 1,5
<i>Contractuels</i>	321	334	365	369	365	370	386	376	379	397	2,4
<i>Militaires(1)</i>	345	335	327	322	318	313	310	303	300	305	- 1,3
<i>Autres catégories et statuts(2)</i>	196	194	189	185	181	178	176	176	176	178	- 1,1
<i>dont ouvriers d'État</i>	47	44	0	40	37	36	33	31	28	25	- 6,4
Total	2 588	2 509	2 484	2 458	2 416	2 400	2 401	2 393	2 398	2 427	- 0,9
<i>Part de non- titulaires (en %)</i>	12,4	13,3	14,7	15,0	15,1	15,4	16,1	15,7	15,8	16,4	

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, INSEE; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État depuis de 2004.

(2) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

C - Des postes pourvus tardivement ou changeant trop fréquemment de titulaire

Dans la plupart des cas, les procédures d'affectation et de mobilité mises en œuvre par l'administration permettent de pourvoir les postes ouverts. Mais ce résultat est souvent obtenu au prix de retards qui perturbent le fonctionnement du service. Les causes de ces retards sont par exemple :

- les délais techniques d'ouverture des postes (publications) ;
- pour les premières affectations, la nécessité d'organiser des concours à date fixe ;
- pour les mobilités, la nécessité de passage en CAP.

Ces retards, très pénalisants pour les services, se multiplient dans les secteurs où existe une importante rotation du personnel. La Cour a pu le vérifier pour certains corps et certains départements.

Selon la DGDDI, le taux de rotation par département n'est pas un indicateur pertinent en raison de la faible implantation d'effectifs douaniers dans un nombre élevé de départements et de la comptabilisation de l'ensemble des services à compétence nationale (pour beaucoup implantés en région) dans les effectifs de l'administration centrale. Néanmoins, les chiffres disponibles confirment un fort taux de rotation dans les services franciliens qui s'explique par la moindre attractivité de cette région et par une moyenne d'âge plus basse des agents y exerçant.

Ces derniers sont davantage susceptibles de solliciter une mobilité géographique pour rejoindre leur région d'origine ou quitter leur premier poste d'affectation suite à une réussite à un concours, affectation pas toujours choisie.

L'analyse par corps fait apparaître des situations très contrastées, avec des taux de rotation supérieurs à 40 % pour les agents de catégorie A dans de nombreux départements de la moitié nord de la France, alors que les agents de catégorie C ne connaissent qu'une rotation beaucoup plus modeste, voire quasi nulle dans de nombreux départements du centre du territoire.

À la DGFIP la rotation des agents apparaît élevée, ce qui, selon la direction, nuit au fonctionnement, à l'esprit d'équipe et dégrade les conditions de travail des agents qui restent dans les services. Aucun indicateur ne lui permet cependant d'en mesurer les conséquences. L'analyse faite par la Cour sur les taux de rotation en 2017 dans divers corps montre que le taux de rotation peut être élevé dans certains départements, par exemple pour les agents administratifs de catégorie C.

Au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, alors que les techniciens supérieurs sont remarquablement stables, les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) connaissent des taux de rotation parfois supérieurs à 25 % dans certains départements du Nord et de l'Est de la France, ainsi que dans le Sud-Ouest.

Au sein du ministère de l'écologie le taux de rotation peut être élevé pour le corps des attachés d'administration de l'État (AAE), avec des niveaux supérieurs à 25 % dans une quinzaine de départements assez dispersés sur le territoire. Pour le corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État, il a dépassé 40 % dans deux départements en 2017.

III - Des agents parfois insatisfaits de leur affectation

Même si l'organisation de l'affectation et de la mobilité tient largement compte des droits des agents, les organisations syndicales et les cadres dirigeants des administrations se font l'écho d'une insatisfaction qui concerne aussi bien la première affectation (A) que la mobilité (B).

A - Des premières affectations pas toujours bien acceptées

Les responsables RH, comme les organisations syndicales, relèvent que le degré d'acceptation des agents vis à vis de leur première affectation se réduit lorsque celle-ci n'est pas conforme à leurs attentes.

Plusieurs administrations notent ainsi une hausse du nombre de cas de refus du bénéfice d'un concours lorsque l'affectation proposée ne convient pas, notamment le ministère de l'agriculture et de l'alimentation ou le ministère de la transition écologique et solidaire.

Pour leur part, les enseignants estiment être mal préparés à leur prise de fonctions : les concours sont trop académiques et les candidats sont mal informés sur les procédures d'affectation. Selon une organisation syndicale, environ 20 % des futurs enseignants adoptent une stratégie d'évitement face à une première affectation qui les déçoit : demande de mise en disponibilité (souvent refusée), détachement, démission, etc. En outre, les jeunes enseignants qui acceptent leur affectation ne restent pas longtemps sur leur poste.

Afin d'améliorer les conditions d'arrivée des agents, la DRH des ministères sociaux a suggéré que les postes d'affectation soient communiqués aux candidats dès le lancement des concours interministériels, pour augmenter la possibilité que ces postes les intéressent en amont (aujourd'hui, les postes sont présentés à l'issue du concours, avec parfois une certaine surprise des candidats qui découvrent les postes dans d'autres ministères ou sur l'ensemble du territoire des grandes régions). Cette proposition reste à arbitrer.

L'insatisfaction née d'une affectation non souhaitée peut être amplifiée par des conditions d'exercice (par exemple, enseignants affectés sur plusieurs établissements) et de vie considérées comme difficiles (rémunérations trop basses par rapport au coût de la vie, difficultés à se loger, etc.), d'autant plus que les néo-titulaires sont souvent affectés dans des zones où la vie est chère.

Les agents n'ayant pas eu l'affectation souhaitée auraient tendance à se sentir en permanence « sur le départ », ce qui peut compliquer le fonctionnement du service en raison de la précarité de l'affectation.

Par ailleurs, les organisations syndicales notent qu'un certain nombre de candidats à l'entrée dans la fonction publique sont surqualifiés par rapport au niveau requis pour le concours. La catégorie C est parfois vue comme une porte d'entrée dans la fonction publique pour certains agents qui peuvent dans les faits occuper des postes équivalents à la catégorie B et ensuite évoluer rapidement par le biais des concours internes.

B - Des mobilités difficiles vers les zones les plus demandées, et parfois peu valorisées

La mobilité est souvent encouragée en début de carrière comme un moyen de capitaliser de l'expérience pour la suite. C'est notamment le cas pour les cadres. Certains agents peuvent de plus être confrontés à une obligation de mobilité dans le cadre de leur parcours individuel, du fait de leur niveau de technicité (pour obtenir un poste correspondant à leur spécialité) ou en raison d'une règle statutaire.

Néanmoins la mobilité est freinée par le nombre de postes offerts, qui ne permet pas de satisfaire toutes les demandes, notamment vers les localisations les plus demandées. L'attente peut donc être longue avant d'obtenir une affectation dans celles-ci.

De plus, la situation personnelle des agents les rend moins mobiles géographiquement. La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut se poser, par exemple lorsque la mobilité géographique est exigée pour que l'un des conjoints bénéficie d'une promotion. C'est notamment le cas des chefs d'établissement au ministère de l'éducation nationale, qui doivent changer de poste pour voir leur salaire progresser.

Enfin, malgré les affirmations de principe, la mobilité entre administrations est rarement valorisée, la carrière d'un fonctionnaire qui quitte provisoirement son administration étant dans les faits souvent pénalisée dans son corps d'origine.

CONCLUSION

Malgré une certaine diversité de pratiques ministérielles, le classement et l'ancienneté continuent de jouer un rôle prépondérant dans la grande majorité des décisions d'affectation. Les possibilités d'ajustement par rapport à ces règles issues du statut général de la fonction publique, même si elles ont été accrues au cours des dernières années, demeurent d'effets trop limités.

Les conséquences de cette situation sont négatives tant pour les usagers des services publics que pour les agents eux-mêmes.

L'incapacité de la politique de mobilité à pourvoir de manière équilibrée les postes ouverts sur le territoire national entraîne la concentration de primo-affectés dans les zones peu attractives très largement pourvues par des fonctionnaires jeunes, peu expérimentés, et peu stables dans leur poste. Sans qu'il soit possible de le mesurer avec précision, il y a tout lieu de craindre que cette situation ne soit pas sans impact sur la qualité du service rendu aux usagers.

En second lieu, certains postes ouverts ne sont pas pourvus ou pourvus tardivement. Cette situation peut résulter d'un décalage entre les postes théoriques affichés et les emplois budgétaires autorisés. Elle résulte également, le plus souvent, d'une attractivité insuffisante, même en première affectation, que ce soit pour des raisons de localisation géographique, de rémunération ou d'intérêt du poste. L'incapacité à pourvoir rapidement ces postes conduit au recrutement d'agents contractuels dont le nombre s'est accru d'un tiers au cours des dernières années, plus pour faire face à la contrainte de pourvoir des postes non pourvus que par un choix délibéré de diversification des profils au sein de la fonction publique.

Enfin, ces règles créent de l'insatisfaction chez les agents : les premières affectations ne sont pas toujours bien acceptées et les demandes de mobilité ultérieures sont longues à satisfaire.

Au total, la Cour estime qu'une affectation plus satisfaisante des agents de l'État sur les territoires passe avant tout par un rééquilibrage des décisions individuelles d'affectation, qui devraient donner la priorité aux besoins des usagers plutôt qu'à l'application indifférenciée de règles automatiques d'ancienneté et de classement.

Chapitre III

Les voies d'une gestion plus active

Face aux problèmes posés par l'affectation et la mobilité de ses agents, l'État n'est pas resté inactif. Plusieurs rapports ont proposé des pistes, notamment le rapport Pêcheur de 2013²⁷. De son côté, la Cour a fait de nombreuses recommandations dans ce domaine²⁸. Un certain nombre d'actions ont été mises en œuvre par les ministères, ce qui permet aujourd'hui d'en faire un bilan et d'identifier les plus prometteuses d'entre elles.

Au terme de son enquête, la Cour estime nécessaire de lutter plus efficacement contre le déficit d'attractivité de certains territoires et de certains emplois (I), d'anticiper les évolutions des besoins en emplois et en compétences (II) et de mettre en œuvre une gestion des ressources humaines plus proche du terrain et des agents (III).

I - Lutter plus efficacement contre le déficit d'attractivité de certains territoires

Les constats formulés par la Cour confirment que certains territoires souffrent d'une désaffection de la part des fonctionnaires qui ne souhaitent ni y passer leurs premières années de vie professionnelle ni y être mutés au cours de leur carrière. Pourtant l'égalité d'accès des citoyens aux services publics impose qu'y soient assurées des missions essentielles comme l'éducation, la sécurité ou la solidarité.

²⁷ Bernard Pêcheur, *Rapport au Premier ministre sur la fonction publique*, octobre 2013.

²⁸ Notamment dans la période récente dans les rapports publics thématiques intitulés *Les services déconcentrés de l'État, clarifier leurs missions, adapter leur organisation, leur faire confiance*, décembre 2017 et *Gérer les enseignants autrement, une réforme qui reste à faire*, octobre 2017. La Documentation française, disponibles sur www.ccomptes.fr.

Des outils diversifiés devraient pouvoir être utilisés pour lutter contre le déficit d'attractivité de certaines parties du territoire national : des dispositifs financiers incitatifs pour attirer (A) et stabiliser (B) les fonctionnaires, une adaptation des règles de concours (C) et d'affectation géographique (D) et un encouragement au télétravail (E).

A - Les insuffisances des dispositifs indemnitaires de compensation du manque d'attractivité

Les raisons du manque d'attractivité d'un territoire pour un fonctionnaire peuvent être multiples : coût de la vie élevé, conditions de vie (par exemple, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville), isolement, difficulté des postes dans certains territoires (zones d'éducation prioritaires notamment). Des dispositifs indemnitaires visent à compenser ce manque d'attractivité, mais ils sont peu efficaces et devraient être renforcés.

1 - Au niveau interministériel, une indemnité de résidence obsolète à transformer profondément

Créée en 1919, l'indemnité de résidence est un complément du traitement indiciaire destiné à compenser les différences du coût de la vie entre les lieux d'exercice des fonctions. Ses modalités d'attribution actuelles ont été fixées par décret du 24 octobre 1985. Elle est égale à un pourcentage du traitement indiciaire brut de l'agent dépendant de la commune d'affectation de l'agent : 3 %, 1 % ou 0 % selon les zones.

La Cour a déjà relevé le caractère inadapté de l'indemnité de résidence et formulé des propositions de réforme²⁹.

Le dernier classement des communes par zones date de 2001³⁰ et n'est plus adapté à la situation actuelle (notamment s'agissant des zones pour lesquelles la tension sur l'immobilier augmente). Par ailleurs, le montant de cette indemnité (une quarantaine d'euros par mois en zone 1 et une quinzaine d'euros en zone 2 pour un indice équivalent au SMIC) n'est

²⁹ Cour des comptes, communication à la commission des finances du Sénat, *La masse salariale de l'État, enjeux et leviers*, juillet 2015, disponible sur www.ccomptes.fr. Levier n° 4 : « La limitation du bénéfice de l'indemnité de résidence aux fonctionnaires travaillant en Île-de-France ; pour les agents hors Île-de-France, le montant perçu par les autres bénéficiaires pourrait être gelé au niveau actuel et l'indemnité de résidence supprimée pour les nouveaux agents ».

³⁰ Circulaire FP/7 n° 1996 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001.

pas assez significatif ni différencié entre territoires pour compenser les contraintes liées au coût de la vie, notamment en Île-de-France. Enfin, le mode de calcul de l'indemnité fait que son montant augmente avec le traitement de l'agent, ce qui peut être jugé contestable.

Fondée théoriquement sur le niveau des coûts de résidence, l'indemnité de résidence peut avoir un effet contre-productif en renforçant les écarts d'attractivité entre les zones : ainsi, des zones très attractives en termes de vœux d'affectation des agents (par exemple Bordeaux) présentent des coûts de résidence plus élevés que la moyenne ce qui justifie leur classement en zone à 3 %, alors même que d'autres zones peu attractives offrent en général des logements à des prix moins élevés (par exemple, la Meuse ou la Marne) et que les agents qui y sont affectés ne bénéficient donc pas de l'indemnité de résidence.

Il conviendrait donc de réformer l'ensemble du dispositif et pas seulement de l'ajuster à la marge comme cela a été fait en 2001.

Deux scénarios sont possibles :

- une solution pourrait être de s'inspirer du dispositif qui prévaut pour les indemnités de résidence à l'étranger³¹. Celles-ci dépendent de divers critères : les fonctions exercées, les conditions d'exercice de ces fonctions et les conditions locales d'existence. Elles prennent donc en compte des éléments plus larges que les coûts de la vie ou les frais de résidence ;
- une autre solution pourrait être de compenser, non des surcoûts théoriques, mais les déficits d'attractivité observés, en se fondant sur des éléments objectifs tels que les vœux de mobilité des agents³². L'indemnité pourrait être supprimée dans les zones les plus attractives, au profit de celles, bien identifiées, qui souffrent d'un réel déficit d'attractivité, comme certains départements de la petite couronne parisienne.

À coût budgétaire constant, ce sont environ 950 M€³³ qui pourraient ainsi être redéployés. En faisant l'hypothèse que 30 % des personnels titulaires de l'État seulement seraient concernés, cela représenterait en moyenne une indemnité de 200 € par mois.

³¹ Fixé par l'article 5 du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger.

³² Voir les éléments rassemblés au chapitre I du présent rapport.

³³ Coût pour les seuls ministères civils hors ministère de la défense (296 M€) en 2017.

Une telle réforme, dont les conséquences sur les rémunérations des agents seraient importantes, devrait être mise en œuvre progressivement, sans porter atteinte aux droits des personnels en place.

2 - Au niveau ministériel, des dispositifs complémentaires à l'efficacité variable

En règle générale, les primes versées aux agents sont davantage fonction de la nature et de la difficulté du poste que de la zone géographique d'affectation. Certains ministères proposent des primes en cas d'affectation dans une zone peu attractive. Leur efficacité n'est cependant pas toujours avérée.

Ainsi, le décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 modifié a permis d'unifier et de revaloriser le régime indemnitaire en faveur des personnels du ministère de l'éducation nationale exerçant dans les établissements relevant des programmes de l'éducation prioritaire. Les agents affectés dans ces établissements bénéficient d'une indemnité de sujétions spéciales, s'élevant à 3 479 € par an pour les enseignants affectés en REP + (montant porté à 4 646 € à compter du 1^{er} septembre 2019) et 1 734 € pour ceux affectés en REP. Au-delà de l'aspect financier, des aménagements des obligations réglementaires de service sont prévues : les enseignants du premier degré exerçant dans les écoles REP+ bénéficient de la libération de 18 demi-journées par année scolaire de leur service d'enseignement. Les enseignants assurant un service dans un établissement public d'enseignement du second degré REP+ bénéficient quant à eux d'un dispositif de pondération des heures d'enseignement, chaque heure étant décomptée pour la valeur d'1,1 heure.

Ces dispositifs ne sont toutefois pas suffisants pour attirer et maintenir les agents dans les zones correspondantes, ainsi que l'a constaté récemment la Cour dans son rapport consacré à l'éducation prioritaire³⁴.

Pour sa part, la DGPN a mis en place des dispositifs indemnitaires spécifiques à certaines zones (prime de fidélisation et complément de rémunération en Île-de-France) ou à certains postes (réputés plus difficiles). Ces primes ne sont versées que si l'agent reste une durée minimum sur le poste, ce qui permet une fidélisation des personnels. La DGPN juge ce dispositif assez efficace.

³⁴ Cour des comptes, *Rapport d'évaluation d'une politique publique sur l'éducation prioritaire*. La Documentation française, octobre 2018, 197 p., disponible sur www.ccomptes.fr.

Sur le même principe, la DGDDI utilise des majorations indemnitaires pour attirer les personnels et les fidéliser sur certains territoires (Outre-mer, région parisienne), mais ils n'ont pas suffi à réduire la rotation excessive des effectifs dans ces zones.

Au total, les différences d'attractivité par zone géographique sont telles qu'il paraît difficile d'échapper à un mécanisme d'incitation financière pour attirer et retenir les fonctionnaires dans les zones les moins demandées. Les dispositifs existants, notamment l'indemnité de résidence, sont trop limités dans leur montant et trop peu différenciés pour jouer leur rôle. Ils gagneraient à être refondus pour être mieux ciblés.

B - Les dispositifs de stabilisation dans les zones peu attractives : un bilan qui reste à faire

En complément des mesures visant à attirer les agents vers les zones les moins attractives, des dispositifs ont été mis en place pour les encourager à y rester au moins un certain temps, afin d'éviter les phénomènes d'effet d'aubaine et de rotation exagérée des effectifs. Ils sont cependant délicats à manier car ils peuvent avoir un effet bloquant sur la mobilité s'ils sont mal ciblés.

Il n'existe pas de dispositif indemnitaire interministériel général obligeant ou incitant les fonctionnaires de l'État à rester un minimum de temps dans un poste, mais plusieurs ministères mettent en œuvre de telles mesures.

Ainsi le ministère des affaires sociales a institué une règle visant à inciter les agents à rester au moins trois ans sur un poste : pour les corps qui ont adhéré au RIFSEEP, l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) n'est revalorisée qu'après trois ans sur son poste. Mais cette mesure n'est pas spécifique aux zones peu attractives.

Plusieurs autres administrations ont mis en place des dispositifs pour attirer et stabiliser les agents dans les zones peu attractives, notamment en jouant sur l'avancement.

Au ministère de l'éducation nationale, des points supplémentaires sont accordés aux personnels affectés pendant au moins cinq ans dans un établissement REP+, REP ou relevant de la politique de la ville, ce qui leur permet d'être prioritaires dans leurs demandes de mutation, inter ou intra-académiques. Les affectations en établissement relevant de l'éducation prioritaire sont également valorisées dans le cadre de l'accès au grade de la classe exceptionnelle. Selon le ministère, la mise en place de ces dispositifs a, dans un premier temps, donné lieu à des effets d'aubaine (les agents remplissant les conditions requises ayant hâté leur départ), mais sur le plus long terme, elle permet une plus grande stabilité des effectifs.

La DGDDI a créé un dispositif encourageant la stabilité en octroyant des points supplémentaires pour le tableau des mutations en fonction du nombre de mois passés au sein de la même résidence administrative (un point par mois de séjour complet à la résidence dans la limite de 84 points).

La DGGN a quant à elle mis en place un dispositif de contractualisation, dans lequel l'agent s'engage à rester un certain temps dans une zone peu attractive avant d'être nommé dans une zone ou sur un poste conforme à ses vœux à l'issue de cette affectation. Toutefois, ce dispositif repose sur la confiance entre les deux parties et sur la capacité de l'administration à fournir effectivement un poste correspondant aux attentes de l'agent. Des durées minimales d'occupation d'un poste ont également été fixées par instruction ministérielle (trois ans minimum pour les sous-officiers ; cf. *supra* pour les officiers).

La DGFIP cherche également à préserver les compétences et à valoriser la formation des agents. Ainsi, les agents stagiaires de catégorie C recrutés à compter de juin 2016 exercent désormais leurs fonctions pendant une durée minimale de trois ans dans leur direction et résidence de première affectation. Des délais de séjour spécifiques sont également appliqués pour tenir compte des particularités de certains postes ou de certaines fonctions. Pour les cadres supérieurs, il existe déjà une obligation de servir deux années minimum dans le département pour les emplois administratifs. Pour les comptables, l'obligation est de deux ou trois ans selon les postes. Cette obligation concerne l'ensemble des mouvements et pas seulement les premières affectations. Les agents A+ et A qui occupent un « poste à profil » doivent rester sur ce poste pendant trois ans (pour les A), ou deux ans (A+) avant de pouvoir demander une mutation. Enfin, les affectations en administration centrale sont à présent prononcées pour une durée de trois ans. Toutefois, pour les autres agents de catégorie A et B nouvellement recrutés, l'obligation de stabilité porte uniquement sur le domaine de spécialité (les agents doivent exercer pendant trois ans dans leur domaine de formation) et non sur une zone géographique.

Dans d'autres ministères, ces dispositions constituent une règle coutumière, non écrite. Par exemple la règle de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation fixe une durée de trois ans par poste, indépendamment du corps ou du poste.

La plupart de ces dispositifs sont récents et il conviendra d'en faire un bilan le moment venu, pour vérifier notamment qu'ils ne génèrent pas d'effets pervers en rendant encore moins attractifs des postes qui étaient déjà difficiles à pourvoir. En tout état de cause, les politiques d'encouragement à la stabilité dans le poste apparaissent comme indispensables et doivent être favorisées par des dispositifs contractualisés.

C - Réduire l'incertitude sur la zone d'affectation à l'issue des concours

Dans certains cas, les concours nationaux peuvent décourager les candidatures car, en cas de succès, les lauréats peuvent être contraints de se déplacer dans une autre région que leur région d'origine. Une solution envisageable est de mettre en place des concours à affectation régionale pour lever cette incertitude et susciter plus de candidatures.

Pour certains corps, le recrutement se fait déjà uniquement sur une base régionale et passe donc par l'organisation d'un concours déconcentré dans chaque région. C'est par exemple le cas pour les concours de l'enseignement du premier degré (professeurs des écoles). Dans ce cas, les candidats font un arbitrage entre les chances de réussite au concours et la difficulté du poste. Il y a en effet davantage de postes ouverts dans les zones en tension, où les postes sont plus difficiles. Les épreuves se déroulant à des date et heure identiques sur l'ensemble du territoire national, il n'est pas possible de candidater dans plusieurs territoires à la fois.

Dans d'autres cas, les administrations ont mis en place des concours nationaux à affectation locale³⁵ afin de pourvoir des emplois dans les zones en tension. Ces concours peuvent être organisés de manière distincte des concours à affectation nationale ou de manière simultanée à ces derniers, sous réserve que ce soit prévu par le statut du corps concerné. La police nationale a ainsi organisé un concours spécifique pour l'Île-de-France qui offre davantage de places pour cette région que le concours national. Les candidats ont donc plus de chances d'y obtenir une affectation en Île-de-France. En contrepartie ils sont tenus d'y rester pendant huit ans au lieu de cinq dans le cas du concours national. Les deux concours (régional et national) ont lieu le même jour ; les candidats ne peuvent donc pas concourir simultanément aux deux.

Une autre formule permet de décomposer le concours en deux phases, l'admissibilité restant nationale et l'admission se faisant au niveau local.

D'autres administrations réfléchissent également à la mise en place de recrutements locaux, notamment *via* l'organisation de concours interministériels.

³⁵ Possibilité qui a été en particulier rappelée par la circulaire du Premier ministre du 9 avril 1991 relative à la déconcentration des recrutements des fonctionnaires de l'État.

Dans les ministères sociaux, les concours de secrétaires administratifs et d'adjoints administratifs ont été régionalisés afin de privilégier le recrutement local et de stabiliser les lauréats de concours. Toutefois les concours régionaux, notamment dans le cadre du ressort territorial étendu des nouvelles régions, peuvent également soulever des difficultés³⁶. La question se pose d'organiser des concours davantage ciblés, par exemple sur la Seine-Saint-Denis en Île-de-France ou sur la Picardie dans les Hauts-de-France, pour s'assurer de l'affectation effective des agents recrutés sur le territoire cible.

Dans un contexte où la localisation géographique est un critère déterminant de choix d'emploi pour nombre de fonctionnaires, les concours régionaux, voire locaux, offrent l'avantage d'un contrat clair entre l'administration et les candidats.

D - Prévoir des zones d'affectation élargies

Un paramètre important de l'affectation et de la mobilité est la définition du lieu d'affectation, c'est-à-dire de la zone géographique à l'intérieur de laquelle un fonctionnaire peut voir son lieu de travail modifié sans qu'il s'agisse d'une mutation. Cela peut concerner autant les fonctionnaires titulaires d'un poste déterminé que les remplaçants titulaires.

Certains ministères ont entrepris d'élargir les zones d'affectation, afin de pouvoir adapter la localisation des emplois aux besoins locaux sans avoir à passer par une procédure nationale parfois complexe.

La DGFiP a ainsi décidé à l'automne 2017 d'engager une réforme structurante des règles de gestion des ressources humaines en supprimant les 562 résidences d'affectations nationales (RAN) à compter du 1^{er} janvier 2020 au profit d'un système d'affectations au département³⁷. L'affectation sur un poste au sein du département relèvera alors du directeur local, ce qui aura pour effet de décentraliser plus de 60 % des mouvements. Il est prévu que 15 départements préfigurent la réforme à partir de 2019.

³⁶ Par exemple, en Auvergne-Rhône-Alpes, le ministère signale qu'un poste de secrétaire administratif à Aurillac n'a pas été pourvu, malgré l'épuisement de la liste des candidats reçus (y compris liste complémentaire). Des tensions apparaissent également en Haute-Savoie, où le coût de la vie est jugé trop élevé par les agents.

³⁷ Cour des comptes, Rapport public thématique : *La DGFiP dix ans après la fusion, Une transformation à accélérer*. La Documentation française, juin 2018, disponible sur www.ccomptes.fr.

Au ministère de l'éducation nationale existent depuis longtemps des systèmes de zones élargies d'affectation. Dans le second degré, les remplaçants titulaires sont appelés « titulaires sur zone de remplacement » (TZR)³⁸. Ils ne sont pas affectés à un établissement, mais à une zone et interviennent pour compenser les absences de longue durée des titulaires. Dans le premier degré, les personnels titulaires remplaçants peuvent être mobilisés dès la 1^{ère} demi-journée d'absence d'un enseignant. Ces enseignants sont rattachés à une école et affectés soit dans une brigade départementale de remplacement pour assurer le remplacement des congés longs, soit dans une zone d'intervention localisée (ZIL) organisée autour d'un groupement d'écoles pour des remplacements plus courts.

Au-delà des remplacements, existe pour le second degré la possibilité d'affecter des enseignants conjointement sur plusieurs établissements, par exemple pour des matières rares ou des postes localement incomplets, dans le cadre des « postes à complément de service »³⁹.

Ces pratiques de pluralité de lieux de travail à l'intérieur d'une zone géographique de taille raisonnable permettent d'adapter en souplesse les effectifs aux besoins et doivent être encouragées dans l'ensemble des ministères.

E - Utiliser le télétravail pour faciliter certains mouvements

Dans certains cas, le télétravail apparaît comme une incitation utile à la mobilité, car il permet à l'agent d'accepter un poste éloigné du lieu où il réside, et où il peut effectivement travailler moyennant un équipement informatique adapté. Le travail sur un site déporté est aussi utilisé pour réduire les temps de trajet des agents ayant conservé leur logement tout en acceptant un poste éloigné, leur installation dans un bureau plus proche leur permettant (lorsque leurs fonctions l'autorisent) de remplir leurs missions grâce aux applications professionnelles et sites partagés.

³⁸ Décret n° 2005-1035 du 26 août 2005.

³⁹ Décret n° 2014-940 du 20 août 2014.

La possibilité de télétravail, inscrite dans la loi en 2012 seulement⁴⁰, et régie par un décret de 2016⁴¹, reste cependant peu utilisée dans l'administration de l'État en raison d'un encadrement strict et d'un formalisme assez lourd pour les autorisations individuelles. La DGAFP a réalisé un bilan de la pratique du télétravail en 2018. Cette étude conclut à la difficulté de mesurer le déploiement du télétravail. Si ce dernier est perçu positivement, les employeurs publics comme les agents déplorent que sa mise en place demeure trop contraignante en gestion.

Au ministère des affaires sociales, une procédure nouvelle de délégation de compétences aux directeurs pourrait contribuer à faciliter l'affectation à une distance éloignée du domicile, en limitant les trajets, par exemple, à trois jours par semaine.

Même si le télétravail ne peut être une solution que dans un nombre limité de cas, son développement, dans un cadre qui gagnerait sans doute à être assoupli par rapport aux conditions actuelles, peut contribuer à résoudre certains problèmes de mobilité sur le territoire. Il est donc à encourager.

II - Anticiper et accélérer l'adaptation aux besoins en emplois et en compétences

Une gestion plus active des affectations et des mobilités passe également par une meilleure anticipation des besoins et des compétences et une accélération des procédures.

Pour y parvenir, les administrations doivent s'engager réellement dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, trop rarement considérée comme une exigence (A). Elles doivent également poursuivre le décroisement de la gestion par corps (B) et réduire les disparités des régimes indemnitaires (C).

⁴⁰ Article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

⁴¹ Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

A - S'engager réellement dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et de compétences (GPEC) vise à anticiper les besoins en effectifs et en compétences d'une organisation afin de faire évoluer les ressources humaines en fonction de ceux-ci. Elle inclut la localisation des emplois et donc la mobilité.

En France, depuis 2005, le code du travail impose aux entreprises de plus de 300 salariés l'obligation de négocier la GPEC avec les représentants du personnel tous les trois ans (quatre ans depuis 2017)⁴². S'agissant de l'État, aucune obligation de ce type n'existe. De fait, les administrations de l'État apparaissent très en retard sur les entreprises en termes de gestion prévisionnelle de l'emploi.

La DGAFP a élaboré des outils pour établir une GPRH dans le contexte des services de l'État⁴³. Elle distingue à cet égard :

- la GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences), qui consiste « (i) à caractériser les emplois, les effectifs et les compétences actuels de l'organisation, (ii) opérer leur projection à court terme (1 an) et à moyen terme (trois ans) sous forme d'une ou plusieurs hypothèses, (iii) à effectuer l'exploration des besoins futurs en emplois, effectifs et compétences et à identifier une cible stratégique et (iv) analyser les écarts entre les ressources projetées et les besoins futurs de l'organisation » ;
- la GPRH (gestion prévisionnelle des ressources humaines), « approche pluriannuelle de la GRH qui (i) se fonde en amont sur les orientations stratégiques de la politique RH, découlant notamment des évolutions prévisibles des services (missions, organisation, ressources, etc.) et sur l'analyse des données quantitatives et qualitatives de l'exercice de GPEEC et (ii) conduit à l'élaboration de plans d'actions qui portent sur l'ensemble des actes de la GRH : affectation, formation, recrutement, promotion, rémunération, etc. » ;

⁴² Article L. 2242-2 du Code du travail : « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ».

⁴³ Voir par exemple les guides pratiques « la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'État », DGAFP, 2015.

- la GRH, correspondant à la « gestion administrative courante des personnels », consistant à « mettre en œuvre les procédures statutaires (législatives et réglementaires), les doctrines et pratiques de gestion définies par les ministères ou les services qui se fondent sur le plan d'actions de GPRH ».

Selon ces définitions, la GPEEC serait un exercice quantitatif, la GPRH un exercice plus qualitatif et stratégique, la GRH la pratique au quotidien de la gestion du personnel.

Dans la pratique, plusieurs ministères se sont dotés de bureaux d'administration centrale en charge de la GPEEC (bureau de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des crédits de personnels au ministère de la justice, bureau de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des dialogues de gestion au ministère du Travail, etc.).

Cependant, rares sont les administrations qui disposent d'un document prévisionnel quantitatif ou qualitatif sur l'évolution de leurs emplois. Plusieurs d'entre elles estiment d'ailleurs ne pas disposer en interne des compétences nécessaires pour effectuer ce travail et indiquent avoir besoin d'un appui méthodologique pour y parvenir.

Par exemple, au ministère des affaires sociales, les réductions d'effectifs ont été gérées dans un cadre purement annuel, malgré une succession de réformes (RGPP, REATE, MAP, réforme territoriale, transformation publique et numérique de l'État⁴⁴). Ce mode d'ajustement des effectifs ne s'est pas appuyé sur une gestion prévisionnelle des emplois identifiant des effectifs prévisionnels par corps ou par fonction. Une telle approche serait pourtant particulièrement nécessaire, compte tenu de la poursuite prévisible des réductions d'effectifs et de la démographie des corps.

En outre, le déploiement à un niveau fin de la GPEEC devrait permettre de mieux anticiper les départs en retraite, dont la prévision souvent très imparfaite complique la gestion de certains services.

La mise en place d'une véritable GPEEC dans les administrations suppose néanmoins au préalable que les cibles d'évolution à moyen terme des effectifs de chaque ministère, globales et par grande catégorie d'emplois, soient non seulement définies, mais également rendues publiques, et que les tableaux des effectifs par ministère soient pleinement cohérents avec les autorisations budgétaires, en postes comme en crédits de personnels.

⁴⁴ Décrets du 20 novembre 2017.

Une telle mesure est indispensable pour engager un travail de construction des trajectoires en emplois et compétences avec les gestionnaires des directions des ministères. Elle est également indispensable pour pouvoir engager un dialogue responsable et respectueux avec les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires, au sein du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, comme dans les CT ministériels ou de l'instance de dialogue qui est censée leur succéder dans le cadre du projet de loi sur la fonction publique en cours de discussion.

Enfin, associée à une analyse des besoins et de leur répartition géographique, la définition d'une trajectoire des emplois doit permettre de mieux justifier les ouvertures ou fermetures de postes dans les territoires.

B - Décloisonner la gestion par corps

Le caractère ministériel de nombreux corps peut constituer un obstacle à la mobilité, dans la mesure où un ministère d'accueil peut être hésitant à employer un agent appartenant à un corps d'un autre ministère, ou un ministère de départ réticent à l'idée de perdre un agent qu'il a recruté et formé. En outre, il existe dans certains cas des écarts indiciaires et de cadencement des carrières qui peuvent être pénalisants pour les fonctionnaires qui changent de corps.

Le rapport Pêcheur précité de 2013 avait formulé une série de propositions en vue d'unifier, dans la mesure du possible, les corps relevant de ministères différents mais dont les métiers sont voisins, voire identiques en ce sens :

- relancer et mener à bien le processus de fusion des corps, en particulier pour les corps relevant des actuelles catégories A et B ;
- créer des CAP communes pour les corps, à faible effectif, ne pouvant être fusionnés, relevant du même niveau de fonctions et du même périmètre ministériel administratif ;
- conforter les actuels corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM), renommés cadres professionnels interministériels, en assurant, à court terme, une harmonisation indemnitaire sur la base de critères exclusivement fonctionnels ;
- créer de nouveaux cadres professionnels interministériels.

À ce jour, il existerait 299 corps de fonctionnaires de l'État ou des établissements publics.

Tableau n° 8 : nombre de corps de fonctionnaires relevant de l'État ou des établissements publics administratifs

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Nombre de corps</i>	387	378	368	356	327	309	305	304	301	299
<i>Suppression de corps</i>		9	10	12	29	18	4	1	3	2

Source des données : Rapport annuels de performance – programme 148 – DGAFP : Bureau des statuts particuliers et des parcours de carrière

Les propositions du rapport Pêcheur précité n'ont pas toutes été suivies d'effets.

Ainsi la reprise du mouvement de fusions des corps s'est rapidement arrêtée. Les opérations de fusion les plus importantes, en nombre de corps fusionnés, opérées ces dernières années ont consisté en la création de CIGEM. Ainsi, le corps interministériel des attachés d'administration de l'État a été construit, à partir de 2013, par l'intégration progressive des 16 corps ministériels et d'établissements publics dans un corps unique. Deux corps interministériels ont également été créés, au 1^{er} octobre 2012, au sein de la filière sociale des administrations de l'État : le corps des assistants de service social et celui des conseillers techniques de service social.

Selon la DGAFP, les premiers bilans de gestion de ces corps interministériels, réalisés en 2015 et 2016, ont montré que les nouveaux dispositifs statutaires mis en œuvre n'ont pas totalement permis d'atteindre l'objectif de fluidification de la mobilité entre périmètres ministériels recherché lors de la création des CIGEM.

La mise en place des CIGEM ne s'est pas traduite par un allègement des procédures de recrutement en dehors du ministère d'origine des agents. La commission administrative paritaire de l'administration d'accueil doit, par exemple, être systématiquement consultée, même quand il n'y a aucun changement de situation pour l'agent, décourageant de ce fait la mobilité interministérielle.

L'extension des CIGEM à d'autres catégories de personnels a dès lors été suspendue le temps que soit revu le cadre général d'organisation des mobilités au sein de la fonction publique de l'État. La DGAFP estime que les projets de fusion à venir devront être accompagnés d'une évaluation précise préalable de leur coût et des bénéfices attendus.

Parallèlement, la DGAFP a engagé un important travail de modernisation du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME)⁴⁵, qui distingue désormais 282 emplois-référence, soit 21 de plus que dans l'édition de 2010, résultant de la création de 72 nouveaux emplois référence et de 51 suppressions. Ce nombre d'emploi est désormais bien inférieur à ceux de certains répertoires ministériels qui peuvent compter jusqu'à 900 emplois-types.

Le travail de cartographie des emplois et des métiers de l'État engagé avec le RIME, même s'il est aujourd'hui dénué de caractère prospectif, paraît tout à fait important et mérite d'être poursuivi. À terme, il pose cependant la question de son articulation avec l'organisation des corps. Il est important que le nombre des métiers identifiés pour les agents de l'État, comme celui des corps de fonctionnaires, reste maîtrisé, afin d'éviter de créer des cloisonnements préjudiciables à la mobilité.

C - Réduire la disparité des régimes indemnitaires entre ministères

La disparité des régimes indemnitaires constitue un obstacle bien identifié à la mobilité interministérielle. Ils peuvent en effet être très sensiblement différents selon le ministère et selon le corps d'appartenance, pour des fonctions équivalentes. Il est donc difficile, soit en administration centrale, soit au plan local, de passer d'un ministère à bon niveau indemnitaire à un autre à moindre niveau indemnitaire.

Une des propositions du rapport Pêcheur précité était « d'assurer la transparence indemnitaire d'ici fin 2014 et engager un mouvement de simplification et d'harmonisation des niveaux et régimes indemnitaires, sur la base de critères fonctionnels, dans la fonction publique de l'État ».

Dans cet esprit, un nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) a été créé en 2014⁴⁶.

⁴⁵ Le répertoire interministériel des métiers de l'État a été édité par la DGAFP en 2006 et a fait l'objet de deux actualisations, l'une en 2010 et l'autre en 2017. Un de ses objectifs majeurs est de « rendre les emplois de l'État toujours plus lisibles au niveau interministériel et de forger un langage commun à tous les services, particulièrement nécessaire dans le cadre de la gestion prévisionnelle des RH, de la mobilité et de la valorisation des parcours professionnels ou de la mutualisation des prestations et dispositifs de formation ».

⁴⁶ Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Selon les termes de la DGAFP, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État. En effet, le système de primes était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa lisibilité mais également à la mobilité des fonctionnaires.

Le décret du 20 mai 2014 a donc eu pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime ont été définies dans une circulaire du 5 décembre 2014. L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion débuté en 2014, et qui doit s'achever en 2020.

À fin novembre 2018, 252 arrêtés d'adhésion avaient été publiés sur 350 corps ou types d'emplois programmés, dont 15 corps ou emplois interministériels.

Le RIFSEEP a introduit une certaine transparence dans les primes dont bénéficient les différents corps, mais il ne garantit pas pour autant que les mêmes niveaux de primes sont appliqués dans tous les ministères. En effet, le RIFSEEP se compose de deux indemnités : une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA). Les arrêtés par corps fixent des montants minimaux et maximaux pour l'IFSE du corps par groupe de fonction et des montants maximaux pour le CIA, mais seuls 15 corps ou types d'emploi sont classés comme interministériels actuellement.

Au total, et même si la démarche mérite d'être poursuivie, le RIFSEEP n'apparaît pas comme la solution qui permettrait d'assurer l'harmonisation des rémunérations entre les ministères pour des fonctions équivalentes. L'effort d'harmonisation doit donc être poursuivi.

III - Une gestion plus lisible, moins centralisée et mieux individualisée

Au-delà des mesures structurantes permettant de mieux adapter les effectifs aux besoins, la qualité de la gestion des ressources humaines apparaît déterminante dans la mise en œuvre d'une politique de mobilité efficiente.

Celle-ci passe par un pilotage interministériel plus lisible (A), une amélioration de la gestion déconcentrée au niveau régional (B), un renforcement de l'accompagnement des mobilités (C) et un allègement des procédures consultatives (D).

A - Un pilotage interministériel plus lisible

Les politiques relatives à la mobilité des fonctionnaires souffrent de l'éclatement de la fonction RH au sein de l'État. D'un côté, la DGAFP, à vocation interministérielle, s'appuie sur une compétence presque exclusivement juridique mais n'est pas confrontée à la gestion des personnels au quotidien. De l'autre, les services RH ont à gérer les contraintes opérationnelles de leur ministère.

La DGAFP s'attache à fournir des orientations interministérielles. Ainsi, le Premier ministre a publié en mars 2017 une circulaire sur la stratégie interministérielle de ressources humaines de l'État pour 2017-2019⁴⁷ qui comprend plusieurs actions relatives à la mobilité des agents. Plus récemment, le Premier ministre a fixé des orientations en matière de politique RH qui s'inscrivent dans une logique de restructuration des services.

Ces orientations générales peinent cependant à influencer réellement sur les politiques RH mises en œuvre par les ministères.

B - Une gestion régionale déconcentrée encore incomplète

Compte tenu de l'évolution des modes de vie (achat d'une résidence principale, profession du conjoint, etc.), il pourrait souvent être plus facile de faire passer un agent d'un ministère à l'autre dans la même zone géographique que de le faire passer d'une zone à l'autre en restant dans le même ministère.

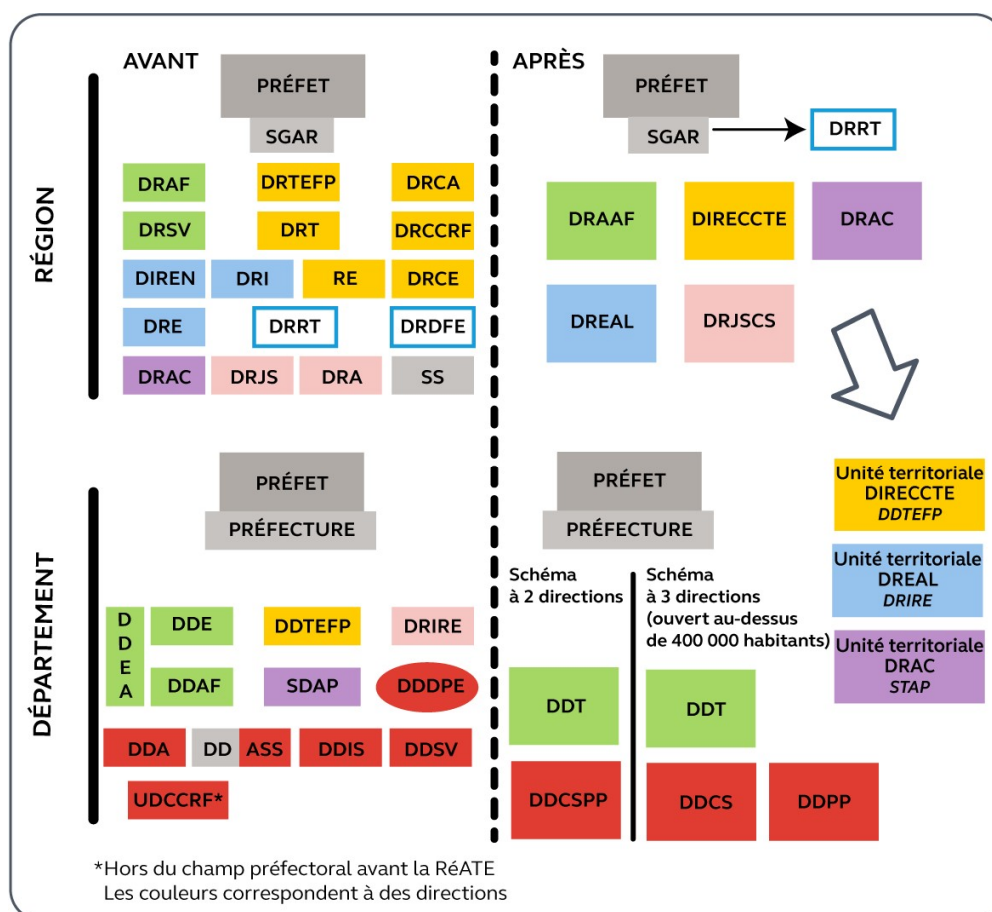
Pourtant, si elle existe, la mobilité intra-régionale et interministérielle n'est pas toujours aisée à mettre en œuvre car elle se heurte aux obstacles liés à l'organisation des services et à la gestion budgétaire de l'État.

⁴⁷ Circulaire n° 5917/SG du 16 mars 2017.

1 - Lever les obstacles liés à l'organisation des services

La réorganisation de l'administration territoriale de l'État (RéATE), menée parallèlement à la révision générale des politiques publiques (RGPP) de 2008 à 2012, a visé à simplifier l'organisation des services déconcentrés de l'État : réduction drastique des effectifs, réorganisation des processus de décision et réorientation des missions. Elle a conduit à la création de pôles administratifs plus concentrés aux côtés des préfetures de région.

Schéma n° 2 : les services déconcentrés de l'État avant et après la réorganisation territoriale de l'État



Source : Cour des comptes – rapport public thématique 2013

Dans un rapport récent⁴⁸, la Cour a cependant critiqué la « gestion rigide et inadaptée des ressources humaines » dans les échelons déconcentrés de l'État, en évoquant notamment une « répartition territoriale des effectifs mal adaptée aux besoins », une « déconcentration balbutiante des ressources humaines » et « de nombreux obstacles à la mobilité des agents ».

Elle a formulé dans ce contexte une série de recommandations qui demeurent d'actualité⁴⁹.

2 - Lever les obstacles liés à la gestion budgétaire

Un des obstacles au redéploiement des effectifs au sein des services déconcentrés est la gestion des emplois déconcentrés de l'État au sein de programmes budgétaires distincts.

Comme l'a relevé le rapport de la Cour sur les services déconcentrés de l'État, des progrès ont été faits dans les années récentes, notamment en rendant obligatoire la désignation du préfet de région comme responsable de budget opérationnel de programme pour les services territoriaux placés sous son autorité⁵⁰. Toutefois, les possibilités d'échanges entre enveloppes budgétaires demeurent limitées car la plupart des budgets départementaux des services de l'État restent fixés directement par l'administration centrale.

De même, chaque responsable de programme dispose de ses budgets régionaux y compris les emplois budgétaires. Le redéploiement des emplois entre BOP régionaux en est rendu très difficile : s'il existe des sureffectifs dans un service régional, il est presque impossible de les compenser par des vacances de poste dans un autre service de la même région car le responsable du programme ministériel préférera redéploier les postes vacants vers une autre région afin de respecter ses propres contraintes budgétaires.

Ainsi, le préfet n'est responsable que d'un nombre limité de BOP déconcentrés et sa capacité à faire des arbitrages sur les emplois afin de faciliter les mobilités locales reste modeste.

⁴⁸ Cour des comptes, Rapport public thématique : *Les services déconcentrés de l'État, clarifier leurs missions, adapter leur organisation, leur faire confiance*. La Documentation française, décembre 2017, disponible sur www.ccomptes.fr.

⁴⁹ Ces recommandations figurent en annexe n° 3 du présent rapport.

⁵⁰ Circulaire du 4 décembre 2013 des ministres chargés de l'économie et des finances et du budget.

Certains des responsables rencontrés par la Cour ont avancé l'idée de mettre en place un BOP unique regroupant tous les moyens déconcentrés des services, et qui seraient les échelons régionaux d'un vaste programme budgétaire interministériel rattaché aux services du Premier ministre. Cette hypothèse paraît néanmoins peu crédible, compte tenu de l'opposition de la plupart des ministères.

Pour sa part, la Cour, dans le rapport précité sur les services déconcentrés de l'État, a formulé plusieurs recommandations susceptibles d'avoir un impact sur la mobilité des personnels⁵¹.

3 - La légitimité incertaine des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Les plateformes régionales d'appui interministériel (PFRH) ont été instituées par le décret n° 2009-587 du 25 mai 2009 relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales, qui a chargé les SGAR « d'organiser et d'animer » une plate-forme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines.

Elles sont mentionnées par le décret d'organisation de la DGAFP qui précise que « la plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines [...] est notamment chargée, au bénéfice de l'ensemble des administrations et établissements publics de l'État, de contribuer à la définition et à la mise en œuvre, dans les régions, des priorités arrêtées dans le cadre de la stratégie interministérielle de ressources humaines, de réaliser et adapter les plans régionaux interministériels de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de développer des projets en matière de gestion des ressources humaines ».

Les objectifs de chaque plateforme sont fixés chaque année conjointement par la direction générale de l'administration et de la fonction publique et le préfet de région et leur directeur est désigné par les préfets de région après avis du directeur général de l'administration et de la fonction publique⁵².

Un rapport d'inspection de septembre 2013⁵³ a relevé « [le] positionnement incertain », la « composition fragile » et « les réalisations inégales » des PFRH, et formulé plusieurs propositions d'actions pour renforcer leur légitimité et leur rôle.

⁵¹ Voir annexe n° 3.

⁵² Article 10 du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique.

⁵³ *Affectation et mobilité des fonctionnaires sur le territoire*, IGF/IGA/IGAS, septembre 2013.

Lors de leurs visites en région, les rapporteurs de la Cour ont pu constater que les PFRH, qui pourraient jouer un rôle important dans l'affectation et la mobilité au niveau régional, souffrent toujours des limites identifiées en 2013 : manque de professionnalisation, peu d'intérêt de la part du préfet, faible légitimité auprès des représentants régionaux des ministères, rôle essentiellement cantonné à la formation de caractère interministériel.

Les PFRH font aujourd'hui office d'échelon déconcentré de la DGAFP mais souffrent du même handicap fondamental : un certain manque de légitimité et de moyens, dans la mesure où elles ne sont pas rattachées aux directeurs ayant la responsabilité budgétaire et opérationnelle des politiques de l'État en région. L'évolution de leur rôle pose la question plus générale de l'organisation de la fonction RH de l'État.

À cet égard, les travaux en cours sur la création de secrétariats généraux communs chargés des fonctions support paraissent prometteurs⁵⁴.

C - Un accompagnement des mobilités à renforcer

1 - Des échelons RH de proximité peu présents

Bien que la DGAFP, administration centrale, n'ait pas vocation à gérer directement les agents de l'État hormis ses propres agents, elle a tenté d'animer une politique d'accompagnement personnalisé des agents de l'État, en particulier s'agissant de la mobilité. Outre la préparation des textes encadrant cette politique, elle a publié par exemple en 2016 un guide sur « le conseil en mobilité-carrière et l'accompagnement personnalisé des agents dans les services de l'État » qui paraît utile pour les échelons RH déconcentrés des administrations.

Par ailleurs, très peu de ministères disposent d'une direction des ressources humaines ayant des échelons déconcentrés suffisamment ramifiés pour accompagner effectivement les agents dans leurs projets de mobilité. Néanmoins, plusieurs administrations ont mis en place depuis quelques années un réseau de conseillers mobilité-carrière (CMC), chargés d'accompagner les agents dans leur projet de mobilité interne ou externe. L'organisation et le rôle de ces conseillers varie selon les services.

⁵⁴ Voir la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics : « Afin d'éviter la dispersion des moyens et pour conforter l'expertise des agents qui en sont chargés, il apparaît souhaitable que (les) moyens communs soient gérés par des secrétariats généraux communs chargés des fonctions support à l'échelon des DDI, du réseau des préfetures et des sous-préfetures et, le cas échéant des unités départementales des directions régionales ».

Ainsi, les ministères sociaux disposent, depuis 2009, d'une équipe de CMC en administration centrale, actuellement composée de quatre agents. Depuis 2016, un réseau territorial de CMC a également été constitué : chaque agence régionale de santé (ARS), chaque direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et chaque direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compte désormais un CMC. Toutefois, les CMC du réseau territorial peuvent cumuler cette fonction avec d'autres missions. Ces conseillers offrent plusieurs services aux agents souhaitant effectuer une mobilité : entretien de carrière pour définir le projet professionnel de l'agent, élaboration d'un plan de formation au regard des besoins de l'agent, aide à la rédaction de CV et de lettres de motivation, organisation d'entraînements à l'entretien de recrutement.

À la DGDDI, outre la cellule mobilité carrière déjà mise en place (quatre conseillers), un bureau « recrutement, compétences, parcours professionnel » a été mis en place fin 2018 dans le cadre de la réorganisation de la sous-direction RH DGDDI. Ce bureau est plus particulièrement chargé de la mise en place du plan managérial de la douane, qui comprend notamment une revue des cadres et des postes. Il est également chargé de renforcer le dispositif d'accompagnement à la mobilité (interne ou externe), à partir d'entretiens de carrière réguliers et éventuellement de séances de coaching individuel proposées sur la base du volontariat.

Au ministère de l'éducation nationale, une mission a été créée en administration centrale, chargée du pilotage de l'accompagnement des agents dans leur projet d'évolution professionnelle et notamment dans la construction de parcours de carrière anticipés. Cette mission a contribué à l'émergence dans chaque académie de conseillers mobilité carrière, placés auprès des DRH académiques. À ce jour, 80 CMC sont recensés dans les services déconcentrés. Par ailleurs, la réforme de l'évaluation des enseignants de 2016 (PPCR) a renforcé l'accompagnement continu des fonctionnaires dans leur développement professionnel.

Les conseillers mobilité carrière mènent ainsi également des actions plus ciblées localement. Dans le cadre de la plateforme RH de la région Bretagne, les CMC ont pour rôle de développer le marché régional de l'emploi public. Cela passe par un travail en réseau entre les différentes fonctions publiques, l'organisation d'« ateliers mobilité » à destination des agents une à deux fois par an (aide à la recherche d'emploi, information, etc.) et l'organisation tous les deux ans d'un « carrefour de l'emploi ». Toutefois, les missions des CMC ne sont pas toujours bien identifiées au

niveau local : la DREAL de la région Bretagne indique par exemple que les CMC sont essentiellement associés aux restructurations et ne sont pas sollicités pour des démarches individuelles.

L'intérêt de ces actions mérite d'être souligné. Elles ne compensent pas pour autant l'absence très fréquente d'échelons RH de proximité pour suivre et conseiller les agents, l'essentiel des ressources dédiées à la mobilité étant concentré en administration centrale, avec parfois un niveau régional, mais rarement de véritables pôles locaux. Il conviendrait donc d'identifier, là où ce n'est pas déjà fait, des référents chargés de conseiller individuellement les agents en matière de carrière et notamment de mobilité.

2 - Accroître la transparence sur les postes à pourvoir

Toutes les administrations de l'État doivent publier leurs offres d'emploi à pourvoir sur le site de la « bourse interministérielle de l'emploi public » (www.fonction-publique.gouv.fr/biep), rebaptisée en février 2019 « place de l'emploi public ». Ce site, qui semble techniquement bien adapté à son objet, permet effectivement de rechercher les offres d'emploi en fonction de différents critères.

Les offres y sont nombreuses et récentes. Par exemple au 25 octobre 2018, 388 offres émanaient du ministère de la transition écologique et solidaire, dont une bonne partie d'offres récentes. Tous ministères confondus, 478 postes étaient proposés pour la région Bretagne, dont 22 dans des collectivités territoriales.

Lors de son changement de nom en février 2019, le site a été doté d'une nouvelle ergonomie, sans que ses fonctionnalités de base aient substantiellement changé. La Cour estime cependant qu'il ne joue pas encore pleinement son rôle en faveur de la mobilité interministérielle.

En premier lieu, certains employeurs publics, comme le ministère de la transition écologique et solidaire, considèrent que les postes ne doivent être publiés sur la BIEP que s'ils n'ont pas pu être pourvus en interne. Cette pratique, justifiée par le besoin de gérer en priorité les carrières des agents du ministère, réduit d'autant la liste des postes ouverts à des agents provenant d'autres ministères

En second lieu, de divers témoignages, il ressort que la publication des postes sur le site BIEP peut dans certains cas avoir un caractère uniquement formel, les futurs titulaires des postes étant déjà connus au moment de la publication.

La publication systématique de tous les postes vacants apparaît indispensable pour accroître la transparence des processus de recrutement et encourager la mobilité.

3 - Accueillir les agents sur les postes de travail

La qualité de l'accueil dans un nouveau poste joue en rôle important pour rendre une nouvelle affectation, et donc la mobilité, attrayante pour les agents. En ce domaine, et si l'on exclut la formation initiale en école d'application, les pratiques diffèrent selon les corps et les administrations.

a) Une formation au poste souvent réservée aux néo-titulaires

La formation peut être liée, ou non, à une période de stage, qui peut être prévue par le statut du corps ou définie par chaque service.

Dans plusieurs corps à effectif important, la formation initiale est complétée par une période de stage.

Au ministère de l'éducation nationale, les lauréats du concours sont affectés en tant qu'enseignants stagiaires. Ces derniers bénéficient tous d'une formation au cours de l'année scolaire. Les stagiaires sont mis en situation professionnelle sur un demi-service d'enseignement et suivent une formation dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ÉSPÉ) l'autre moitié du temps. Néanmoins, des parcours de formation adaptés peuvent être mis en place, conformément à l'arrêté du 18 juin 2014, en fonction de la voie de concours concernée, du parcours professionnel du lauréat, de son niveau de diplôme et de ses besoins en formation.

Dans ce cadre, tous les stagiaires bénéficient d'un accompagnement à l'entrée dans le métier, lequel se traduit par l'organisation d'une semaine d'accueil précédant la rentrée scolaire, ainsi que par le suivi, tout au long de l'année, opéré *via* un tutorat mixte : chaque stagiaire bénéficie de l'appui d'un tuteur « ÉSPÉ » et de celui d'un tuteur dit de « terrain », qui conduisent des visites conjointes. Ce tutorat mixte est d'autant plus opérant qu'il s'accompagne d'actions de formation des tuteurs et d'une mise en commun des ressources et des bonnes pratiques au sein des ÉSPÉ⁵⁵. Toutefois, un tel dispositif formalisé n'est pas prévu pour les néo-titulaires, alors qu'ils sont parfois affectés dans des établissements difficiles.

⁵⁵ Enquêtes « 3DIR » (DGESIP, DGESCO, DGRH) d'octobre 2014 et de janvier 2016, citées par le ministère.

Par ailleurs, dans le cadre de leur mission de formation et de conseil prévue à l'article R. 241-19 du code de l'éducation, les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) et les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) contribuent à la formation initiale et continue des enseignants, y compris des stagiaires. Dans le premier degré, les IEN s'appuient sur les conseillers pédagogiques pour la mise en œuvre du plan de formation au niveau de la circonscription. Dans le second degré, les IEN et les IA-IPR animent le réseau des professeurs formateurs académiques (PFA) qui interviennent en formation initiale auprès des enseignants au sein des ESPÉ et animent eux-mêmes un réseau de tuteurs, principalement des enseignants chargés de l'accueil et de l'accompagnement des professeurs stagiaires.

Outre l'accompagnement des stagiaires, des actions de formation spécifiques à destination des néo-titulaires sont également prévues, mais au niveau académique. Par exemple, dans les académies de Paris, Reims et Versailles, des actions de formation à portée disciplinaire sont organisées par les inspecteurs et portent sur des sujets didactiques et pédagogiques. Les académies de Paris, Reims et Créteil proposent également des formations transversales permettant d'accompagner les néo-titulaires à l'entrée dans le métier, notamment pour la gestion de classe ou la prise en charge d'élèves à besoins éducatifs particuliers.

Au ministère de la transition écologique et solidaire, un dispositif d'accompagnement et de suivi des nouveaux arrivants de catégorie B a été mis en place en 2011 par la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement d'Île-de-France (DRIEA IF) pour l'ensemble de la zone de gouvernance, en collaboration avec le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CVRH) de Paris. Cet accompagnement vise à la fois à faciliter l'intégration des nouveaux agents et à les aider à construire un parcours professionnel stable dans la région. Le dispositif comprend deux entretiens avec un conseiller en ressources humaines : le premier au bout de six mois, afin d'accompagner l'agent dans l'exercice de ses missions, et le second au bout de deux ans, afin de faire le point sur l'intégration de l'agent et les possibilités d'orientation en Île-de-France. Chaque entretien fait l'objet d'une synthèse écrite, validée par l'agent, transmise à la DRIEA IF qui pilote ce dispositif, au secrétaire général du service ainsi qu'au supérieur hiérarchique de l'agent ($n+1$).

Les Douanes et la DGFiP prévoient également une période de stage pour les nouveaux arrivants. Elle peut être complétée en tant que de besoin par des formations plus spécifiques au métier.

À la DGDDI, le cursus théorique dispensé aux stagiaires en formation initiale au sein des écoles des douanes est systématiquement complété par une période de stage pratique (stage probatoire pour les catégories B et C, stage de spécialisation pour les catégories A). Par ailleurs, les stagiaires ont accès à l'ensemble de l'offre de formation « métier » pertinente au regard de leur affectation et des fonctions exercées, telle que proposée dans le cadre du plan national de formation de la DGDDI. En outre, les services locaux de formation établissent chaque année un plan interrégional de formation qui offre aux agents nouvellement affectés (issus des recrutements sur concours ou d'une mobilité interne) des sessions d'apprentissage spécifiques aux problématiques territoriales éventuelles (octroi de mer pour les circonscriptions ultramarines par exemple).

À la DGFIP, les agents des catégories B et C suivent également une période de stage pratique (probatoire pour cette dernière catégorie). Après leur titularisation, les inspecteurs nouvellement promus effectuent un stage d'adaptation sur leur poste de première affectation. Dans ce cadre, ils bénéficient de quelques semaines de formation dédiée à leur premier métier. Une formation complémentaire obligatoire pour certains, essentiellement pour le contrôle fiscal, est en outre prévue dans le cadre de la réforme de la formation initiale des inspecteurs. Les contrôleurs nouvellement promus peuvent également, si cela est nécessaire, suivre des stages de formation prévus dans le cadre de la formation continue. Leur durée varie en fonction des métiers exercés.

Dans d'autres administrations, les formations spécifiques à la prise de poste ne sont pas liées à une période de stage et ne concernent que certains corps ou métiers. C'est le cas au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, où ces formations sont proposées uniquement aux attachés affectés sur les postes de gestionnaires ou secrétaires généraux en établissements publics locaux ou aux agents affectés en tant que responsable des services d'inspection en abattoir ou de coordinateur abattoir en départements (ces derniers bénéficiant d'une formation spécifique de deux semaines pour préparer à la prise de poste). Dans certains cas, les formations sont directement organisées par le service d'accueil de l'agent. C'est par exemple le cas pour les secrétaires administratifs et adjoints administratifs du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, pour lesquels il n'existe donc pas de formation commune. Toutes les directions générales inscrivent ainsi au sein de leurs plans nationaux de formation des formations « prise de poste » ou « fondamentaux », dont les agents peuvent bénéficier à leur demande. Ces formations portent notamment sur les fonctions de responsable ressources humaines, de chargé de communication, ou sur les domaines budgétaire, comptable ou de la commande publique.

La DGGN ne prévoit quant à elle pas de formation spécifique pour les nouveaux arrivants, mais ces derniers ont accès à l'ensemble de l'offre de formation continue.

b) Un tutorat encore trop rare en cas de mobilité entrante

Les pratiques en matière d'accompagnement personnalisé des agents varient selon les services. Si la plupart des administrations s'accordent sur l'utilité d'un tutorat pour les nouveaux arrivants, la mise en place d'un tel dispositif peut se heurter au manque d'agents susceptibles de remplir des fonctions de tuteur ou disposant du temps pour assurer cette mission, le tout dans un cadre budgétaire contraint.

Quelques administrations ont toutefois mis en place un dispositif formalisé. La DGDDI mène ainsi une « rénovation des méthodes de travail » au sein de l'administration centrale, afin d'améliorer l'intégration des nouveaux agents. Un temps d'accueil à destination de ces derniers a notamment été mis en place : les inspecteurs-élèves affectés à la direction générale bénéficient d'une semaine commune d'accueil au début de leur stage de spécialisation. En outre, un réseau de référents managériaux a été constitué depuis 2017, dont une des missions consiste en un mentorat au bénéfice des inspecteurs principaux des douanes accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement (à la direction générale notamment). Par ailleurs, un accompagnement personnalisé est mis en place pour les inspecteurs qui sont recrutés chaque année. Cet accompagnement concerne une centaine de nouvelles recrues internes et externes (sur un plan de recrutement qui comporte environ 750 entrées nouvelles chaque année). Chaque inspecteur-élève se voit désigner par son service d'accueil un référent, qui aura la charge d'encadrer le stagiaire au cours de son stage de spécialisation et de l'accompagner tout au long de sa prise de fonction. De plus, un accompagnement pédagogique individualisé est mis en place par la direction d'affectation, conjointement avec la direction nationale du recrutement et de la formation professionnelle (DNRFP) et l'école nationale des Douanes, à l'attention des contrôleurs stagiaires n'ayant pas validé leur stage théorique en école.

À la DGFIP, la mise en place d'un accompagnement personnalisé n'est pas systématique pour toutes les prises de poste, bien qu'il soit très vivement recommandé pour les agents stagiaires de catégorie C par la direction générale. Dans les faits, le tutorat est souvent effectif. Un dispositif de soutien par un « référent » dédié a été mis en place dans le cadre de la mobilité fonctionnelle des inspecteurs, des contrôleurs et des agents des Finances publiques pour les accompagner tout au long de leur

parcours de formation. Cet appui est organisé pendant les six premiers mois de la prise de fonction. Il peut être prolongé, au-delà de ces six mois, en tant que de besoin et en accord avec la direction locale. Dans la mesure du possible, le référent doit détenir le même grade et exercer les mêmes fonctions que l'agent bénéficiant du parcours de formation. Le dispositif a concerné près de 1 300 agents en 2015/2016 et près de 1 200 en 2016/2017.

À la DGGN, les nouveaux arrivants bénéficient d'un dispositif de tutorat mis en place en 2014. Le tuteur n'a pas de lien hiérarchique avec le nouvel arrivant. Pour les sous-officiers, la formation se conclut par trois mois de stage dans la future unité d'affectation de l'agent. Le maître de stage poursuit ses fonctions de tutorat au début de la carrière de l'agent. Pour les officiers, il existe également un système de parrainage par un officier plus âgé. À la DGPN, un tutorat de deux ans est prévu depuis 2013 pour les commissaires.

À l'inverse, certains ministères n'ont pas mis en place de dispositif formalisé d'accompagnement des nouveaux entrants. Par exemple, au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, la mise en place d'un mentorat relève plutôt du management de proximité. Dans les ministères sociaux, l'accompagnement des nouveaux agents n'est pas systématiquement formalisé, mais se fait au cas par cas, par le service d'accueil, l'objectif étant de mettre en place une forme de tutorat par les collègues du nouvel arrivant.

Le renforcement des dispositifs d'accueil sur le poste de travail et de tutorat lors de la prise de poste apparaît désormais comme une condition d'une meilleure insertion et d'une stabilisation dans le poste d'affectation.

4 - Faciliter les transitions personnelles

De nombreux dispositifs d'incitation financières ont été mis en place pour faciliter les transitions personnelles tant au plan interministériel que ministériel. Ils sont parfois complétés par des initiatives locales plus ciblées. Leur efficacité demeure peu évaluée.

a) Au niveau interministériel, un dispositif indemnitaire très riche et récemment complété

De nombreux dispositifs interministériels sont prévus pour faciliter les mobilités en cas de difficulté de recrutement, de restructuration du service ou de départ volontaire. Leur grand nombre ne facilite pas leur lisibilité et on peut s'interroger sur la nécessité de simplifier ces dispositifs, donc l'efficacité réelle n'a pas pu être mesurée dans le cadre de la présente enquête.

La prime de restructuration de service (PRS), créée par le décret interministériel n° 2008-366 du 17 avril 2008 permet d'accompagner financièrement les agents qui changent de commune d'affectation dans le cadre de la restructuration de leur service, ou à la suite de la suppression de leur emploi. Son barème tient notamment compte de la distance entre l'ancienne et la nouvelle commune d'affectation, du changement ou non de domicile de l'agent dans le cadre de son changement d'affectation, et du nombre d'enfants à charge. Le montant est compris entre 1 240 € (lorsque l'agent change d'affectation à moins de dix kilomètres sans changer de domicile) et 15 000 € (lorsque l'agent change de domicile et a au moins un enfant à charge). En outre, conformément aux dispositions de l'article 4 du décret instituant la PRS, un agent bénéficiaire de la PRS peut bénéficier de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint si son conjoint ou partenaire de PACS est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement de l'agent, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mutation ou ce déplacement. L'arrêté interministériel du 17 avril 2008 fixe le montant de cette allocation à 6 100 €. Ces dispositifs ont notamment été utilisés lors l'application de la réforme de l'organisation territoriale de l'État.

Le décret interministériel n° 2008-368 du 17 avril 2008 a également créé une indemnité de départ volontaire (IDV), qui peut être attribuée aux agents concernés par une opération de restructuration, ou, hors opération de restructuration, à tout agent quittant définitivement la fonction publique afin de créer sa propre entreprise ou de reprendre une entreprise ou, jusqu'en 2014, de mener à bien un projet personnel. Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et avoir rempli la durée de son engagement à servir l'État. Le montant de cette indemnité est calculé par référence au salaire de l'agent et ne peut excéder 24 mois de rémunération.

L'indemnité temporaire de mobilité, instaurée par le décret interministériel n° 2008-369 du 17 avril 2008, s'adresse aux agents titulaires et non titulaires de l'État dont la compétence est recherchée et qui acceptent une mobilité fonctionnelle ou géographique temporaire d'au minimum trois ans. Elle est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité et de l'existence d'une difficulté particulière de recrutement. Elle est versée par tranches durant la période définie au départ dans la limite de 10 000 euros.

En cas de restructuration les agents de l'État qui sont conduits à exercer leurs fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'État, territoriale ou hospitalière, peuvent conserver le bénéfice du plafond réglementaire des régimes indemnitaires applicables dans leur corps ou emploi d'origine. Est versée à ce titre une indemnité d'accompagnement à la mobilité, créée par le décret n° 2011-513 du 10 mai 2011, qui correspond

à la différence entre le montant indemnitaire annuel effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond réglementaire annuel en vigueur dans le nouveau corps ou emploi. En cas de mobilité imposée du fait d'une suppression de poste, les agents concernés bénéficient d'un complément indemnitaire d'accompagnement, à la charge de l'administration de départ, qui leur permet de maintenir leur niveau de primes et indemnités suite au changement d'emploi.

Par ailleurs, les fonctionnaires qui, à l'occasion d'opérations de restructuration, réintègrent leur corps à l'issue de l'occupation d'emplois à la décision du Gouvernement ou d'emplois à responsabilités particulières en administration centrale, en service déconcentré ou dans un établissement public relevant de statuts d'emploi, se voient attribuer un complément indemnitaire, visant à compenser partiellement l'écart constaté entre la rémunération globale perçue dans l'emploi quitté et la rémunération globale qui lui est versée à son retour dans son corps d'origine (décret n° 2014-507 du 19 mai 2014).

Plus récemment, l'aide à l'installation des personnels de l'État (AIP), prévue par la circulaire du 21 juin 2018, est destinée à contribuer à la prise en charge, dans les cas d'une location vide ou meublée, des dépenses réellement engagées par l'agent au titre du premier mois de loyer, y compris la provision pour charges, des frais d'agence et de rédaction de bail incombant à l'agent, du dépôt de garantie ainsi que des frais de déménagement. Versée sous condition de ressources, cette aide peut atteindre 500 à 900 € en fonction de la zone de résidence de l'agent.

Dans le cas d'une mutation imposée (ou, si la mutation est à la demande de l'agent, sous condition de durée de résidence), l'administration prend en charge tout ou partie des frais liés au déménagement de l'agent et de sa famille *via* le versement d'une indemnité pour frais de changement de résidence créée par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990.

Le Gouvernement a récemment décidé de moderniser et d'harmoniser les outils indemnitaires existant. Le décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles vise ainsi à harmoniser les conditions d'attribution et le barème de calcul de la PRS (dont le plafond est porté à 30 000 €) et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (revalorisée à 7 000 €), à revoir les modalités de calcul du complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) et à relever la condition d'âge pour l'éligibilité à l'IDV à deux ans de l'âge d'ouverture des droits à pension tout en harmonisant ses modalités de calcul en cas de restructuration de service. Il abroge par ailleurs l'indemnité d'accompagnement à la mobilité.

Par ailleurs, le Gouvernement a inscrit dans la LFI pour 2019 la création d'un fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines, doté de 50 M€ en 2019, pour cofinancer les opérations de restructuration.

b) Au niveau ministériel : des dispositifs complémentaires

Plusieurs administrations proposent des aides spécifiques à l'installation, qui peuvent prendre diverses formes :

Dans les ministères économiques et financiers, l'aide à la première installation (API) est destinée à financer lors de la première affectation (ou, plus rarement, lors d'une mobilité) une partie des frais liés à la prise à bail d'un nouveau logement. Cette aide, non remboursable, est attribuée aux agents des ministères économiques et financiers en poste en métropole ou dans un département ou une collectivité d'outre-mer. Le montant de l'aide dépend de la localisation géographique de l'agent, du revenu fiscal de référence et du type de logement occupé (parc social ou parc privé). La somme versée atteint ainsi 2 300 € à 4 600 € en fonction de la zone de résidence du bénéficiaire. Elle doit être formulée dans un délai maximum de deux ans à compter de la prise réelle du poste et intervenir au plus tard trois mois après la prise d'effet du bail. L'API n'est pas cumulable avec l'AIP. Cette aide semble bien fonctionner : par exemple, à la DGDDI, on estime que 60 % des agents en première affectation ont bénéficié de l'API en 2017.

La DGFIP a mis en outre en place une incitation particulière pour les administrateurs des finances publiques : le fait de rejoindre un emploi non sollicité spontanément, que l'administration considère comme devant absolument être pourvu, donne lieu à amélioration de la prise en charge des frais de changement de résidence, comme le permet la réglementation applicable. Il en est également tenu compte pour la suite de la carrière.

Le ministère de la transition écologique et solidaire propose pour sa part un prêt à l'installation aux agents. C'est également le cas à la DGPN, qui octroie des prêts aux agents *via* deux fondations.

Enfin, les administrations disposent généralement d'un accès au parc de logements sociaux. Toutefois, ces derniers sont en nombre insuffisants et ne sont pas toujours adaptés aux besoins des agents (taille, localisation, etc.). Une expérimentation a été menée avec le Régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) géré par la Caisse des Dépôts et Consignations et sa filiale immobilière : le RAFP a investi dans un programme immobilier comprenant une partie de logements intermédiaires réservés aux fonctionnaires. L'opération est rentable grâce aux loyers versés.

S'agissant des corps où les agents sont logés par nécessité absolue de service (par exemple dans la police et la gendarmerie), la mise à disposition d'un logement peut rendre plus attractives certaines régions qui seraient sinon peu demandées en raison du coût de la vie (par exemple, la région PACA). À l'inverse, la DGGN note que pour les officiers et sous-officiers des corps techniques et des corps de soutien qui ne sont pas logés, le prix du logement influe sur le choix de la région d'affectation, avec de grandes difficultés pour affecter dans les régions aux loyers élevés.

D'autres ministères ne prévoient pas d'aide spécifique à l'installation ou au déménagement lors de la première affectation. C'est notamment le cas du ministère de l'éducation nationale, où les aides éventuelles sont organisées au niveau académique (ASIA, aides sociales d'initiative académique). Parmi celles-ci, il peut exister, de façon très ponctuelle, des aides à l'installation ou au déménagement (cf. *infra*). Toutefois, le ministère de l'éducation nationale prévoit une prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation (psychologues de l'éducation nationale), instituée par le décret du 12 septembre 2008. Cette prime, d'un montant de 1 500 €, est versée aux agents à l'occasion de leur première titularisation. Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation ne propose quant à lui aucun dispositif spécifique pour aider à l'installation lors de la première affectation.

Enfin, plusieurs administrations mettent en place des dispositifs afin d'améliorer l'accompagnement plus global des agents lors de leur installation, en première affectation ou en mobilité.

Par exemple, à la DGGN, un groupe de travail a été constitué pour trouver des moyens d'attirer sur les postes ou régions les moins convoités. Les efforts se sont portés sur l'aide au conjoint de l'agent dans sa recherche d'emploi (prise de contacts avec les employeurs locaux, notamment les services déconcentrés des autres ministères, travail avec les CCI et Pôle emploi pour faire le lien avec les employeurs). À la DGDDI, la réorganisation des services de la Direction générale (projet Ambition DG), donne lieu à la création d'un « Pôle de soutien général », qui vise à permettre de mieux prendre en charge au plan logistique (immobilier) et fonctionnel (accueil et formation notamment) l'arrivée et l'intégration dans les services de nouveaux agents, toutes catégories confondues.

c) Des initiatives locales à valoriser

Plusieurs exemples d'actions locales ont été relevés lors des visites en région.

L'académie de Lyon a mis en place une aide sociale d'initiative académique, s'élevant à 1 000 à 2 000 € et versée au moment de la prise de

fonctions. Par ailleurs, confrontée aux difficultés des agents affectés dans le Pays de Gex (proche de la Suisse) en raison d'un coût de la vie élevée, le rectorat a lancé avec la préfecture et la sous-préfecture une démarche interministérielle pour permettre l'accès des agents à des logements sociaux ou intermédiaires. La création de logements dédiés aux fonctionnaires de tous les services (type « campus ») est envisagée ; toutefois, un tel programme pourrait ne pas satisfaire les agents, notamment si ces logements sont situés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Les services de la préfecture de la région Rhône-Alpes ont mis en place un programme de mutualisation des logements sociaux des différentes administrations présentes à Lyon. 5 % des logements sociaux sont ainsi réservés aux fonctionnaires, et tous regroupés dans un même programme. Ce dispositif fonctionne, surtout dans le logement intermédiaire. Par ailleurs, la DIRECCTE a mis en place une cellule d'aide à la recherche de logement et d'emploi pour le conjoint.

Dans la région Hauts-de-France, le rectorat de l'académie de Lille expérimente également la réservation de logements sociaux à destination des nouveaux titulaires ; comme c'est déjà le cas en Île-de-France depuis quelques années. Ces logements font l'objet d'un financement ciblé du ministère de l'éducation nationale. Toutefois, la demande des titulaires pour ces logements étant insuffisante, l'offre a été étendue aux enseignants stagiaires.

Les dispositifs financiers d'encouragement à la mobilité sont nombreux et ils ont été singulièrement renforcés aux cours des dernières années. Pourtant ils peinent encore à favoriser réellement les mobilités, notamment parce qu'ils restent insuffisamment connus et parce qu'ils ne permettent pas de surmonter certains obstacles à la mobilité, notamment liés à l'emploi du conjoint. La simplification et l'harmonisation engagées récemment par le décret du 26 février 2019 constitue une étape importante. Leur impact réel sur les mobilités devra faire l'objet d'une évaluation rigoureuse.

D - Alléger les formalités consultatives

Le premier alinéa de l'article 60 de la loi n° 84-16 dispose que « les mouvements sont soumis à l'avis préalable des CAP ». Or, ces dernières années, on observe une réduction de la fréquence des CAP dans l'ensemble des ministères. La plupart des acteurs concernés (administrations et organisations syndicales) s'accordent à penser que la diminution du nombre de CAP nuit à la fluidité des processus de mobilité et ne permet pas toujours de pourvoir les postes vacants à temps (les départs n'étant pas forcément anticipés assez longtemps à l'avance). Les organisations syndicales regrettent notamment que des mobilités soient de plus en plus nombreuses dans le cadre de procédures d'urgence.

Le projet de loi de transformation de la fonction publique adopté par le conseil des ministres le 27 mars 2019 a prévu la suppression de la compétence des CAP en matière de mobilité.

Du point de vue de l'administration, cette suppression permettrait d'être plus réactif et de répondre plus rapidement aux demandes exprimées, tout en respectant le cadre réglementaire en vigueur. Elle serait en outre facteur d'économies (à titre d'exemple, les ministères sociaux indiquent que le gain serait de l'ordre de la moitié des ETP gérant actuellement la procédure de mobilité).

Les organisations syndicales, si elles divergent sur les moyens d'améliorer le fonctionnement des CAP, se sont unanimement prononcées contre la suppression de l'avis préalable des CAP, qu'elles considèrent comme une garantie de respect du droit des agents. Certaines d'entre elles ont souligné que cette suppression aura pour effet d'accroître significativement les recours contre les décisions de mutations ou d'affectations et de bloquer le bon déroulement des mobilités, pourtant particulièrement cruciales dans le cas du ministère de l'éducation nationale.

La suppression de l'avis préalable des CAP sur les mobilités devrait cependant assurer une simplification significative des procédures, ainsi qu'une meilleure réactivité aux besoins de recrutement des services, tout en garantissant la transparence. Le projet de loi prévoit de supprimer l'avis rendu par les CAP concernant la mobilité, au profit de la présentation d'un bilan des lignes directrices de gestion devant le comité social. Ces lignes directrices de gestion qui détermineront la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public devraient permettre d'assurer une meilleure maîtrise par l'administration des processus d'affectation, pour faire mieux prévaloir l'intérêt du service et des usagers sur l'application des règles automatiques.

Plus généralement, les procédures d'affectation et de mobilité pourraient être simplifiées par un recours croissant à la dématérialisation. Par exemple, dans les ministères sociaux, les dossiers sont encore traités sous format papier et les procédures ne sont pas harmonisées. Les documents transmis de manière dématérialisée par les agents doivent ainsi donner lieu, pour les périmètres affaires-sociales santé et travail-emploi, à une ressaisie sous Excel pour établir les cahiers de vœux à soumettre aux CAP. Toutefois, la montée en charge progressive de l'application RenoiRH a conduit à initier, pour les personnels du champ jeunesse et sport, la dématérialisation d'une partie de la procédure relative à la mobilité, avec le dépôt des candidatures en ligne.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Engager une gestion plus active des affectations après le recrutement ou lors des mobilités ultérieures impose la mobilisation d'outils diversifiés.

Il apparaît indispensable aujourd'hui de mieux lutter contre le déficit d'attractivité de certains territoires et de certains emplois. Cela passe notamment par une réforme de l'indemnité de résidence, par le recours plus large à des concours nationaux à affectation locale, par un élargissement des zones d'affectation et par une utilisation moins contrainte du télétravail.

Les procédures de recrutement et d'affectation doivent être adaptées en développant les concours de recrutement à affectation locales et l'affectation sur des zones géographiques élargies. De même le recours au télétravail peut faciliter les affectations sur des zones moins attractives. Enfin, outre les dispositifs d'incitations financières existant, l'encouragement des mobilités peut passer par la mise en place de contrats personnalisés en vue de favoriser la stabilité dans l'emploi dans les zones réputées peu attractives.

Il convient également d'accélérer l'adaptation des mouvements aux besoins en emploi et en compétences. À cet égard, un exercice régulier de planification (GPEEC) pourrait être rendu obligatoire pour les administrations comme elle l'est déjà pour les entreprises. Cela impose notamment que l'administration prévoie et rende publique l'évolution prévisionnelle à trois ou cinq ans des emplois par mission et qu'elle engage une concertation régulière sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de chaque ministère. La réduction de la diversité des corps et des métiers répertoriés dans l'administration doit être poursuivie, de même que la réduction de la disparité des régimes indemnitaires entre administrations.

Pour renforcer l'efficacité des politiques de mobilité, il paraît important de déployer des échelons de gestion et d'accompagnement plus proches des agents et d'accompagner mieux les agents dans leur prise de poste.

Enfin, la suppression de l'avis obligatoire des commissions administratives paritaires pour les affectations et les mouvements, envisagée dans le cadre du projet de loi sur la transformation de la fonction publique récemment présenté par le Gouvernement permettrait plus de rapidité dans la mise en œuvre des mobilités et de mieux assurer la maîtrise par l'administration des processus d'affectation.

La Cour formule en conséquence les recommandations suivantes :

Pour lutter contre le manque d'attractivité de certains territoires

1. *Transformer l'indemnité de résidence en un dispositif permettant de mieux prendre en compte le déficit d'attractivité de certains territoires :*
 - a. *soit en élargissant ses critères aux conditions locales d'exercice des fonctions ;*
 - b. *soit en se fondant sur les différentiels d'attractivité, mesurés par le rapport entre les vœux d'affectation et les postes ouverts.*
2. *Généraliser la pratique des affectations sur les « postes à profil » pour tenir compte des spécificités des postes à pourvoir.*
3. *Recourir plus largement à des concours de recrutement à affectation locale.*
4. *Encourager l'affectation des agents sur des zones élargies.*
5. *Favoriser le recours au télétravail.*
6. *Développer les dispositifs contractualisés avec les agents pour encourager la stabilité dans les zones peu attractives.*

Pour mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences

7. *Rendre obligatoire tous les quatre ans, dans chaque ministère, une concertation avec les représentants du personnel sur un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.*
8. *Prévoir dans la loi de programmation des finances publiques les évolutions d'emplois par mission de l'État cohérentes avec les prévisions budgétaires.*
9. *Adapter les tableaux d'effectifs à la réalité des autorisations budgétaires.*

Pour mettre en place une gestion des ressources humaines plus lisible, moins centralisée et mieux individualisée

10. *Identifier, dans chaque administration, des référents de proximité chargés de conseiller individuellement les agents sur leur carrière et la mobilité.*
11. *Généraliser la formation au poste de travail et le tutorat à l'occasion des mobilités entrantes.*
12. *Supprimer l'avis préalable des CAP sur les mouvements.*

Liste des abréviations

AGFiP.....	Administrateur général des finances publiques
ASA.....	Avantage spécifique d'ancienneté
BIEP.....	Bourse interministérielle de l'emploi public
BOP.....	Budget opérationnel de programme
CAP.....	Commission administrative paritaire
CCI.....	Chambre de commerce et d'industrie
CDD.....	Contrat à durée déterminée
CDI.....	Contrat à durée indéterminée
CIGeM.....	Corps interministériel à gestion ministérielle
CMC.....	Conseiller mobilité-carrière
DB.....	Direction du budget
DDAF.....	Direction départementale de l'agriculture et de la forêt
DDCSPP	Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDIS.....	Direction départementale d'incendie et de secours
DDPP.....	Direction départementale de la protection des populations
DDSV.....	Direction départementale des services vétérinaires
DDTEFP.....	Direction départementale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle
DGAFP.....	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCP.....	(anciennement) Direction générale de la comptabilité publique
DGDDI.....	Direction générale des douanes et des droits indirects
DGFIP.....	Direction générale des finances publiques
DGGN.....	Direction générale de la gendarmerie nationale
DGI.....	(anciennement) Direction générale des impôts
DGPN.....	Direction générale de la police nationale

DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIREN.....	Direction régionale de l'environnement
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture, et de la forêt
DRAC.....	Direction régionale des affaires culturelles
DRCCRF	Direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
DREAL.....	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRFiP.....	Direction régionale des finances publiques
DRH	Directeur des ressources humaines
DRI.....	Direction de la recherche et de l'innovation
DRIRE.....	Direction régionale de l'industrie et de la recherche et de l'environnement
DRJS.....	Direction régionale de la jeunesse et des sports
DRJSCS.....	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DRRT	Délégué régional à la recherche et la technologie
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EHESP.....	École des hautes études en santé publique
EPA	Établissement public administratif
ETP.....	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
FPE.....	Fonction publique de l'État
FPH.....	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
GPEC.....	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IFiP	Inspecteur des finances publiques
INSEE.....	Institut national de la statistique et des études économiques
MAP	Modernisation de l'action publique
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur.
PFRH.....	Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines
PLF.....	Projet de loi de finances

PNA	Position normale d'activité
RAN	Résidence d'affectation nationale
RéATE.....	Réforme de l'administration territoriale de l'État
REP.....	Réseau d'éducation prioritaire
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIME.....	Répertoire interministériel des métiers de l'État
SDAP.....	Service départemental de l'architecture et du patrimoine
SG.....	Secrétariat général
SGAR	Secrétariat (ou secrétaire) général aux affaires régionales
SGG.....	Secrétariat général du gouvernement
SIRH.....	Système d'information des ressources humaines
SMIC	Salaire minimum de croissance

Annexes

Annexe n° 1 :	le statut général de la fonction publique, un cadre légal en évolution.....	117
Annexe n° 2 :	l'évolution des postes à pourvoir par ministère depuis 2008.....	124
Annexe n° 3 :	principales recommandations récentes de la Cour en lien avec l'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État.....	127

Annexe n° 1 : le statut général de la fonction publique, un cadre légal en évolution⁵⁶

Sans citer en détail les règles générales encadrant l'affectation et la mobilité, on peut en rappeler les plus emblématiques, ainsi que les récents assouplissements qui y ont été apportés.

Les principales contraintes juridiques de l'affectation et de la mobilité

L'obligation de pourvoir les emplois civils permanents par des fonctionnaires

Cette obligation résulte de l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors⁵⁷.

Cependant, cette loi autorise elle-même de nombreuses dérogations au principe qu'elle pose. En conséquence, les fonctionnaires ne représentent plus aujourd'hui que 64,3 % des effectifs physiques salariés par l'État.

Le fait de réserver les emplois civils permanents de l'État à des fonctionnaires peut apparaître comme favorable à leur mobilité individuelle. Cette règle crée cependant de nombreuses contraintes pour les gestionnaires. En effet, la mobilité est considérée fondamentalement comme un droit du fonctionnaire plutôt que comme un devoir. C'était le sens dès l'origine de l'article 14 de la loi Le Pors :

« L'accès des fonctionnaires de l'État, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière »⁵⁸.

⁵⁶ Sur les aspects juridiques de la mobilité des fonctionnaires, voir le dossier très complet sur *La mobilité dans la fonction publique*, AJDA n° 10/2018 - 19 mars 2018.

⁵⁷ « Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut. »

⁵⁸ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 14.

Ce principe est aussi à la base de l'introduction en 2009⁵⁹ d'un article 14 *bis* dans la même loi portant sur la mobilité statutaire et interministérielle :

« Hormis les cas où le détachement, la mise en disponibilité et le placement en position hors cadres sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie au titre du I de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques. Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande. »

La gestion par corps

Elle résulte de l'article 8 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État⁶⁰.

Tout fonctionnaire appartient à un corps dans lequel il peut faire toute sa carrière. Les emplois de la fonction publique doivent normalement être pourvus par des agents appartenant aux corps ayant vocation à les occuper.

L'INSEE recense 340 corps différents pour la fonction publique de l'État, regroupés en trois niveaux : catégorie A (208 corps, dont 81 considérés A+), catégorie B (68 corps) et catégorie C (64 corps).

⁵⁹ Loi n° 2009-972 du 3 août 2009, article 4.

⁶⁰ Premier alinéa : « Des décrets en conseil d'État portant statuts particuliers précisent, pour les corps de fonctionnaires, les modalités d'application de la présente loi ».

Selon la définition de la DGAFP « Le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires.

Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à même texte statutaire (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade » (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/definition-des-concepts>).

Même si des dispositifs ont été mis en place pour faciliter la circulation entre les corps (voir ci-après la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique), la gestion par corps n'est pas toujours favorable à la mobilité, certains corps pouvant avoir tendance à limiter l'accès des autres corps aux emplois qu'ils considèrent comme leur revenant naturellement.

Par ailleurs la gestion par corps suppose que les mouvements individuels soient soumis à l'avis préalable de commissions administratives paritaires (CAP), instituées par l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des agents élus pour quatre ans⁶¹.

Les CAP sont consultatives, mais leur réunion n'est pas facultative. Dans la mesure où elles sont compétentes pour toutes les questions relatives aux carrières individuelles des personnels (mutations, promotions, titularisation, sanctions, notations, etc.) et sauf cas d'urgence, aucune titularisation, aucune mutation et donc aucune mobilité géographique ne peuvent avoir lieu sans qu'elles aient été consultées.

Si les commissions administratives paritaires sont censées défendre les droits des agents, les délais nécessaires pour leur réunion ont aussi pour effet de ralentir les processus de mobilité. Elles rigidifient les processus d'affectation au détriment de l'efficacité de l'administration et des besoins des usagers.

⁶¹ « Dans chaque corps de fonctionnaires existent une ou plusieurs commissions administratives paritaires comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Des commissions administratives paritaires communes à plusieurs corps peuvent également être créées à l'échelon central, aux échelons déconcentrés et dans les établissements publics, sans conditions d'effectifs au sein de ces corps au niveau national.

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

Ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du ou des corps qui en relèvent ».

La loi est déclinée par le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.

Les règles d'affectation des fonctionnaires⁶²

Deux principes jurisprudentiels encadrent la notion de changement d'affectation d'un agent dans la fonction publique :

- le fonctionnaire n'a pas un droit au maintien dans un poste auquel il est affecté. L'administration est donc libre de modifier celle-ci pour des nécessités de service sans pour autant porter atteinte aux droits du statut particulier du cadre d'emploi de l'agent ;
- le changement d'affectation entraînant une modification de la situation du fonctionnaire doit être précédé d'une saisine préalable de la CAP (commission administrative paritaire) et de la consultation du dossier par le fonctionnaire car il s'agit alors d'une mutation d'office dans l'intérêt du service.

Le simple transfert d'un agent d'un service à un autre, sans changement de fonctions, dans le cadre d'une réorganisation de services ne constitue pas pour autant une mutation sous réserve que la décision de réorganisation avec le détail des mobilités individuelles des agents a fait l'objet d'un avis préalable du CTP-comité technique paritaire.

Dans le cadre d'une mutation comportant un changement de résidence administrative (au sens large du terme) ou une modification de la situation de l'intéressé (rémunération, responsabilités, avantage en nature, garantie de carrière, etc.), celle-ci devra faire l'objet de la procédure permettant à l'agent d'exercer son droit à contestation devant la CAP ou après la décision devant le tribunal administratif pour sanction déguisée.

Les assouplissements apportés dans la période récente

Dans le contexte de la révision générale des politiques publiques initiée en 2007-2008 et pour faciliter la réorganisation territoriale de l'État (RéATE), il a paru nécessaire, sans remettre en cause la gestion par corps, d'assouplir les règles de circulation entre ces derniers. Ces assouplissements sont restés cependant limités.

Le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État

Le décret du 18 avril 2008 a élargi les possibilités d'affectation des membres d'un corps, quel que soit le ministère gestionnaire, à l'ensemble des emplois des autres ministères et établissements publics, dont les fonctions correspondent aux missions qu'ils ont vocation à accomplir. Il a, par ailleurs, simplifié les délégations de gestion des actes non soumis à l'avis préalable des CAP, du ministère gestionnaire vers le ministère d'affectation.

⁶² *Les règles d'affectation dans la fonction publique*, <https://www.emploi-collectivites.fr>.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

La loi du 3 août 2009 a représenté une étape importante pour encourager la mobilité dans la fonction publique. Elle vise à décloisonner les corps en facilitant les détachements, en facilitant l'intégration dans les corps d'accueil, en généralisant la prise en compte des promotions à la fois dans le corps d'origine et dans le corps d'accueil et en formalisant le droit au départ d'un agent qui aurait trouvé un corps d'accueil.

Cette loi, qui s'applique au-delà des fonctionnaires de l'État, contient les principales dispositions suivantes :

- L'ouverture de tous les corps et cadres d'emploi au détachement et à l'intégration directe

Les fonctionnaires peuvent solliciter un détachement dans tous les corps et cadres d'emplois comparables à celui auquel ils appartiennent. Concrètement, l'administration d'accueil examine les conditions de recrutement de l'agent et les missions qu'il a vocation à exercer dans son corps ou cadre d'emploi d'origine pour s'assurer qu'il est à même d'exercer les fonctions qu'elle lui propose. En cas d'équivalence, le détachement ou l'intégration directe peut être prononcé.

- Le droit à l'intégration pour les fonctionnaires détachés au terme d'une durée de cinq ans

L'administration ne peut plus se contenter de renouveler le détachement d'un agent au-delà d'une période de cinq ans sauf si l'agent préfère cette position statutaire et a l'obligation de lui proposer une intégration dans le corps ou le cadre d'emploi d'accueil. L'intégration permet à l'agent de diversifier son nouveau parcours professionnel au sein de son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

- La prise en compte des avantages de carrière acquis en période de détachement

La loi aménage le principe de double carrière propre à la situation de détachement. Désormais, il est possible de prendre en compte une promotion obtenue au cours d'une période de détachement lors du retour de l'agent dans son administration d'origine. Inversement, l'administration d'accueil reconnaît les promotions obtenues dans le corps ou le cadre d'emploi d'origine de l'agent. Ainsi le « principe du plus favorable » s'applique : au moment de sa réintégration, du renouvellement de son détachement ou de son intégration, l'agent est reclassé au grade et à l'échelon qui lui sont le plus favorables.

- La création d'un droit au départ

Dès lors qu'un agent bénéficie de l'accord d'une administration pour l'accueillir en son sein, son administration d'origine ne peut plus s'opposer à son départ, sous la seule réserve des nécessités de service ou, le cas échéant, d'un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie s'il s'agit d'un départ vers le secteur privé. Le silence gardé au-delà d'un délai de deux mois sur la demande de mobilité vaudra acceptation. L'administration peut toutefois exiger de l'agent qu'il accomplisse un préavis d'une durée maximum de trois mois.

Ce droit au départ vaut pour toutes les formes de mobilité (géographique, fonctionnelle, structurelle). Toutefois, il ne pourra être invoqué dans les cas de mutations prononcées par la voie d'un tableau de mutation ni dans le cadre d'une primo-affectation.

Par ailleurs, les perspectives de mobilité ont été développées, d'une part, par la politique de fusion de corps relevant d'une même famille de métiers et de statut comparable, et, d'autre part, avec la création de corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM), réunissant les corps disposant d'un même statut et effectuant les mêmes missions.

L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique

Cette ordonnance n'a pas renforcé pas le droit de l'administration à imposer une mobilité, mais s'est placée dans une logique d'encouragement à la mobilité, notamment entre ministères et entre les trois versants de la fonction publique, afin de développer la mobilité fonctionnelle et les parcours de carrière. Elle a supprimé plusieurs obstacles à la mobilité des fonctionnaires et des contractuels au sein de la fonction publique, en instituant :

- la possibilité de régir par des dispositions statutaires communes des corps et cadres d'emplois relevant de la même catégorie et appartenant à au moins deux fonctions publiques afin de fluidifier la mobilité entre ces corps et cadres d'emplois ;
- l'obligation de publication des postes vacants dans la fonction publique territoriale sur un portail d'information commun aux trois versants de la fonction publique. Dans ce cadre, la « Place de l'emploi public » a été mis en place en février 2019. Il remplace notamment la BIEP et comporte les offres de postes vacants des trois versants⁶³ ;

⁶³ Le décret n° 2018-1351 crée l'obligation de publication des vacances et créations d'emplois.

- la prise en compte pour le fonctionnaire détaché dans un autre corps ou cadre d'emplois, du bénéfice d'un avancement de grade obtenu dans son corps ou cadre d'emploi d'origine sans attendre la fin de sa période de détachement ; il pourra ainsi bénéficier immédiatement de l'augmentation de traitement correspondante ;
- la portabilité des droits acquis au titre du compte épargne temps (CET) dans le cadre d'une mobilité entre les trois versants de la fonction publique ; jusqu'alors cette portabilité était limitée aux seules mobilités au sein d'un même versant de la fonction publique ;
- la prorogation jusqu'en 2020 du dispositif de titularisation des personnels contractuels de certains établissements publics de l'État prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (« Loi Sauvadet »)⁶⁴

Même s'il ne s'agit pas à proprement parler d'une innovation car de telles opérations ont existé dans le passé, il convient de rappeler que la loi « Sauvadet » de 2012 a permis aux agents contractuels de la fonction publique de devenir plus facilement titulaires de leur grade, c'est-à-dire fonctionnaires, sous condition, par des recrutements réservés (avec ou sans concours) ou des sélections professionnelles. Ce dispositif devait s'éteindre le 13 mars 2016. Il a été reconduit jusqu'en 2018 pour un certain nombre d'agents contractuels. Sont concernés les agents en CDD de droit public, ceux en CDI de droit public et ceux dont l'ancienneté en CDD justifiait le passage en CDI en 2012.

L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 (article 5) a reconduit ce dispositif une nouvelle fois, jusqu'en 2020, mais pour les seuls agents contractuels de certains établissements publics de l'État. Les autres contractuels ne sont pas concernés par cette prolongation.

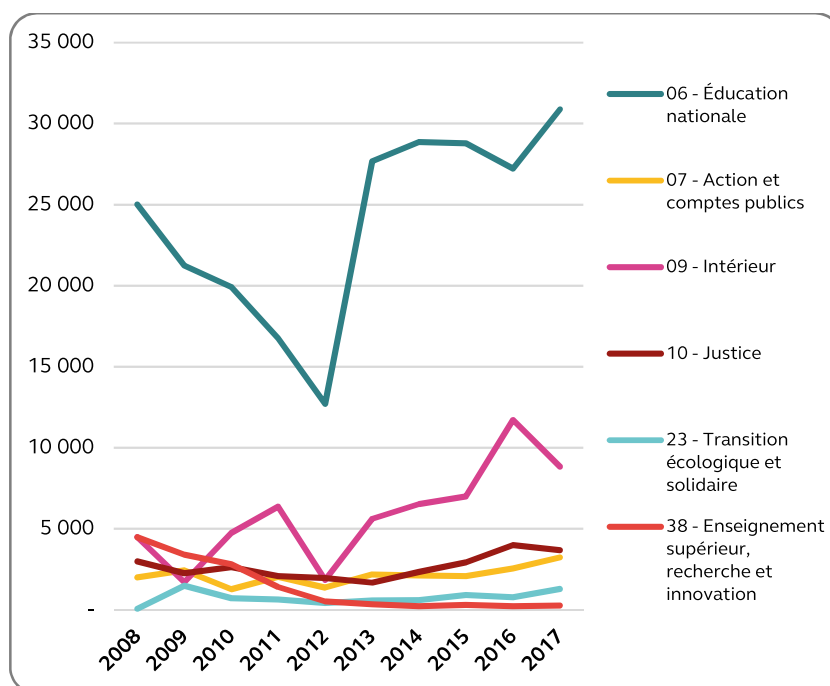
Environ 55 000 agents ont bénéficié de ce dispositif depuis 2013.

⁶⁴ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Annexe n° 2 : l'évolution des postes à pourvoir par ministère depuis 2008

Les graphiques ci-après donnent le nombre théorique de postes à pourvoir par ministère, calculé comme la somme des départs à la retraite de l'année et de l'effet du schéma d'emploi de l'année. Les chiffres sont en ETP pour l'année et non en effectifs physiques au 31 décembre.

Graphique n° 6 : nombre théorique de postes à pourvoir par recrutement externe ou mobilité, « grands » ministères (en ETP)



Source : Direction du Budget, chiffre des rapports annuels de performance, retraitement Cour des comptes

La situation apparaît assez différente selon les ministères.

Au ministère de l'éducation nationale, les départs en retraite et les schémas d'emplois ont toujours laissé un socle significatif de postes à pourvoir, avec un minimum de 13 000 ETP environ en 2012. Depuis 2013 le niveau des postes à pourvoir est stable à 30 000 ETP par an environ.

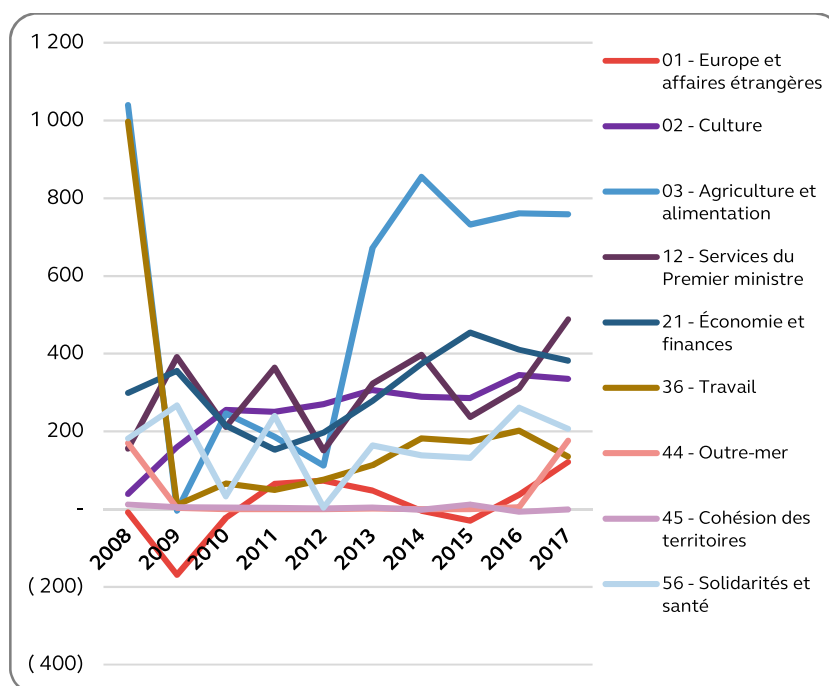
À un moindre niveau, le ministère de l'intérieur a toujours connu un flux positif de postes à pourvoir sur la période, avec un minimum en 2009 à 1 700 environ et une remontée depuis 2012 pour atteindre 9 000 en 2017.

Les ministères de l'action et des comptes publics, de la justice, et de la transition écologique et solidaire, ont également conservé un niveau significatif d'ouverture d'emplois sur la période.

À l'inverse, le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a connu une réduction drastique de ses ouvertures de postes, de 4 300 environ en 2008 à 250 environ en 2017, exclusivement du fait de la baisse très rapide des départs en retraite.

Enfin, les « petits » ministères (moins de 1 000 postes à pourvoir par an) ont bénéficié d'une certaine stabilité sur la période, à l'exception du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, dont la remontée du rythme des recrutements depuis 2012 est notable.

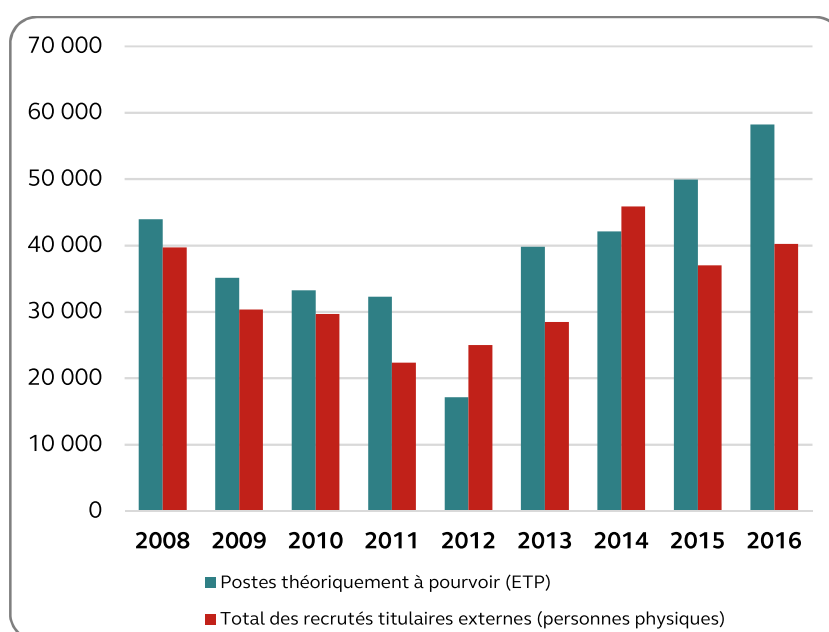
Graphique n° 7 : nombre théorique de postes à pourvoir par recrutement externe ou mobilité, « petits » ministères (ETP)



Source : Direction du Budget, chiffre des rapports annuels de performance, retraitement Cour des comptes

Afin de vérifier dans quelle mesure les postes théoriquement ouverts ont été pourvus, le graphique ci-après compare les volumes globaux de recrutement externe des ministères avec les postes théoriquement à pourvoir.

Graphique n° 8 : comparaison des postes théoriquement à pourvoir et des recrutements de titulaires externes (tous ministères)



Source : Cour des comptes, d'après chiffres DGAFP (recrutés externes) et Direction du Budget (postes à pourvoir)

On constate que les recrutements de titulaires ne sont pas toujours ajustés annuellement sur le nombre théorique des postes à pourvoir, ce qui est vrai en particulier pour les ministères en charge de l'enseignement. Ce décalage peut avoir plusieurs causes : passage de la notion d'ETP utilisée pour les plafonds budgétaires à celle d'effectifs physiques retenue par les statisticiens ; retards dans l'organisation des concours, difficultés éventuelles de recrutement, insuffisance de crédits au regard du nombre des plafonds théoriques d'emplois, recrutements de contractuels et non d'agents titulaires, notamment. Il reste que les écarts entre la prévision budgétaire et la réalité des recrutements illustrent l'imperfection de l'outil de gestion prévisionnelle des effectifs utilisé par les administrations de l'État et pèsent sur les processus d'affectation et de mobilité.

Annexe n° 3 : principales recommandations récentes de la Cour en lien avec l'affectation et la mobilité des fonctionnaires de l'État

Le rapport d'évaluation de politique publique de la Cour sur l'éducation prioritaire⁶⁵

Dans ce rapport, la Cour examine notamment (chapitre III) les mesures prises pour attirer et stabiliser le corps enseignant dans les écoles et les collèges de l'éducation prioritaire.

Elle constate que la faible attractivité des postes en éducation prioritaire, liée aux difficultés d'exercice marquées dans ces établissements, entraîne une plus grande instabilité des équipes pédagogiques. L'application uniforme sur le territoire des règles d'affectation des personnels tend à envoyer dans les réseaux d'éducation prioritaire les enseignants les plus jeunes et les moins expérimentés, notamment dans les académies où se conjuguent les faibles attractivités de l'éducation prioritaire et de l'académie elle-même. Enfin, les postes y sont beaucoup plus souvent pourvus par des personnels contractuels et les absences, plus fréquentes, moins bien remplacées.

L'impact sur les résultats des élèves des défauts de remplacement est particulièrement marqué en éducation prioritaire. Certaines actions visent à remédier au défaut d'attractivité de l'éducation prioritaire. Une prime spécifique est allouée aux personnels qui y enseignent, fortement revalorisée en 2015 (cf. *supra*), et une nouvelle indemnité a été créée à la rentrée 2018. De surcroît, les enseignants en éducation prioritaire renforcée bénéficient de décharges de service (cf. *supra*). Vouées au travail collectif, aux échanges avec les parents d'élèves ou à des actions de formation des enseignants, ces décharges horaires ne sont pas pilotées par les chefs d'établissement ou des inspecteurs de l'éducation nationale. Ces modalités adaptées de gestion des personnels n'ont à ce jour pas produit les effets attendus sur la modification des profils des enseignants en éducation prioritaire. Elles n'ont abouti ni à attirer des enseignants plus expérimentés ni à stabiliser les équipes pédagogiques en place.

⁶⁵ Cour des comptes, *L'éducation prioritaire*, rapport d'évaluation d'une politique publique, La Documentation française, octobre 2018, disponible sur www.ccomptes.fr.

Dans ce contexte, la Cour a émis quatre recommandations :

- n'affecter en éducation prioritaire que les enseignants disposant d'au moins deux ans d'ancienneté ;
- élargir la capacité des chefs d'établissement à recruter sur profils pour les postes d'enseignant situés en éducation prioritaire ;
- ouvrir la possibilité d'une affectation temporaire d'une durée de trois à cinq ans sur les postes en éducation prioritaire assortie de la garantie de retour à l'affectation d'origine ;
- améliorer le régime indemnitaire des enseignants en éducation prioritaire en introduisant des éléments variables d'une part liés à l'investissement individuel et à l'implication au sein des équipes pédagogiques, d'autre part modulés en fonction de l'attractivité de l'académie.

Le rapport public thématique sur les services déconcentrés de l'État⁶⁶

- (DGFIP) : engager d'ici le 31 décembre 2019 une refonte profonde des règles d'affectation et de mutation des personnels dans les services déconcentrés des finances publiques ;
- (SGG, DGAFP, SG des ministères, DGFIP) : harmoniser d'ici le 31 décembre 2019 la déconcentration des actes de gestion de tous les ministères, notamment ceux de l'agriculture, des finances et de la culture ;
- (DGAFP, DB) : poursuivre d'ici le 31 décembre 2019 la diminution du nombre de corps exerçant dans les services relevant de l'administration territoriale de l'État (ATE), assouplir la gestion des corps interministériels à gestion ministérielle et en créer de nouveaux ;
- (DGAFP, DB) : créer, d'ici le 31 décembre 2019 dans le statut de la fonction publique d'État, une filière administrative interministérielle ;
- (SG des ministères, DGAFP, DB) : dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP, veiller à l'harmonisation progressive sur cinq ans des régimes indemnitaires applicables à des fonctions comparables, en donnant priorité aux corps administratifs ;

⁶⁶ Cour des comptes, *Les services déconcentrés de l'État – clarifier leurs missions, adapter leur organisation, leur faire confiance*, rapport public thématique. La Documentation française, décembre 2017, disponible sur www.ccomptes.fr

- (SG des ministères, DGAFP, DB) : assortir d'ici le 31 décembre 2019 les revalorisations indemnitaires de contreparties en termes de mobilité géographique et fonctionnelle des agents ;
- (DGAFP, SG des ministères) : généraliser d'ici le 31 décembre 2019 à l'ensemble des corps d'appartenance des agents travaillant en DDI la convergence des calendriers de gestion ;
- (SGG, DGAFP, DB) : expérimenter d'ici le 31 décembre 2019, pour les agents de catégories B et C des services déconcentrés régionaux et départementaux, une gestion collective au niveau régional, incluant les agents des ministères des finances et de l'éducation nationale ;
- (SGG, DGAFP, DB) : renforcer d'ici le 31 décembre 2019 la fonction RH auprès des préfets de région ou du DRFiP, ainsi que les moyens logistiques et informatiques correspondants ;
- (DB, SG des ministères) : poursuivre d'ici le 31 décembre 2019 la déconcentration de la gestion des crédits budgétaires afin que les gestionnaires locaux disposent de marges de manœuvre réelles et accrues sur leurs moyens, notamment en poursuivant la simplification de la cartographie budgétaire, en réduisant les crédits fléchés et en accroissant la fongibilité des crédits à l'intérieur des BOP ;
- (DB, SG des ministères) : réformer d'ici le 31 décembre 2018 le dialogue de gestion en instaurant une phase stratégique, triennale, associant les RPROG et les préfets de région et permettant une meilleure articulation du dialogue de gestion et des DNO. Conserver le principe d'un dialogue de gestion annuel pour les ajustements techniques et assurer le respect du principe de l'annualité budgétaire, en particulier pour la conformité au plafond d'emplois ;
- (SGG, SG des ministères, DB, DGFIP) : expérimenter d'ici le 31 décembre 2019 dans deux régions la mise en place d'un BOP régional unique sur lequel s'imputerait l'ensemble des dépenses se rattachant aux fonctions support de l'État, en incluant les dépenses de personnel et en incluant des services déconcentrés de l'État qui ne sont pas placés sous l'autorité directe du préfet de région (dépenses de support des services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale ou du réseau des finances publiques).

Réponse du Premier ministre

RÉPONSE DU PREMIER MINISTRE

Je tiens tout d'abord à vous faire part de la satisfaction du Gouvernement quant à ce rapport de qualité qui sera des plus utiles pour accompagner la transformation de la fonction publique en cours. J'en partage largement les recommandations.

Bon nombre de ces recommandations se retrouvent d'ailleurs traduites dans le projet de loi de transformation de la fonction publique, en cours d'examen devant le Parlement, ou auront une traduction dans les textes réglementaires d'application de la loi.

De même, les pratiques de gestion des ministères en matière de mobilité auront à évoluer dans le prolongement de ces évolutions normatives et les recommandations formulées seront de précieux éléments pour ce travail.

Plus spécifiquement, vous trouverez ci-dessous mes observations sur certains de vos constats et recommandations.

Afin de « lutter contre le manque d'attractivité de certains territoires », la Cour recommande une première série de mesures :

S'agissant de la recommandation n° 1 : Transformer l'indemnité de résidence en un dispositif permettant de mieux prendre en compte le déficit d'attractivité de certains territoires.

Dans le cadre de la concertation relative à la refondation du contrat social avec les agents publics, le caractère relativement vétuste de l'indemnité de résidence a été souligné. Le Gouvernement n'a cependant pas remis en cause le principe de ce dispositif dans le cadre du projet de loi relatif à la transformation de la fonction publique. La réforme de l'indemnité de résidence est effectivement souhaitable à terme. Pour autant, sa transformation implique une réflexion préalable, afin de prendre en compte, notamment, les conséquences d'un changement des finalités d'un dispositif initialement dédié à la compensation des écarts de coût de la vie entre les territoires et l'impact sur les revenus des agents publics concernés par d'éventuelles modifications.

Sur ce même thème des « dispositifs indemnitaires de compensation du manque d'attractivité », la Cour évoque des « dispositifs ministériels complémentaires à l'efficacité variable ». Si plusieurs ministères ont mis en place de tels dispositifs, récemment le ministère de la justice a retenu un dispositif indemnitaire pour fidéliser les surveillants et officiers de l'administration pénitentiaire dans les établissements peu attractifs au travers d'une prime de fidélisation (décret n° 2018-1319 du 28 décembre 2018 portant création d'une prime de fidélisation attribuée à certains personnels relevant de l'administration pénitentiaire). Cette prime est

versée au bout de trois ans en poste dans un établissement peu attractif, avec un complément prévu pour les lauréats de concours qui s'engagent à rester six ans dans les établissements les moins attractifs.

S'agissant de la recommandation n° 2 : Généraliser la pratique des affectations sur les « postes à profil » pour tenir compte des spécificités des postes à pourvoir.

Plusieurs ministères sont engagés dans cette voie. Dans le second degré, le pourcentage de postes à profils doit passer de 7 % (2019) à 12 % d'ici 2020. Ainsi, le ministère chargé de l'agriculture pratique déjà largement cette modalité puisqu'il existe un choix et un classement des candidats à la mobilité par les acteurs de terrain, même si cette mesure ne permet pas, à elle seule, de répondre à l'enjeu d'attractivité des postes. De même, le ministère de l'éducation nationale recourt à cette pratique pour certains postes d'enseignants.

Concernant le constat de la Cour sur l'existence d'«agents parfois insatisfaits de leur affectation », il convient de noter à titre d'exemple qu'au ministère de l'éducation nationale, s'agissant de la première affectation des enseignants du second degré, le taux de satisfaction des demandes de maintien dans l'académie de stage est de 68 % en 2017. De plus, l'ensemble des enseignants du premier degré sont maintenus dans le département au sein duquel ils ont effectué leur stage.

Lorsque la Cour évoque « des mobilités difficiles vers les zones les plus demandées, et parfois peu valorisées », elle indique notamment que la mobilité des personnels de direction serait un frein à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « lorsque la mobilité géographique est exigée pour bénéficier d'une promotion ».

Or, ce n'est pas seulement la mobilité géographique qui est un frein à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez les personnels de direction, mais également le besoin d'accompagnement des cadres féminines dans l'accession à de plus hautes responsabilités. Ainsi, c'est pour cette raison que la direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'éducation nationale valorise et accompagne, en lien avec les services académiques, la mobilité de tous les personnels de direction et notamment celle des femmes sur des postes de quatrième catégorie, en constituant des viviers et par la suite en les incitant à formuler des vœux sur ce type d'établissement.

S'agissant de la recommandation n° 3 : Recourir plus largement à des concours de recrutement à affectation locale.

Au C du chapitre III du rapport si l'exemple donné de la police nationale est instructif, le fait d'assujettir la réussite au concours à une durée minimale d'affectation dans la zone considérée est un mécanisme

qui n'est pas directement lié au concours national à affectation locale. De plus, si la durée minimale d'affectation est un gage pour l'employeur, elle peut également se révéler dissuasive pour les candidats.

Par ailleurs, les concours interministériels régionaux de recrutement dans les corps de catégorie B et C de la filière administrative, qui sont communs à plusieurs ministères et mutualisés sous l'égide de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et du ministère de l'éducation nationale, sont déjà largement déconcentrés. La zone géographique d'affectation dépend alors du périmètre administratif déconcentré de chaque ministère. Cette logique de déconcentration ne doit pas être confondue avec celle du concours national à affectation locale, puisque dans ce dernier cas, le concours reste national, c'est-à-dire organisé par le ministère.

Concernant par exemple les concours de recrutement des enseignants du premier degré, qui sont déjà déconcentrés et organisés au niveau académique, le ministère de l'éducation nationale a mis en place depuis 2015 une session supplémentaire annuelle pour l'académie de Créteil, et depuis 2018 pour l'académie de Versailles, du fait du manque d'attractivité de ces académies. Néanmoins, il convient de préciser que ce dispositif ne peut être étendu trop largement sans risquer d'en perdre les bénéficiaires, en raison d'un épuisement du vivier national et d'une concurrence accrue entre les différents territoires.

Enfin, au dernier paragraphe du C, lorsque la Cour affirme que « la localisation géographique est un critère de choix d'emploi », sa détermination en amont des concours est complexe. En effet, elle dépend notamment de la capacité de tous les ministères à organiser une gestion prévisionnelle des besoins à pouvoir dans toutes les zones concernées beaucoup plus en amont qu'aujourd'hui.

S'agissant de la recommandation n° 4 : Encourager l'affectation des agents sur des zones élargies.

Cette recommandation est tout à fait pertinente et correspond à des pratiques ministérielles déjà en vigueur. Ainsi, dans la police nationale, concernant les gardiens de la paix, la zone d'intervention correspond à la circonscription de sécurité publique. Ce périmètre, moins large qu'un département, permet toutefois une certaine souplesse pour la zone d'affectation de l'agent. Néanmoins, la recommandation de la Cour tendant à favoriser une affectation sur des zones encore plus larges semble, de prime abord, ne pas correspondre à un besoin de la police nationale.

S'agissant de la recommandation n° 5 : Favoriser le recours au télétravail.

Un bilan du déploiement du télétravail dans les trois versants de la fonction publique a été réalisé par la DGAFP en janvier 2019. Il a permis d'identifier les bénéfices du déploiement du télétravail au sein des administrations qui en ont une pratique confirmée : une meilleure organisation du travail qui permet de gagner en efficacité et une meilleure qualité de vie au travail, qui se caractérise notamment par une amélioration des relations de travail. Ce bilan a également permis d'identifier les principaux freins au développement du télétravail : une mise en œuvre parfois trop contraignante en gestion, des outils numériques et un niveau de dématérialisation des procédures insuffisant, mais également les principaux leviers qui favorisent son déploiement : le portage politique et managérial et la mise en place d'une organisation laissant de la souplesse pour la mise en œuvre.

S'agissant de la recommandation n° 6 : Développer les dispositifs contractualisés avec les agents pour encourager la stabilité dans les zones peu attractives.

Cette recommandation, essentielle, sera reprise par plusieurs dispositions du projet de loi de transformation de la fonction publique. À titre d'exemple, au ministère de l'éducation nationale, une mission a été confiée à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) avec la mise en place d'un comité de pilotage inter directionnel pour travailler sur les dimensions des politiques RH territoriales du ministère, dont les questions relatives notamment à la mobilité des enseignants au sein des territoires peu attractifs, territoires ruraux isolés et à leur affectation dans des établissements relevant de l'éducation prioritaire.

À noter également que le travail sur la mise en place de « pôles de compétences » au sein du ministère chargé de l'écologie contribue à répondre, par des mesures organisationnelles, à cette problématique d'encouragement de la stabilité des agents.

De même, dans la police nationale, des dispositifs existent pour encourager la stabilité des agents dans les zones peu attractives : un concours régional spécifique à l'Île-de-France pour les gardiens de la paix, qui offre davantage de places que le concours national, sous réserve d'un engagement de l'agent à rester dans la région pendant huit ans ; des mesures indemnitaires spécifiques (prime de fidélisation) à certaines zones, sous réserve également d'une durée minimale d'affectation ; une réduction d'ancienneté pour les agents exerçant dans les quartiers urbains particulièrement difficiles (avantage spécifique d'ancienneté, régi par les dispositions du décret n° 95-313 du 21 mars 1995 relatif au droit de

mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'État affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles).

*La Cour engage également les administrations à « **mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences** », par une nouvelle série de recommandations :*

S'agissant de la recommandation n° 7 : Rendre obligatoire tous les quatre ans, dans chaque ministère, une concertation avec les représentants du personnel sur un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Cette recommandation peut s'avérer particulièrement intéressante, notamment en termes de rénovation du dialogue social, dans la perspective de la suppression de la compétence des commissions administratives paritaires (CAP) en matière de mobilité.

Au sein du ministère chargé de l'écologie par exemple, le chantier de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, conduit par la DRH en lien avec les services métier, vise à définir les compétences techniques essentielles à la conduite des missions des ministères ; le plan d'action dégageant les leviers en termes de recrutement, formation et parcours professionnels sera présenté aux services métier et aux représentants des personnels au deuxième quadrimestre 2019.

De même, la direction générale des douanes et des droits indirects (DGDDI) a, depuis janvier 2019, décidé de développer une démarche de GPEC en vue d'anticiper et d'accompagner l'évolution des métiers douaniers possiblement affectés par les transformations organisationnelles, structurelles et/ou réglementaires.

S'agissant de la recommandation n° 8 : Prévoir dans la loi de programmation des finances publiques les évolutions d'emplois par mission de l'État cohérentes avec les prévisions budgétaires.

Les prévisions budgétaires d'emplois sont faites annuellement, dans le cadre des modèles de répartitions des effectifs par budget opérationnel de programme (BOP) régional, en fonction de déterminants objectifs d'activités, afin de garantir une équité de traitement entre les territoires. Cette dimension est donc déjà prise en compte, sans qu'il paraisse pertinent de l'introduire de manière à la fois plus transversale et plus fine. Ainsi, il semble délicat de préconiser que la loi de programmation des finances publiques, destinée à définir des orientations pluriannuelles des finances publiques dans un objectif d'équilibre des comptes publics, précise la répartition des moyens humains à un tel niveau de détail.

S'agissant de la recommandation n° 9 : « Adapter les tableaux d'effectifs à la réalité des autorisations budgétaires ».

Il est constaté de manière assez générale que la méthode de suivi des effectifs diffère entre les bureaux de gestion RH et ceux en charge du suivi des emplois budgétaires.

Au sein de la police nationale par exemple, ce décalage résulte de la configuration du système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) « Dialogue » qui permet un suivi des effectifs sous l'angle RH et non sous l'angle budgétaire de consommation d'emplois. Néanmoins, une « mission en charge du pilotage des effectifs et du suivi du schéma d'emplois » procède chaque mois à des opérations de fiabilisation des données grâce aux systèmes d'exploitation du SIRH. Ce suivi de consommation du plafond d'emplois est en cours d'amélioration grâce à l'utilisation des applications CHORUS et INDIA afin de recouper les données avec celle de l'Infocentre du SIRH (Dialogue et Dialogue 2).

Afin de mieux « anticiper et accélérer l'adaptation aux besoins en emplois et en compétences », la Cour recommande de « réduire la disparité des régimes indemnitaires entre ministères ». Au point C du II du Chapitre III, le rapport indique : « le RIFSEEP n'apparaît pas comme la solution qui permettrait d'assurer l'harmonisation des rémunérations entre les ministères pour des fonctions équivalentes. L'effort d'harmonisation doit donc être poursuivi ». Il convient de signaler que le RIFSEEP ne vise pas une harmonisation totale et systématique des rémunérations entre les ministères, d'autant que les fonctions, même identiques en théorie, n'engagent pas forcément la même responsabilité selon le contexte d'exercice du métier.

Le RIFSEEP vise principalement à simplifier le paysage indemnitaire pour en accroître la transparence. Cette transparence accrue est en effet de nature à objectiver les écarts de rémunérations et à en faciliter la résorption. Il s'agit donc d'une démarche novatrice, qui conjugue responsabilité des gestionnaires et transparence, et qui porte ses premiers effets depuis 2018.

*Enfin, la Cour préconise de « **mettre en place une gestion des RH plus lisible, moins centralisée et mieux individualisé** », par une dernière série de recommandations :*

La Cour déplore notamment « une gestion régionale déconcentrée encore incomplète », en constatant la « légitimité incertaine des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines – PFRH » en matière d'affectation et de mobilité au niveau régional.

Une instruction conjointe du DGAFP et du ministère de l'intérieur a été adressée aux préfets de région en décembre 2018 pour que ces derniers soutiennent la mobilisation des PFRH dans le cadre des plans de transformation ministériels et du fait de responsabilités nouvelles qui leur seront confiées, notamment dans la coordination du dispositif de priorité locale d'affectation prévu par le projet de loi sur la fonction publique.

De plus, la DGAFP poursuit ses efforts de professionnalisation des conseillers de plate-forme ressources humaines (PFRH), notamment celle des conseillers mobilité carrière. Leur formation est complétée par un parcours de formation de 9 jours sur l'accompagnement des transitions professionnelles et l'accès à l'emploi dans le secteur privé, dans le cadre du partenariat entre la DGAFP et l'agence de reconversion de la Défense, ainsi que sur l'animation de réseau.

En outre, dans le cadre de la transformation des services en charge du développement économique (Pôles 3E) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) menée depuis septembre 2018, un dispositif d'accompagnement des 417 agents concernés par la réforme a été élaboré. Ce dispositif s'appuie, en région, sur les PFRH en lien avec les services RH des DIRECCTE.

À ce jour, la forte mobilisation des PFRH auprès des services des DIRECCTE a permis de reclasser près de la moitié des agents qui ont réalisé une mobilité au sein de leur ministère ou en interministériel.

S'agissant de la recommandation n° 10 : Identifier, dans chaque administration, des référents de proximité chargés de conseiller individuellement les agents sur leur carrière et la mobilité.

Les ministères mènent des travaux pour renforcer la fonction d'accompagnement personnalisé des agents, via les conseillers mobilité carrière (CMC), mais également via une nouvelle fonction d'accompagnement de premier niveau au sein des bureaux ou services RH de proximité. Un document d'orientation coordonné par la DGAFP dédié à l'accompagnement personnalisé, est en cours d'élaboration et des actions de professionnalisation seront mises en œuvre dans le cadre du schéma directeur relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Comme le souligne la Cour, la plupart des « administrations ont mis en place depuis quelques années un réseau de conseillers mobilité-carrière (CMC), chargés d'accompagner les agents dans leur projet de mobilité interne ou externe ». La Cour fait d'ailleurs référence à la mission créée au ministère de l'éducation nationale, qui a contribué à l'émergence dans chaque académie de conseillers mobilité carrière.

À noter que ce ministère est en cours de refonte de sa gestion des RH, notamment par la mise en place d'une fonction de « GRH de proximité ». Le ministère a privilégié, pour cette année 2018-2019, la voie de l'expérimentation pour que les académies puissent travailler à l'articulation des prestations des conseillers mobilité carrière et des personnels chargés de la GRH de proximité en matière d'accompagnement de la mobilité.

S'agissant de la recommandation n° 11 : Généraliser la formation au poste de travail et le tutorat à l'occasion des mobilités entrantes.

Plusieurs pratiques ministérielles vont dans ce sens. Ainsi, dans la police nationale, la formation initiale des commissaires et des officiers de police prévoit déjà des périodes d'adaptation au poste de travail.

Concernant les gardiens de la paix, un dispositif innovant sera mis en place à partir de 2020, inscrivant la formation des élèves gardiens de la paix dans un continuum associant une scolarité de 8 mois en école de police et une formation « continuée » pendant les 16 mois suivant l'affectation de l'agent dans son service.

Au cours de cette formation « continuée » l'expérience du terrain facilite l'approfondissement des apprentissages. De plus, dans le cadre de la mobilité des agents au sein de la police nationale, chaque direction organise un parcours de formation destiné aux nouveaux arrivants. Par ailleurs, au ministère chargé de l'agriculture, un dispositif de tutorat a été expérimenté avec succès sur des postes de chefs de service d'économie agricole en direction départementale des territoires.

Sur le thème du renforcement de l'accompagnement des mobilités, la Cour recommande notamment de « faciliter les transitions personnelles » par la voie de « dispositifs d'incitation financière ». La Cour constate que « leur grand nombre ne facilite pas leur lisibilité et on peut s'interroger sur la nécessité de simplifier ces dispositifs ». Si le rapport présente longuement le fonctionnement de dispositifs dont certains ne sont plus en vigueur, il ne met sans doute pas assez en valeur la réforme introduite par le décret n° 2019-138 du 26 février 2019 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles, qui a justement procédé à la simplification de ces dispositifs, par l'harmonisation des barèmes et la suppression d'une des indemnités.

CONSEIL D'ETAT
Assemblée générale

Séance du 21 mars 2019

Section de l'administration

N° 397088

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS**

**AVIS sur un projet de loi
de transformation de la fonction publique**

NOR : CPAF1832065L/Verte-1

1. Le Conseil d'Etat a été saisi le 14 février 2019 d'un projet de loi de transformation de la fonction publique, modifié par une saisine rectificative reçue le 18 mars 2019.

Ce texte, qui comprend 33 articles, est organisé en cinq titres, respectivement intitulés « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics », « Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace », « Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics », « Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics » et « Renforcer l'égalité professionnelle ».

Le titre II est organisé en trois chapitres comportant des dispositions relatives respectivement au recrutement sur contrat, à la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels et aux sanctions disciplinaires. Le titre IV comprend deux chapitres. L'un comporte des dispositions ayant pour objet d'élargir les opportunités professionnelles des agents publics, l'autre des dispositions visant à sécuriser leur parcours professionnel en cas de restructuration. Le titre V comporte un chapitre dont les dispositions ont pour objet d'atteindre une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes et un chapitre visant à mieux assurer l'égalité de traitement des agents en situation de handicap.

Sans remettre en cause l'intitulé du projet de loi lui-même, le Conseil d'Etat estime préférable de retenir, pour ses subdivisions, des formulations plus neutres permettant d'identifier plus simplement leur objet.

2. L'étude d'impact du projet, reçue le 18 février 2019, répond globalement aux exigences de l'article 8 de la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution, sous réserve de ce qui est indiqué plus loin pour certaines dispositions du projet.

3. Le Conseil d'Etat relève que ce texte a fait l'objet, ainsi qu'il le devait, de la consultation du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, du Conseil supérieur des personnels médicaux et du Conseil national d'évaluation des normes. Il partage l'analyse du Gouvernement selon laquelle il ne nécessitait aucune autre consultation.

4. Le Conseil d'Etat prend acte de ce que, sans remettre en cause les grands principes qui gouvernent la fonction publique française, en particulier l'existence de statuts et la distinction entre l'emploi dans lequel un agent est affecté et le grade dont tout fonctionnaire est titulaire, le Gouvernement entend réformer en profondeur le dialogue social en réorganisant

profondément ses instances et en définissant des lignes directrices de gestion. Le projet étend sensiblement la possibilité de recruter des agents contractuels dans toutes les catégories d'emploi et rénove les méthodes d'appréciation de la valeur professionnelle. Il entend également favoriser la mobilité des agents, assurer la fluidité des parcours professionnels enrichis d'expériences dans le secteur public et le secteur privé et mieux accompagner les agents dans ces évolutions. Il recentre également le rôle de la commission de déontologie de la fonction publique sur les questions les plus délicates. Enfin, il entend renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes et propose des mesures à l'égard des personnes en situation de handicap.

Riche de nombreuses mesures, ce projet de loi est ainsi porteur d'importantes réformes. Le Conseil d'Etat relève cependant que, conformément à l'annonce qui en a été faite, ce texte ne comporte pas de dispositions modifiant directement les règles applicables à la haute fonction publique, dans l'attente de connaître les orientations retenues à l'issue des réflexions en cours. Il souligne que l'importance, notamment juridique, de ces sujets justifiera de le consulter sur leur teneur.

5. Au-delà de ces remarques liminaires, et outre de nombreuses améliorations de rédaction qui s'expliquent d'elles-mêmes, ce projet de loi appelle, de la part du Conseil d'Etat, les observations suivantes.

Sur les dispositions relatives au dialogue social et à la mise en place de lignes directrices de gestion

Compétence du Conseil commun de la fonction publique

6. Le projet étend de façon marginale la compétence du Conseil commun de la fonction publique, qui est obligatoirement consulté en vertu de l'article 9 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sur les questions d'ordre général ou sur les projets de texte communs à au moins deux des trois fonctions publiques, son avis se substituant alors à la consultation des conseils supérieurs concernés. Il prévoit que, lorsque le conseil commun est consulté sur un tel projet de texte, il peut également être saisi de dispositions propres à l'une ou à l'autre des fonctions publiques. Le projet précise que le président de ce conseil doit recueillir l'accord du président du conseil supérieur concerné, l'avis du conseil commun se substituant alors à l'avis de ce conseil supérieur.

7. Le Conseil d'Etat constate que cette mesure traduit la volonté, exprimée notamment dans l'étude d'impact, de mieux articuler les compétences respectives du conseil commun et des trois conseils supérieurs afin d'éviter les cas de consultations redondantes entre ces instances. Il considère que cet aménagement ne se heurte à aucun obstacle juridique et, en particulier, ne méconnaît pas le principe de participation garanti par le Préambule de la Constitution.

Il estime toutefois que le dispositif proposé présente plusieurs inconvénients. La marge d'appréciation ainsi laissée au président du conseil commun peut d'abord l'exposer à la critique de chercher à esquiver la consultation du conseil supérieur compétent. Ensuite, la double condition à laquelle serait subordonnée la possibilité, pour le conseil commun, d'examiner des dispositions relevant en principe de la compétence d'un seul conseil supérieur – que le président du conseil commun se saisisse de ces dispositions et qu'il recueille l'accord du président de ce même conseil supérieur – revient à édicter une formalité inutile, s'agissant de la fonction publique de l'Etat, dès lors que le ministre de la fonction publique préside tant le conseil commun que le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. S'agissant des présidents des Conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, une telle condition s'avère peu opportune, dans la mesure où l'accord qu'ils seraient conduits à donner seuls au dessaisissement du conseil supérieur qu'ils président

risquerait de les placer en porte-à-faux à l'égard des représentants du personnel qui y siègent et de nuire ainsi au bon fonctionnement de ces instances de dialogue social.

En conséquence, le Conseil d'Etat modifie le projet afin de subordonner la possibilité de saisir le conseil commun de dispositions propres à l'une ou l'autre des fonctions publiques qui figurent dans un projet de texte comportant principalement des dispositions communes à la seule condition qu'elles présentent un lien avec ces dernières, en spécifiant que son avis se substitue en pareil cas à celui du conseil supérieur qui aurait été compétent, sans qu'il soit nécessaire de recueillir l'accord du président de ce dernier.

Création des comités sociaux

8. Le projet crée, à l'instar de ce qui a été fait dans le secteur privé par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans les entreprises et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, une instance unique, dénommée « comité social d'administration » dans la fonction publique de l'Etat, « comité social territorial » dans la fonction publique territoriale et « comité social d'établissement » dans la fonction publique hospitalière, qui se substitue aux actuels comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, tout en permettant, dans certaines circonstances, d'instituer au sein du comité une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les nouvelles instances reprendront l'ensemble des compétences aujourd'hui exercées par les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Elles seront en outre consultées sur les lignes directrices de gestion qui, ainsi qu'il sera indiqué plus loin, fixeront le cadre dans lequel, notamment, un certain nombre de décisions affectant la situation individuelle des agents seront prises par les autorités compétentes sans consultation des commissions administratives paritaires.

9. Le Conseil d'Etat souligne qu'il s'agit d'une véritable refonte des instances de dialogue social dans la fonction publique. Il considère que la création de cette nouvelle instance, en lieu et place des instances existantes, ne méconnaît aucun principe constitutionnel, notamment pas le principe de participation. Il estime que l'institution des comités sociaux permettra, de surcroît, de simplifier les conditions du dialogue social entre les administrations et les représentants des agents, s'agissant par exemple des évolutions futures de l'organisation du travail induites par les nouvelles technologies. Il relève que les instances propres à certains établissements publics qui emploient à la fois des agents soumis au droit public et des salariés relevant du droit du travail ne figurent pas, en l'état, dans le périmètre de cette réforme mais prend note qu'il est prévu de faire également évoluer ces instances de dialogue social. Il appartiendra au Gouvernement d'assurer la cohérence entre cette réforme et celle qui, en matière hospitalière, fait l'objet de l'habilitation figurant au III.1 de l'article 10 du projet de loi relatif à l'organisation et à la transformation du système de santé.

Le Conseil d'Etat ne retient pas un certain nombre de dispositions qui ne relèvent pas du domaine de la loi au sens de l'article 34 de la Constitution. Il en est ainsi de celles qui fixent le mode de scrutin applicable aux élections professionnelles, énumèrent le détail de certaines des attributions des comités sociaux et précisent leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, les unes et les autres ayant, selon une jurisprudence constante, un caractère réglementaire.

Réforme des commissions administratives paritaires

10. Le projet modifie également très substantiellement les règles régissant les commissions administratives paritaires.

Alors qu'elles sont aujourd'hui consultées sur la plupart des décisions individuelles affectant la carrière d'un fonctionnaire, telles par exemple que la titularisation, la notation, la promotion

ou les mutations, le texte prévoit qu'elles ne seront plus consultées à l'avenir sur les mesures liées aux mobilités et aux mutations dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale ni sur les décisions concernant l'avancement et la promotion dans les trois fonctions publiques. Sous réserve du cas où un agent la saisit au sujet de l'évaluation dont il fait l'objet, elles ne connaîtront plus que des décisions individuelles défavorables relatives aux aspects les plus marquants d'une carrière.

11. Le Conseil d'Etat souligne l'importance de cette réforme, qui s'inscrit dans la ligne des recommandations de son étude annuelle pour 2003 (« Perspectives pour la fonction publique »), dans laquelle il avait relevé les insuffisances et les rigidités des modes de gestion des fonctionnaires de l'Etat. Sans se heurter à aucun obstacle juridique, elle est de nature à remédier à de nombreux effets négatifs résultant de la mise en œuvre du régime juridique actuel, dont pâtissent tant les employeurs que les agents. Il conviendra néanmoins de veiller à ce que l'application de cette réforme ne se traduise pas par un appauvrissement du dialogue social.

12. S'agissant de la fonction publique de l'Etat, il est en outre prévu que les commissions seront désormais constituées par catégorie statutaire A, B ou C, sans exclure la possibilité de créer, par voie réglementaire, des commissions distinctes par catégorie. Ce choix pourra s'avérer pertinent pour définir, indépendamment des départements ministériels, des périmètres tenant compte de l'identité particulière de certains univers professionnels et garantir ainsi la cohérence des consultations sur les questions dont elles ont à connaître.

Seront en outre supprimées, pour la fonction publique territoriale, les distinctions par groupes hiérarchiques au sein des catégories de cadres d'emplois.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'une disposition législative est nécessaire pour prévoir, comme le fait le projet de loi, que les fonctionnaires d'une catégorie examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de corps ou de cadres d'emplois ni de grade, dès lors qu'il s'agit de déroger au principe général du droit selon lequel un agent public ne peut siéger dans une formation qui lui permettrait d'apprécier la manière de servir d'un agent d'un grade hiérarchiquement supérieur au sien (CE, Ass., 20 mars 1985, *Association nationale des infirmières générales et autres*, n^{os} 41405 et 41484).

13. Le Conseil d'Etat souligne le caractère particulièrement pertinent de la création d'un recours administratif préalable obligatoire en cette matière : comme l'a montré l'expérience du recours préalable instauré depuis plusieurs années pour les militaires, un tel mécanisme est en effet de nature à prévenir les contentieux en facilitant le règlement des différends par un dialogue entre l'agent et l'administration, avec une effectivité d'autant plus grande si la procédure prévoit, comme il est souhaitable, l'intervention d'un avis avant la décision prise sur le recours administratif, ce rôle pouvant en l'espèce être dévolu aux commissions administratives paritaires.

Il ne retient toutefois pas la disposition que le Gouvernement propose d'inscrire à cette fin dans la loi, dès lors que la création d'un tel recours relève, conformément à la jurisprudence du Conseil constitutionnel (décision n^o 88-154 L du 10 mars 1988), et ainsi que le Conseil d'Etat l'a récemment rappelé (avis n^o 394535 du 12 avril 2018), de la compétence du pouvoir réglementaire, même s'il doit s'exercer devant une autorité territoriale. Il appartiendra donc au Gouvernement de prendre ces dispositions par décret.

Pour la même raison, il ne retient pas non plus, parmi les modifications, un certain nombre de dispositions réglementaires de même nature que celles, mentionnées plus haut, qu'il a écartées pour les comités sociaux.

Lignes directrices de gestion

14. La réforme des instruments du dialogue social s'accompagne de la mise en place de lignes directrices de gestion. Le projet de loi prévoit ainsi, pour les trois fonctions publiques, que les autorités compétentes dans chaque administration élaboreront des lignes directrices de gestion fixant les orientations générales et les grandes priorités en matière de mobilité et, dans chaque administration, collectivité ou établissement, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Ces nouveaux instruments juridiques, venant compléter et étendre ce que la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 avait inséré à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 afin de pouvoir définir des critères subsidiaires permettant le classement des demandes de mutation des fonctionnaires de l'Etat et que le décret n° 2016-1969 du 28 décembre 2016 relatif à la procédure d'édiction des lignes directrices permettant le classement par l'administration des demandes de mutation des fonctionnaires de l'Etat met en œuvre, sont conçus pour informer les agents des orientations et priorités de leur employeur et guider les autorités compétentes dans leurs prises de décision dans ces matières, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas. Elles seront soumises à la consultation des comités sociaux.

15. Le Conseil d'Etat note que le Gouvernement entend ainsi réorienter le dialogue social vers les orientations stratégiques de gestion, mettre fin aux rigidités actuellement constatées dans la gestion des situations individuelles et, par là-même, renforcer les responsabilités de chacun en permettant que l'activité de ces commissions soit davantage centrée sur l'examen approfondi des situations individuelles qui le nécessitent le plus.

Ce faisant, le projet de loi s'inscrit dans la perspective ouverte par l'étude annuelle du Conseil d'Etat de 2013 sur le droit souple, laquelle relevait que de tels instruments sont déjà utilisés dans d'autres systèmes juridiques et recommandait d'y recourir davantage, notamment en matière de fonction publique. Cette perspective avait auparavant été retenue par le rapport public du Conseil d'Etat pour 2003 déjà cité, ainsi que par plusieurs autres rapports, notamment celui sur la fonction publique remis par le président B. Pêcheur au Premier ministre en octobre 2013.

Ainsi que le rappelle l'étude précitée de 2013, il résulte du cadre tracé par la jurisprudence issue de la décision *Crédit foncier de France* du 11 décembre 1970, qu'il s'agit de définir les orientations dépourvues de caractère réglementaire, dans lesquelles s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'administration, laquelle peut toujours s'en écarter en fonction des circonstances ou pour un motif d'intérêt général. Conformément à la logique sur laquelle repose la possibilité ainsi ouverte à l'administration d'utiliser de tels instruments juridiques, ils sont invocables devant le juge, qu'il s'agisse pour la personne concernée de se prévaloir de leurs orientations ou, le cas échéant, d'exciper de leur illégalité. La réforme proposée entendant s'inscrire dans cette logique, le Conseil d'Etat appelle l'attention du Gouvernement sur la nécessité de veiller, dans la rédaction puis la mise en œuvre des lignes directrices, à préserver la souplesse de ces instruments de gestion, qui ne sauraient être conçus de manière prescriptive ni donner lieu à une application systématique et indifférenciée au risque, sinon, de faire émerger à nouveau les rigidités de gestion auxquelles le Gouvernement entend mettre fin.

En ce qui concerne les dispositions relatives à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique

L'élargissement du recours aux agents contractuels

16. Le projet de loi entend multiplier et élargir très sensiblement les possibilités de recours au contrat dans toutes les catégories d'emplois des trois fonctions publiques. Il ouvre ainsi à ce type de recrutement tous les emplois de direction de l'Etat, tous les emplois de ses établissements publics, y compris les emplois de direction, les « emplois supérieurs hospitaliers » – notion nouvelle qu'il introduit dans la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 –, dans

l'ensemble des établissements publics de santé ainsi que des établissements sociaux et médico-sociaux et abaisse à 40 000 habitants le seuil permettant aux communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de recruter des agents contractuels pour occuper les emplois de directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques. Il crée également, dans les trois fonctions publiques, le « contrat de projet » qui permet de recruter un agent contractuel en vue de participer à une opération ou un projet déterminé dans n'importe quelle catégorie d'emploi, pour une durée limitée à celle de l'opération ou du projet. Il élargit les possibilités de recrutement d'agents contractuels dans des emplois permanents, d'ores et déjà ouvertes dans la fonction publique de l'Etat et, dans la fonction publique territoriale, pour les emplois permanents à temps partiel. Il permet de recruter directement sur un contrat à durée indéterminée dans un emploi permanent de l'Etat et de ses établissements publics et, lorsque cette possibilité n'est pas ouverte, permet d'y déroger lorsque la personne recrutée était employée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée par une autre personne morale de droit public.

17. Le Conseil d'Etat constate que le projet de loi ne modifie pas les dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 et qu'ainsi, le Gouvernement n'entend pas remettre en cause le principe selon lequel, conformément à la conception française de la fonction publique, les emplois permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires régis par un statut. Aucune décision du Conseil constitutionnel n'ayant conféré à ce principe une valeur constitutionnelle, il est loisible au législateur d'y déroger dès lors que, comme le prévoit le projet, ces recrutements devront se faire selon des procédures permettant de garantir le respect du principe d'égal accès aux emplois publics énoncé à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Conformément aux dispositions de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983, ces agents seront soumis aux principales obligations, notamment déontologiques, applicables aux fonctionnaires.

Le Conseil d'Etat prend acte de ce que le projet ne prévoit pas non plus, contrairement à ce qui a pu être préconisé par certains rapports ainsi que lors des travaux qui ont précédé son élaboration, que des emplois permanents pourraient être occupés par des agents contractuels relevant du droit du travail. Les agents dont le projet entend permettre plus largement le recrutement par contrat demeureront donc soumis, comme ceux auxquels il est actuellement possible d'avoir recours, à un régime de droit public.

18. Il constate cependant que la multiplication des possibilités, déjà nombreuses, de recruter des agents contractuels, sans qu'il soit possible de dégager des modifications proposées des critères simples et clairs, ne contribue pas à la lisibilité du dispositif ni à la bonne appréciation de ses conséquences. A cet égard, il invite le Gouvernement à compléter sur ce point l'étude d'impact, s'agissant en particulier des emplois de direction et de la possibilité nouvelle de recruter dans des emplois « qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ». Il regrette en particulier que cette étude ne fournisse aucune donnée chiffrée quant au nombre de fonctionnaires en attente d'affectation ni ne présente d'éléments relatifs à l'impact possible d'un accroissement sensible du nombre d'agents contractuels occupant, dans le cadre de contrats à durée indéterminée, tous types d'emplois dans la fonction publique sur le déroulement de carrière des titulaires et sur la coexistence de ces deux catégories d'agents qui seront désormais en concurrence pour l'accès aux emplois de direction.

19. Le Gouvernement ayant fait le choix de maintenir inchangé le principe énoncé à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983, le Conseil d'Etat estime nécessaire d'en tirer les conséquences afin d'assurer la cohérence du dispositif. Il en résulte, d'une part, que les recrutements

d'agents contractuels pour occuper des emplois de direction de l'Etat – qui constituent l'ossature de ses services et ne peuvent être regardés comme étant hors du champ de ce principe – doivent, comme ceux de ses établissements publics, s'inscrire dans une logique de dérogation répondant à des conditions dont il appartient à la loi de préciser la nature. Il insère en conséquence les dispositions correspondantes au sein de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984. D'autre part, il considère que pour les établissements publics, la possibilité de recruter des agents contractuels doit, comme pour l'Etat, être subordonnée à des justifications tenant à la nature des fonctions ou aux besoins du service afin de préserver la neutralité des règles applicables au recrutement d'agents publics, qui ne sauraient par principe différer selon qu'une mission de service public est prise en charge par l'Etat ou par l'un de ses établissements publics.

20. Le Conseil d'Etat souligne enfin que la possibilité ainsi accrue de recourir à des agents contractuels pour occuper des emplois publics ne peut que rester sans incidence sur la répartition des compétences entre la loi et le règlement, telle qu'elle résulte de l'article 34 de la Constitution. Contrairement à ce qu'indique l'étude d'impact qui, pour justifier l'insertion dans la version initiale du projet de loi de plusieurs dispositions régissant les conditions d'emploi des contractuels, préconise une interprétation extensive de l'alinéa de cet article réservant au domaine de la loi la fixation des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires afin d'y inclure l'ensemble des agents publics, il résulte d'une jurisprudence constante que, s'il appartient au législateur d'édicter les conditions générales d'accès aux emplois publics, dans le respect du principe d'égalité et des autres règles et principes de valeur constitutionnelle (CC, 23 juillet 1991, n° 91-293 DC), y compris donc d'ouvrir la possibilité de recruter des contractuels, la définition des règles applicables aux agents non titulaires relève du pouvoir réglementaire (CE, section, 24 avril 1964, *Syndicat national des médecins des établissements pénitentiaires*, n° 57706 ; 30 mars 1990, *Fédération générale des fonctionnaires Force ouvrière et autres*, n° 76538).

Si, à la suite des observations faites en ce sens par les rapporteurs, la saisine rectificative ne reprend pas plusieurs des dispositions qui, dans le projet initial, empiétaient sur le domaine du règlement, le Conseil d'Etat observe toutefois que le projet ainsi modifié comporte encore des dispositions de nature réglementaire applicables aux agents contractuels, notamment celles relatives aux conditions dans lesquelles un intéressement peut être versé à un agent de la fonction publique hospitalière. Le fait que l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 comporte déjà une disposition relative à l'intéressement étant sans incidence à cet égard, le Conseil d'Etat modifie le projet pour abroger cet article dont les dispositions pourront, avec celles que le Gouvernement proposait d'y introduire, être reprises dans un décret.

En ce qui concerne la déontologie

21. Le projet de loi modifie les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 relatives à la déontologie des fonctionnaires afin de mieux prévenir le risque de conflit d'intérêts pouvant résulter de parcours professionnels plus fluides, qui s'enrichissent d'expériences tant dans le secteur public que dans le secteur privé, sans remettre en cause le partage de compétences entre la commission de déontologie de la fonction publique et la Haute autorité pour la transparence de la vie publique. A cet égard, le Conseil d'Etat estime que la confirmation de l'existence et du rôle d'une commission propre à la fonction publique est justifiée par la nature particulière d'une instance spécifiquement dédiée à cette mission et créatrice d'une doctrine accessible, permettant de rendre prévisibles les règles applicables en la matière. Il considère que, sans qu'il y ait lieu de prévoir la publication systématique des avis de cette commission, une meilleure diffusion de sa doctrine, indépendamment de la publication de son rapport annuel, devrait être assurée par des mesures à définir par voie réglementaire.

22. Ce choix de principe étant confirmé, le projet de loi propose trois évolutions significatives.

En premier lieu, le projet recentre le contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique sur les situations dans lesquelles les risques sont avérés. Sans changer la nature du contrôle qu'elle exerce – de nature déontologique mais tendant également à prévenir des infractions pénales – ni la portée de ses avis, il limite le caractère obligatoire de sa saisine directe aux cas des agents publics occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, la liste de ces emplois devant être fixée par la voie réglementaire. Dans les autres cas, la commission n'interviendra plus qu'au terme d'une analyse conduite par l'administration chargée d'autoriser le départ de l'agent ou le cumul d'activités, après avis, en cas de doute sérieux, par le référent déontologue prévu à l'article 28 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, la commission de déontologie devant être saisie si ce doute persiste.

Le Conseil d'Etat considère que cette importante réforme met en place des mécanismes propres à renforcer une indispensable diffusion de la culture de la déontologie chez les agents et les employeurs publics. Tirant notamment les conséquences de la mise en place, par la loi du 20 avril 2016, de référents déontologues dans les administrations, elle parachève une architecture qui devrait permettre un contrôle plus efficace, reposant au premier chef sur les administrations elles-mêmes, prenant appui sur les référents déontologues.

Il note que cette réforme s'appuie sur le constat que, depuis que la loi du 20 avril 2016 a rendu sa saisine obligatoire, les avis rendus par cette commission sont, pour près de la moitié, des avis de compatibilité sans réserve et que seulement 5,5 % ont nécessité un débat collégial. Il relève qu'en proportionnant mieux les obligations de saisine de la commission aux objectifs poursuivis, elle répond à une remarque qu'il avait formulée dans son avis n° 387715 du 11 juillet 2013 relatif au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

23. En deuxième lieu, le projet de loi instaure un contrôle, de même nature que celui qui existe en cas de départ vers le secteur concurrentiel, sur le recrutement ou le retour dans l'administration de personnes qui ont exercé une activité privée au cours des trois années précédant leur prise de fonction. Ce contrôle préventif est de nature à rendre plus transparent le processus de nomination et à mieux prévenir dans ces hypothèses les risques de conflits d'intérêts.

24. En troisième lieu, le projet entend assurer une meilleure effectivité du contrôle exercé par la commission de déontologie en renforçant le pouvoir propre de saisine reconnu à son président et en complétant les sanctions qui pourront être prononcées par l'autorité compétente si l'agent s'abstient de saisir l'administration de son projet ou s'il ne respecte pas l'avis que rend la commission, qu'il s'agisse d'un avis d'incompatibilité ou d'un avis assorti de réserves. Le Conseil d'Etat estime que la pleine effectivité des réserves et des sanctions ainsi prévues implique de soumettre l'agent concerné à une obligation de rendre compte de leur respect à intervalles réguliers auprès de l'autorité compétente.

25. Le Conseil d'Etat regrette toutefois que le Gouvernement n'ait pas pris l'initiative d'améliorer l'organisation des dispositions des articles 25 à 25 *nonies* de la loi du 13 juillet 1983 pour en clarifier la portée. Il regrette également qu'il n'ait pas introduit dans le projet de loi des dispositions précisant explicitement que les personnels des agences sanitaires sont soumis aux dispositions de l'article 25 *septies* de cette loi, ce qui corrigerait une malfaçon issue de la loi du 20 avril 2016.

En ce qui concerne les dispositions ayant pour objet de favoriser la mobilité des agents publics

Modification des règles applicables au compte personnel de formation

26. Afin qu'une personne puisse successivement exercer une activité dans le secteur privé et le secteur public sans que ces changements se fassent au détriment des droits à formation recensés dans son compte personnel de formation, le projet de loi prévoit la convertibilité en euros des droits acquis au titre d'une activité dans le secteur public lorsque l'agent part exercer une activité dans le privé et, lorsque le changement se fait en sens inverse, une conversion en heures des droits acquis au titre d'une activité régie par le droit du travail. Le projet de loi renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités de cette convertibilité, comme il est normal s'agissant de dispositions qui ne relèvent pas du domaine de la loi.

Le Conseil d'Etat considère que cette mesure, qui maintient les particularités de chaque régime justifiées par les différences de situation entre le secteur public et le secteur privé, neutralisera leurs effets éventuellement dissuasifs sur les passages d'un secteur vers l'autre et favorisera des parcours professionnels plus divers.

Instauration d'un mécanisme de rupture conventionnelle

27. Le projet de loi ouvre la possibilité d'une rupture conventionnelle inspirée du mécanisme précédemment introduit en droit du travail, pour les agents contractuels et, à titre expérimental pendant six ans, pour les fonctionnaires.

Le Conseil d'Etat souligne que si, s'agissant des fonctionnaires, la création d'une nouvelle modalité de cessation définitive de fonction relève du domaine de la loi, il en va différemment pour les agents contractuels, pour lesquels l'existence de ce mode de rupture du contrat et ses modalités, conformément à l'analyse rappelée au point 18, relève de la compétence du pouvoir réglementaire. Il prend acte de ce que, se rangeant à cette analyse, la saisine rectificative renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de définir les modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée de droit public et notamment l'organisation de la procédure.

Accompagnement des restructurations

28. Le projet comprend des dispositions relatives à la situation des agents de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration. Afin de mieux les accompagner, il crée un congé de transition professionnelle, prévoit des priorités de mutation et ouvre des possibilités de mise à disposition. Il prévoit en outre que ce dispositif pourra également bénéficier à des fonctionnaires d'un corps indépendamment de toute restructuration.

Le Conseil d'Etat considère que ces dispositions sont de nature à favoriser les restructurations de l'administration, sans nuire à la situation des agents qui occupent les emplois concernés, et à remédier à la situation des agents en attente d'affectation.

Transfert d'une activité vers une entreprise ou un organisme extérieur

29. En cas de transfert d'une activité jusqu'alors prise en charge par une administration vers une entreprise ou un organisme extérieur à celle-ci, le projet insère dans la loi du 13 juillet 1983 des dispositions permettant que le fonctionnaire dont l'emploi est ainsi transféré soit détaché d'office au sein de l'entreprise ou de l'organisme reprenneur pour la durée du contrat qui le lie à la personne morale qui l'emploie.

Cette mesure ne se heurte à aucun obstacle juridique. Le Conseil d'Etat appelle cependant l'attention du Gouvernement sur la nécessité, pour l'autorité dont relève le fonctionnaire ainsi que pour ce dernier, d'être attentif au respect des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 relatives au contrôle de l'exercice, par un fonctionnaire, d'une activité dans le secteur privé.

En ce qui concerne les dispositions ayant pour objet de renforcer l'égalité professionnelle et de lutter contre le harcèlement

Egalité entre les femmes et les hommes

30. Pour l'avancement de grade dans les trois fonctions publiques, il est prévu que les inscriptions sur un tableau d'avancement tiendront compte désormais de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. A cette fin, le tableau annuel d'avancement devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents figurant sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'en ce domaine, le législateur dispose d'une compétence étendue pour prendre, sur le fondement de l'article 1^{er} de la Constitution, des dispositions, y compris dans les matières relevant normalement du pouvoir réglementaire, qui n'intervient alors que pour prendre les dispositions d'application de ces mesures législatives (CE, Ass., 7 mai 2013, *Fédération CFTC de l'agriculture*, n° 362280). Il souligne que, conformément à la jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à la nécessaire conciliation entre, d'une part, des dispositions qui visent à remédier à l'existence de fortes inégalités pour rendre effectif l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales et, d'autre part, les autres règles et principes de valeur constitutionnelle auxquels le pouvoir constituant n'a pas entendu déroger (CC, 24 avril 2015, n° 2015-465 DC), la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés ne saurait primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables. Elle ne pourra donc intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, ceux qui présenteraient des compétences et des mérites égaux.

Mesures en faveur des agents en situation de handicap

31. Le projet de loi comporte plusieurs dispositions visant à favoriser l'égalité professionnelle pour les agents en situation de handicap dans les trois fonctions publiques.

Pour la plupart, les modifications proposées consistent à mieux formuler les mesures concourant à garantir l'égalité de traitement en faveur de ces personnes, mentionnées à l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983. Il s'agit aussi de supprimer la disposition, figurant actuellement dans chaque loi statutaire, qui subordonne le droit de ne pas écarté d'un concours ou d'un emploi public en raison d'un handicap à la condition d'avoir été orienté en milieu ordinaire de travail. Ces dispositions, qui ne se heurtent à aucune objection d'ordre juridique, n'appellent pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

32. Il en va différemment pour la mesure qui entend déroger à l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel le détachement ou l'intégration directe a lieu entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable. Il s'agit de permettre à un fonctionnaire en situation de handicap d'être détaché dans un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur puis d'y être intégré, en subordonnant le détachement puis l'intégration à des conditions d'aptitude appréciées par une commission.

Si un tel mécanisme de discrimination positive peut, dans son principe, répondre à un motif d'intérêt général susceptible de fonder une atteinte au principe d'égalité et s'il est en l'espèce entouré de certaines garanties, le Conseil d'Etat souligne les lacunes de l'étude d'impact qui aurait pu être davantage documentée quant au nombre d'agents concernés et à la nature des difficultés rencontrées, afin de mieux établir la justification d'une telle dérogation au droit commun. Il considère qu'il est préférable de ne lui donner qu'un caractère temporaire afin de pouvoir en mesurer les effets, au terme d'une période de six ans, avant d'en envisager la pérennisation. Il modifie donc le projet en ce sens.

En ce qui concerne les habilitations

33. Plusieurs habilitations sont prévues afin de permettre au Gouvernement de prendre, par ordonnance, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, diverses mesures dans le champ de la fonction publique.

34. La première habilitation, reformulée dans le cadre de la saisine rectificative à la suite des observations de la section de l'administration, habilite le Gouvernement à prendre des dispositions afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique et de déterminer la portée juridique qu'il conviendrait d'attacher aux accords ainsi conclus, en précisant les hypothèses et les conditions dans lesquelles ils pourraient revêtir une valeur normative, de préciser les modalités d'appréciation de leur caractère majoritaire et les conditions de leur conclusion et de leur résiliation.

Le Conseil d'Etat souligne 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. Il considère que la définition des finalités des mesures envisagées est désormais suffisamment précise pour répondre aux exigences posées par le Conseil constitutionnel en matière d'habilitation, rappelées notamment dans sa décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018. Il invite néanmoins le Gouvernement à compléter, sur ce point, l'étude d'impact, afin de mieux faire apparaître l'option qu'il entend retenir pour permettre au Parlement d'en débattre et de trancher en toute connaissance de cause.

35. Le projet de loi comporte plusieurs autres habilitations prises sur le fondement de l'article 38 de la Constitution, en vue de :

- favoriser la protection sociale complémentaire des agents publics ;
- simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, de la médecine de prévention et de la médecine agréée ;
- simplifier les règles d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique et celles relatives aux congés ou positions statutaires pour maladies ou blessures ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics et favoriser leur retour à l'emploi en cas d'affection ;
- 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 ;
- 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 ;
- réformer les modalités de recrutement, harmoniser la formation initiale et développer la formation continue, notamment en matière d'encadrement, des corps et cadres d'emplois de catégorie A ;
- renforcer la formation en vue de favoriser l'évolution professionnelle des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.

Ces habilitations, dont les finalités et domaines d'intervention sont définis de manière suffisamment précise sans descendre cependant dans un degré de détail excessivement contraignant au regard des finalités poursuivies, n'appellent pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

En ce qui concerne les autres dispositions du projet de loi

36. Enfin, le projet de loi comporte diverses dispositions qui ont pour objet :

- de tirer les conséquences, en matière de mutation et d'avancement, de la suppression de l'avis préalable des commissions administratives paritaires et de la mise en place des lignes directrices de gestion et d'ouvrir la possibilité de fixer par décret des durées minimales et maximales d'occupation des fonctions ;
- de supprimer la notation là où elle existe encore et de modifier les lois statutaires des trois fonctions publiques pour prendre acte de la généralisation de la pratique, expérimentée puis mise en œuvre dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale, de procéder à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires par une évaluation individuelle ;
- d'enrichir et d'harmoniser l'échelle des sanctions des trois premiers groupes dans chaque fonction publique afin d'assurer une meilleure adéquation de la sanction aux agissements fautifs constatés.
- d'imposer aux employeurs publics la mise en œuvre d'un dispositif spécifique de recueil des signalements des victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, l'édiction d'un plan d'action pluriannuel de lutte contre le harcèlement et de promotion de l'égalité professionnelle et l'élaboration régulière de rapports sur la situation comparée des femmes et des hommes ;
- de leur imposer également, sauf aux communes et établissements publics de coopération intercommunale dont la population est inférieure ou égale à 20 000 habitants, d'élaborer un plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la base d'un rapport de situation comparée et de le mettre en œuvre ;
- d'étendre le dispositif de nominations équilibrées concernant les emplois de direction prévu à l'article 6 *quater* de la loi du 13 juillet 1983, issu des lois n° 2012-347 du 12 mars 2012 et n° 2014-873 du 4 août 2014, aux emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat nommés en conseil des ministres et d'abaisser de 80 000 à 40 000 habitants le seuil des communes soumises à une obligation pour les nominations les plus importantes ;
- de clarifier, par l'insertion de nouveaux articles dans la loi du 13 juillet 1983, les dispositions relatives à la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, dans le respect d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe, et à la présidence alternée des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires ;
- d'exclure l'application du délai de carence aux congés de maladie prescrits pour les agents publics en état de grossesse postérieurement à la déclaration de leur grossesse et jusqu'au congé prénatal ;
- de prévoir obligatoirement le maintien du régime indemnitaire des agents des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, à l'instar des agents des corps homologues de la fonction publique de l'Etat ;
- de modifier le régime juridique du congé parental dans les trois lois statutaires en ouvrant aux agents le bénéfice de la conservation de l'ensemble de leurs droits à l'avancement durant leur congé, ce dernier étant décompté en tant que service effectif, dans la limite de cinq années ;
- de permettre, dans la fonction publique territoriale, la création de centres de gestion interdépartementaux par fusion de centres départementaux de gestion et d'instaurer

l'obligation, pour le Centre national de la fonction publique territoriale, de remettre un rapport annuel de gestion au Parlement ;

- de minorer le coût de prise en charge des fonctionnaires de l'Etat mis à disposition ou détachés auprès d'une collectivité ou d'un établissement relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière ;

- de limiter dans le temps la durée d'affectation des agents placés en « position normale d'activité » en dehors du champ d'affectation relevant de leur corps d'origine.

Ces dispositions ne se heurtent à aucune objection d'ordre juridique et n'appellent pas d'observations de la part du Conseil d'Etat.

Cet avis a été délibéré et adopté par l'assemblée générale du Conseil d'Etat dans sa séance du 21 mars 2019.

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

Bercy, le 13 février 2019

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



NOR : CPAF1832065L

Exposé des motifs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce dispositif comprend :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Sommaire

TITRE 1

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

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

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

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

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

TITRE 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE 3

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

des agents publics 59

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

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

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

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

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

Article 19 : Déconcentrer et simplifier la GRH dans la FPH

TITRE 4

Favoriser la mobilité et accompagner les transitions

professionnelles des agents publics 67

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

Article 21 : Fluidifier la mobilité des fonctionnaires FPE

Article 22 : Durée d'affectation - FPE

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

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

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

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

TITRE 5

Renforcer l'égalité professionnelle 79

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

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

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

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

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

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

Article 33 : Dispositions transitoires

TITRE 1^{ER}

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

Article 1

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

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

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

Article 2

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

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

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

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

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

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

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

« 3° Aux projets de statuts particuliers ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

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

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

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

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

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

3° L'article 16 est abrogé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« 1° Aux orientations stratégiques du groupement ;

« 2° A l'organisation interne du groupement ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5° L'article 119 est ainsi modifié :

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

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

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

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

Article 4

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

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

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

TITRE 2

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

CHAPITRE I^{ER}

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

Section I

Elargir le recours au contrat

Article 5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° L'article 3 est ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

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

1° L'article 3 est ainsi modifié :

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

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

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

2° L'article 4 est ainsi modifié :

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Il est inséré un premier alinéa ainsi rédigé :

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

b) Les deuxième et troisième alinéas sont supprimés ;

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

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

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

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

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

Article 8

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

1° L'article 3-3 est ainsi modifié :

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

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

b) Le 4° est supprimé ;

c) Le 5° devient 4°.

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

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

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

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

Section II

Déconcentrer les recrutements au niveau des bassins d'emplois

Article 9

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE II

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

Article 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11

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

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

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

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

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

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

Article 12

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

1° Il est rétabli un article 18 ainsi rédigé :

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

2° L'article 26 est ainsi modifié :

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

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

3° L'article 58 est ainsi modifié :

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

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

b) Le quatrième alinéa est supprimé ;

c) Au sixième alinéa :

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

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

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

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

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

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

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

2° L'article 39 est ainsi modifié :

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

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

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

4° L'article 79 est ainsi modifié:

a) Au troisième alinéa :

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

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

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

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

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

« Section 4

« Lignes directrices de gestion

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

2° L'article 35 est ainsi modifié :

a) Au troisième alinéa

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

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

3° L'article 69 est ainsi modifié :

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

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

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

Chapitre III

Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs

Article 13

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

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

« - le blâme ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° L'article 89 est ainsi modifié :

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

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

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

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

1° L'article 81 est ainsi modifié :

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

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

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

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

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

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

TITRE 3

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

Article 14

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

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

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

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

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

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

Article 15

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

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

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

2° Le second alinéa est supprimé ;

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

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

1° Les I à III sont ainsi rédigés :

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

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

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

« II. – La commission est chargée de :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« La commission apprécie :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7° Le VII est abrogé.

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

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

Article 16

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 17

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

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

délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi du n° 84-53 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents.

III. – Au deuxième alinéa de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « des articles 9,10 » sont remplacés par les mots : « des articles 7-1, 9, 10 ».

Article 18

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

I. – A la première phrase du deuxième alinéa l'article 14, les mots : « 18-1 et 18-2 » sont remplacés par les mots : « 18-1, 18-2 et 18-3 ».

II. – Après l'article 18-2, il est inséré un article 18-3 ainsi rédigé :

« *Art. 18-3.* – Des centres de gestion départementaux relevant de la même région peuvent décider, par délibérations concordantes de leur conseil d'administration et après avis de leur comité social territorial, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires des centres de gestion auxquels il se substitue. Les communes des départements concernés et les établissements publics visés à l'article 2 et remplissant les conditions d'affiliation obligatoire définies à l'article 15 sont alors affiliés obligatoirement au centre interdépartemental de gestion. Les départements concernés, les communes situées dans ces départements et leurs établissements publics visés à l'article 2 dont l'affiliation n'est pas obligatoire peuvent s'affilier volontairement au centre interdépartemental de gestion, dans les conditions mentionnées à l'article 15. »

III. – Après le premier alinéa de l'article 12-4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Chaque année, le centre national de la fonction publique territoriale remet au Parlement avant le 30 septembre un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. »

Article 19

I. – l'article 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 est ainsi rédigé :

« *Art. 4.* – Les fonctionnaires appartiennent à des corps.

« Toutefois, les emplois supérieurs hospitaliers, eu égard aux fonctions exercées et au niveau de recrutement, peuvent ne pas être organisés en corps.

« Les corps, qui comprennent un ou plusieurs grades, regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. »

II. – L'article 6 de la même loi est ainsi rédigé :

« *Art. 6.* – I. – Les corps et emplois autres que ceux des personnels de direction et des directeurs des soins, sont recrutés et gérés dans le cadre de chaque établissement, par les

autorités investies du pouvoir de nomination désignées par les lois et décrets relatifs à l'organisation de ces établissements.

« Pour certains actes de gestion les établissements peuvent se grouper dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« II. – Les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins sont recrutés et gérés au niveau national.

« Toutefois, leur gestion peut être déconcentrée. Le directeur général du Centre national de gestion est l'autorité investie du pouvoir de nomination des agents nommés dans ces corps et emplois, sous réserve des dispositions des 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique.

« Par dérogation à l'alinéa précédent, les autorités mentionnées au I prennent, dans le cadre de chaque établissement, pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins à l'exception des directeurs d'établissement :

« 1° Les décisions visées aux articles 41, 41-1, 45, 46, 46-1 et 64 ;

« 2° Les décisions relatives aux changements d'affectation interne. »

III. – A l'article 19 de la même loi, les mots : « de l'avant-dernier alinéa de l'article 4 », sont remplacés par les mots : « des dispositions du II de l'article 6. ».

IV. – Au premier alinéa de l'article 25 de la même loi, les mots : « de l'avant-dernier alinéa de l'article 4 », sont remplacés par les mots : « des dispositions du II de l'article 6. ».

V. – L'article 79 de la même loi est ainsi rédigé :

« Art. 79. – L'échelonnement indiciaire applicable aux corps, grades et emplois de la fonction publique hospitalière est fixé par décret. »

TITRE 4

**Favoriser la mobilité
et accompagner les
transitions professionnelles
des agents publics**

Chapitre I^{ER}

Elargir les opportunités professionnelles des agents publics

Article 20

I. – L'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est modifié comme suit :

1° Les deux premiers alinéas du III sont remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« III. – L'alimentation de ce compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre d'heures maximum par année de travail et dans la limite d'un plafond.

« Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits.

« Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures. » ;

2° Le IV est remplacé par les dispositions suivantes :

« IV. – Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond. »

II. – L'article 2-1 de la loi n° 84-594 du 13 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est ainsi modifié :

1° Les quatrième et cinquième alinéas sont remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« L'alimentation du compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre d'heures maximum par année de travail et dans la limite d'un plafond.

« Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, bénéficie de majorations portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits.

« Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du code du travail peuvent être convertis en heures. » ;

2° Le septième alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »

III. – Après le premier alinéa de l'article L. 6323-3 du code du travail est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les droits acquis en heures par une personne exerçant ou ayant exercé une activité en qualité d'agent public, conformément à l'article 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, sont convertis, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, par toute personne exerçant au moment de sa demande une activité permettant d'acquérir des droits comptabilisés en euros. »

IV. Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

1° Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics ;

2° Améliorer et harmoniser la formation initiale et continue, notamment en matière d'encadrement, des agents publics de catégorie A.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois suivant la publication des ordonnances.

Article 21

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

I. – L'article 42 est complété par un III ainsi rédigé :

« III. – Dans le cas où le fonctionnaire est mis à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, le remboursement à l'employeur d'origine par la collectivité ou l'établissement d'accueil de la contribution prévue au 1° ou au 3° de l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite peut être effectué sur la base d'un taux, fixé par décret, inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine. »

II. – L'article 46 est ainsi modifié :

1° A la deuxième phrase du deuxième alinéa, les mots : « en Conseil d'Etat » sont supprimés ;

2° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où le fonctionnaire est détaché auprès d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, le taux de la contribution prévue à l'alinéa précédent peut être abaissé par décret. »

Article 22

Après l'article 36 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 36 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 36 bis.* Lorsqu'un fonctionnaire est affecté, pour lui permettre de pourvoir un emploi correspondant à son grade, soit au sein d'une administration ou service mentionné à l'article 2 du présent titre mais qui ne relève pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont il relève, soit au sein d'un établissement public, il ne peut occuper cet emploi que pour une durée renouvelable fixée par décret. A l'issue de cette période, le fonctionnaire réintègre son administration d'origine au besoin en surnombre provisoire.

« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux établissements publics dont l'exécutif constitue l'autorité de nomination et de gestion des fonctionnaires qui y sont affectés.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article. »

Article 23

I. – A l'article 6 *ter* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, après les mots : « à l'article 2 », sont insérés les mots : « de la présente loi, à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ».

II. – A l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les mots : « à une autre collectivité ou un autre établissement », sont remplacés par les mots : « à cette même collectivité ou établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 13 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat et de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant diverses dispositions statutaires applicables à la fonction publique hospitalière. »

III. – Après l'article 9-5 nouveau de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-6 ainsi rédigé :

« *Art. 9-6.* – Lorsqu'un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 9 à un agent contractuel lié par un contrat à durée indéterminée à un autre établissement mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, pour

exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. »

Article 24

I. – Après l'article 6 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 6 *ter* A ainsi rédigé :

« Art. 6 *ter* A. – L'administration et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie.

« La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Pendant la période d'essai ;

« 2° En cas de licenciement ou de démission ;

« 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

« 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité dont les montants minimal et maximal sont fixés par décret.

« L'agent contractuel mentionné au premier alinéa du présent article qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'Etat, est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de la rupture conventionnelle.

« Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

II. – Après l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 3-5-1 ainsi rédigé :

« L'autorité territoriale et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie.

« La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Pendant la période d'essai ;

« 2° En cas de de licenciement ou de démission ;

« 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

« 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.

« L'agent contractuel mentionné au premier alinéa du présent article qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

III. – Après l'article 9-4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 9-5 ainsi rédigé :

« Art. 9-5. – L'établissement et l'agent contractuel peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie.

« La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

« 1° Pendant la période d'essai ;

« 2° En cas de licenciement ou de démission ;

« 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

« 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.

« L'agent contractuel mentionné au premier alinéa du présent article qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de l'établissement avec lequel il a convenu d'une rupture

conventionnelle, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

« Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat. »

IV. – L'article L. 6152-4 du code de la santé publique est complété d'un V ainsi rédigé :

« V. – Les dispositions de l'article 9-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitées sont applicables aux personnels mentionnés au 2° de l'article L. 6152-1. »

V. – A titre expérimental, à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, et sans préjudice de l'article 24 de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, la cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire peut également résulter d'une rupture conventionnelle entre l'administration et le fonctionnaire de l'Etat ou entre les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et les fonctionnaires de ces établissements, qui donne lieu au versement d'une indemnité.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Aux fonctionnaires stagiaires ;

2° Aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161 17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximum ;

3° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

« Le fonctionnaire de l'Etat qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de la fonction publique de l'Etat, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Le fonctionnaire des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de l'établissement avec lequel il a convenu d'une rupture conventionnelle, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par décret en Conseil d'Etat.»

VI. – Une évaluation de l'expérimentation mentionnée au V, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et son coût global, est présenté au Parlement un an avant son terme.

VII. – L'administration et les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat peuvent convenir en commun des conditions de la rupture de l'acte d'engagement qui les lie.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

1° Pendant la période d'essai ;

2° En cas de licenciement ou de démission ;

3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité.

L'agent public mentionné au premier alinéa qui, dans les trois années consécutives à la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi auprès de l'administration mentionnée au même alinéa, est tenu de lui rembourser, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle sont définies par un décret en Conseil d'Etat.

VIII. – L'article L. 5424-1 du code du travail s'applique aux personnels mentionnés aux 1°, 2° et 5° de cet article, à l'exception de ceux relevant de l'article L. 4123-7 du code de la défense, lorsque ces personnels sont privés de leur emploi :

1° Soit que la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire ;

2° Soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle convenue au titre :

a) Des articles 6 *ter* A ou 72 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ;

b) De l'article 3-5-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;

c) De l'article 9-5 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

d) Du V de l'article L. 6152-4 du code de la santé publique ;

e) Du VII de l'article 23 de la loi n° X du X 2019 portant refondation du contrat social avec les agents publics.

3° Soit que la privation d'emploi résulte d'une démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ou dans le cadre du I de l'article 150 de la loi n° 2008 1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent VIII, y compris les éléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'allocation mentionnée au premier alinéa de l'article L. 5424-1 du code du travail.

IX. – Le III de l'article 150 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 et l'article 244 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 sont abrogés.

Chapitre II

Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration

Article 25

I. – Après l'article 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est créé un article 62 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. 62 bis.* – I. – En cas de restructuration d'un service ou d'un corps de l'Etat ou d'un de ses établissements publics, l'administration peut mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des agents, qui a pour objet de mobiliser les dispositifs individuels prévus au II, III et au IV en vue d'accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à leur grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé.

« II. – Dans le cadre de ce dispositif, le fonctionnaire peut bénéficier :

« a) D'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation ;

« b) D'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'un employeur mentionné à l'article 2 du titre Ier ou dans le secteur privé ;

« III. – Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté sur un emploi vacant correspondant à son grade au sein d'un service du département ministériel dont il relève dans le département où est située sa résidence administrative.

« A sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de mutation ou de détachement sur tout emploi vacant correspondant à son grade, au sein du département ministériel dont il relève ainsi que vers un établissement public sous tutelle, sur l'ensemble du territoire national.

« Lorsque le fonctionnaire ne peut se voir offrir un autre emploi correspondant à son grade en application des deux alinéas précédents, il bénéficie d'une priorité d'affectation ou de détachement sur les emplois vacants correspondant à son grade dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l'Etat, dans le département ou à défaut dans la région où est située sa résidence administrative.

« La mutation ou le détachement est prononcé en application de l'alinéa précédent par le représentant de l'Etat dans la limite d'un pourcentage applicable aux vacances d'emplois ouvertes au sein du département ministériel concerné ou de l'établissement public concerné.

« Les priorités de mutation ou de détachement énoncées au III prévalent sur celles énoncées à l'article 60. »

« IV. – Par dérogation aux dispositions prévues au I et au II de l'article 42, le fonctionnaire peut bénéficier, en vue de sa reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, pendant une durée maximale d'un an. La mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'intéressé par l'organisme ou de l'entreprise d'accueil.

« V. – Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre du présent article peut bénéficier à l'occasion de sa démission régulièrement acceptée d'une indemnité de départ volontaire ouvrant droit aux prestations prévues à l'article L 5424-1 du code du travail.

« VI. – Le comité prévu à l'article 15 est consulté sur le dispositif d'accompagnement prévu au I.

« VII. – Les conditions d'application de ce dispositif sont fixées par décret en Conseil d'Etat, qui prévoit les modalités de définition du périmètre des activités, services ou corps concernés par l'opération de restructuration, la durée maximale d'ouverture des dispositifs individuels, la rémunération et les modalités d'application du congé de transition professionnelle, les modalités de mise en œuvre de la priorité de mutation ou de détachement prévue aux deuxième et troisième alinéa du III, les conditions d'exercice du pouvoir d'affectation du représentant de l'Etat, ainsi que la part des emplois vacants qui peuvent faire l'objet de ce dispositif, les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV. »

II. – L'article 93 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 93. – I. - Lorsque l'établissement ne peut offrir au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé un autre emploi correspondant à son grade, et si l'intéressé ne peut pas prétendre à une pension de retraite à jouissance immédiate et à taux plein, il est maintenu en activité auprès de cet établissement.

« Le fonctionnaire demeure sous l'autorité du directeur de son établissement, lequel exerce à son égard toutes les prérogatives qui s'attachent à sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination.

« L'intéressé est soumis aux droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

« II. - Le fonctionnaire bénéficie d'un dispositif en vue de l'accompagner vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou à sa demande vers un emploi dans le secteur privé. Dans le cadre de ce dispositif, le fonctionnaire peut bénéficier :

« a) d'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel, et un accès prioritaire à des actions de formation.

« b) d'un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier ou dans le secteur privé.

« III. - Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté, par l'autorité administrative compétente de l'Etat, sur un emploi vacant correspondant à son grade, au sein de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 situé dans le département de son établissement d'origine.

« A sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de recrutement sur tout emploi vacant correspondant à son grade au sein de l'un des établissements mentionnés à l'article 2 situé dans le département ou la région de établissement d'origine, sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article 55.

« L'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement concerné est tenue de procéder à son recrutement, à la demande de l'autorité administrative compétente de l'Etat.

« Les priorités énoncées au III prévalent sur celles énoncées à l'article 38.

« IV. - Par dérogation aux dispositions prévues au I et au II de l'article 49, le fonctionnaire peut bénéficier, en vue de sa reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, pendant une durée maximale d'un an ; la mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'intéressé par l'organisme ou de l'entreprise d'accueil.

« V. - L'instance prévue à l'article XX est consultée sur le dispositif collectif d'accompagnement.

« VI – Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux personnels mentionnés à l'article 50-1.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de mise en œuvre du présent article, notamment les modalités d'application du congé de transition professionnelle, les modalités de mise en œuvre de la priorité de recrutement prévue au b) du III, le pouvoir d'affectation du représentant de l'Etat dans ce cadre, et les modalités de remboursement de la mise à disposition prévue au IV. »

Article 26

Il est inséré dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée un article 14 *quater* ainsi rédigé :

« Art. 14 quater. – I. – Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

« II. – Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine.

« Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois.

« III. – Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement, sous réserve d'un préavis de trois mois, pour pourvoir un emploi au sein d'une des administrations mentionnées à l'article 2.

« IV. – En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

« En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat à durée indéterminée dont bénéficie le fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

« V. – Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

« Lorsque, le fonctionnaire détaché dans le cadre du présent article et bénéficiaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son administration, son établissement public ou sa collectivité d'origine.

« VI. – A tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée au V ci-dessus.

« VIII. – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions du présent article. »

TITRE 5

Renforcer l'égalité professionnelle

Chapitre I^{ER}

Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Article 27

I. – La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Après l'article 6 *ter*, il est inséré un article 6 *quater A* ainsi rédigé :

« Art. 6 quater A. – Les employeurs visés à l'article 2, mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui peut être saisi par tout agent qui s'estime victime d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

« Le dispositif de signalement a pour objet le recueil des signalements, et l'orientation vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement des victimes et de traitement des faits signalés.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. » ;

2° Après l'article 6 *sexies*, il est inséré deux articles ainsi rédigés :

« Art. 6 septies. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissement publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

« Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

« - évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

« - garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984, l'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 69 de la loi du 9 janvier 1986, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations ;

« - favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

« - prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

« Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues du rapport prévu à l'article 6 *octies*.

« Sans préjudice de la négociation du plan d'action dans les conditions prévues à l'article 8 *bis*, les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L.6144-3 et L.6144-3-1 du code de la santé publique sont consultés sur ce plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

« L'absence d'élaboration du plan d'action mentionné au premier alinéa peut être sanctionnée par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article, notamment les modalités de contrôle et de sanction en cas d'absence d'élaboration du plan d'action, ainsi que le seuil à partir duquel les établissements publics mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales élaborent et mettent en œuvre le plan d'action pluriannuel prévu au présent article.

« *Art. 6 octies.* – Les administrations mentionnées à l'article 2 établissent chaque année un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

« Le rapport de situation comparé comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violences, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, à la rémunération, aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

« Le rapport mentionné au premier alinéa est présenté chaque année devant les comités prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique..

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. »

II. – Après l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 26-2 ainsi rédigé :

« *Art. 26-2.* – Les centres de gestion peuvent mettre en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 *ter* A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

III. – L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est abrogé.

Article 28

I. – L'article 6 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

« Art. 6 quater. – I. – Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que du centre national de la fonction publique territoriale et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat, ses établissements publics et les agences régionales de santé, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par l'assemblée délibérante ne sont pas assujettis à cette obligation.

« En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination dans un emploi de direction de la nouvelle collectivité ou du nouvel établissement public issu de cette fusion, dans les six mois à compter de la fusion, d'un agent occupant un emploi de direction dans les collectivités ou établissements publics ayant fusionné, est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

« Lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I, cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des assemblées délibérantes.

« II. – En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

« Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation prévue au I, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I multiplié par un montant unitaire.

« Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est atteint, si les emplois assujettis à l'obligation des primo-nominations équilibrées relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant

occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu par l'article 6 *septies*.

« III. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus. »

Article 29

I. – Au chapitre III de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré deux articles 16 *ter* et 16 *quater* ainsi rédigé :

« Art. 16 *ter*. – Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection visés à l'alinéa précédent, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

« A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue à l'alinéa précédent.

« Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est au moins procédé à la nomination d'une personne de chaque sexe.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article »

« Art. 16 *quater*. – La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

« Les recrutements et avancements de fonctionnaires visés à l'alinéa précédent sont ceux organisés sur le fondement :

« 1° de l'article 19, du 1° de l'article 26 et des 2° et 3° de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée,

« 2° de l'article 36, du 1° de l'article 39 et des 2° et 3° de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée,

« 3° de l'article 29, du 1° de l'article 35 et des 2° et 3° de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 6 janvier 1986 précitée.

« Des dérogations au présent article peuvent être prévues par décret en Conseil d'Etat. »

II. – Les articles 20 *bis*, 26 *bis* et 58 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont abrogés.

III. – Le dernier alinéa de l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est abrogé.

IV. – L'article 30-1 et le dernier alinéa de l'article 35 de la loi n° 86-33 du 6 janvier 1986 sont abrogés.

V. – L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée est abrogé.

Article 30

I. – Après le 4° du II de l'article 115 de loi de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, il est ajouté un 5° ainsi rédigé :

« 5° Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agente publique auprès de son employeur et avant le début du congé pour maternité. »

II. – Au premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, après les mots : « Ces régimes indemnitaires » sont insérés les mots : « sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés prévus au 5° de l'article 57, sans préjudice de l'application des dispositions de ces régimes qui prévoient leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent. Ils ».

Article 31

I. – La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 54 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. » sont supprimés ;

b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

2° Après l'article 54, il est ajouté un article 54-1 ainsi rédigé :

« *Art. 54-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du quatrième alinéa de l'article 51 et d'un congé parental en application de l'article 54, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. »

3° Après le sixième alinéa de l'article 58, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action mentionné à l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Le tableau annuel d'avancement précise, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus. » ;

II. – La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 72 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation au premier alinéa, lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant, il conserve l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application de cet alinéa. » ;

2° L'article 75 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. » sont supprimés ;

b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

3° Après l'article 75, il est ajouté un article 75-1 ainsi rédigé :

« *Art. 75-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 et d'un congé parental en application de l'article 75, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. »

4° Après le troisième alinéa de l'article 79, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action mentionné à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Le tableau annuel d'avancement précise, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus. »

III. – La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 64 est ainsi modifié :

a) Au deuxième alinéa, les mots : « Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs. » sont supprimés ;

b) Après le deuxième alinéa, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

2° Après l'article 64, il est ajouté un article 64-1 ainsi rédigé :

« *Art. 64-1.* – Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du quatrième alinéa de l'article 62 et d'un congé parental en application de l'article 64, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. »

3° Après le deuxième alinéa de l'article 69, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement

concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action mentionné à l'article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions. Le tableau annuel d'avancement précise, la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents promus. »

Chapitre II

Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

Article 32

I. – Au premier alinéa de l'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, » sont remplacés par les mots : « de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur, de bénéficier d'une formation adaptée à leur besoin tout au long de leur vie professionnelle, ».

II. – L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du I, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le dernier alinéa du I est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs situations.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent. » ;

3° Au premier alinéa du III, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap » ;

4° Il est ajouté un IV ainsi rédigé :

« IV. – Par dérogation à l'article 13 *bis* du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce corps.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent IV ainsi que la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement, la durée minimale du détachement, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. »

III. – L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le cinquième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs situations. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au sixième alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap » ;

4° Après le sixième alinéa sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Par dérogation à l'article 13 *bis* du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce cadre d'emplois.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent ainsi que la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement, la durée minimale du détachement, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. ».

IV. – L'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du I, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le cinquième alinéa du I est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs situations. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au sixième alinéa du I, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap » ;

4° Après le II, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigé :

« III. – Par dérogation à l'article 13 *bis* du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les fonctionnaires en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce corps.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'alinéa précédent ainsi que la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement, la durée minimale du détachement, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. »

Article 33

I. – Pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale, les dispositions du II de l'article 1 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.

II.- L'article 2 entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Par dérogation au premier alinéa, à compter de la publication de la présente loi et des dispositions réglementaires prises pour son application et jusqu'au prochain renouvellement général des instances :

1° Les comités techniques demeurent seuls compétents sur les projets de réorganisation de service ;

2° Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées au IV de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa rédaction issue de l'article 9, et à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 rétabli dans sa rédaction issue du 1° du I de l'article 12 .

III. – Les dispositions de l'article 10-I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 sont abrogées à compter de la mise en place du comité mentionné au III et IV de l'article 2.

IV. – L'article 3 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par dérogation à l'alinéa précédent :

1° Le 1° du I de l'article 3 entre en vigueur selon les modalités prévues aux V et VII ;

2° Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1^{er} janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

3° Le 2° du I de l'article 3 et les quatre premiers alinéas de l'article 14 de la loi n° 84-16 dans sa rédaction issue du 2° du II de l'article 3 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances ;

4° Le 1° du III entre en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour son application et au plus tard le 1er janvier 2021.

V. – L'article 7 entre en vigueur selon les modalités suivantes :

1° Les agents contractuels en fonction au sein des établissements publics de l'Etat recrutés sur le fondement du 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans sa rédaction antérieure à l'article 7 de la présente loi, continuent à être employés dans les conditions prévues par la réglementation propre aux contractuels de l'Etat et, le cas échéant, à ces établissements et conservent le bénéfice des stipulations du contrat qu'ils ont conclu ;

2° Le 2° du I. entre en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 14 et au plus tard le 1er janvier 2020.

VI. – L'article 9 s'applique pour les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités à compter du 1er janvier 2020.

VII. – Les dispositions de l'article 10 entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 pour l'entretien professionnel conduit au titre de l'année 2020.

VIII. – L'article 12 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

IX. – Les saisines de la commission effectuées avant l'entrée en vigueur de l'article 15 sont régies par les dispositions antérieurement applicables.

Les nominations des membres de la commission sont régies par les dispositions antérieurement applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du décret prévu au même article.

X. – Sauf en ce qu'elle concerne les congés prévus aux 1^o et 2^o de l'article 41 de la loi n^o 86-33 du 9 janvier 1986 et à l'article 45 de la même loi ainsi que les affectations dans l'emploi, les décisions mentionnées au II de l'article 6 de la même loi dans sa rédaction issue de l'article 19, entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2022.

XI. – Les dispositions du I et du II de l'article 20 entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour son application et au plus tard le 1er janvier 2020.

XII. – L'article 21 s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

XIII. – Les plans d'action mentionnés à l'article 27 sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

XIV. – Pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, les dispositions de l'article 28 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes, et, s'agissant du centre national de la fonction publique territoriale, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

