

TITRE I^{ER} – PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS

Article 1^{er} : Le principe de participation des agents publics

2.2. Objectifs poursuivis

Dans un objectif de transformation de la fonction publique, les employeurs doivent bénéficier d'une plus grande souplesse. De même, le cadre actuel ne répond pas toujours aux aspirations des agents publics. Le Gouvernement poursuit ainsi un objectif de refonte des instances du dialogue social afin de rendre ce dernier plus stratégique et plus efficace. L'enjeu est de le recentrer sur les orientations stratégiques de gestion des ressources humaines et de mettre fin aux rigidités constatées en matière de gestion des situations individuelles.

Le présent projet de la loi vise également à réorganiser les commissions administratives paritaires et à recentrer leurs compétences sur les décisions individuelles défavorables.

Article 2 : Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant

2.1.2. Objectifs poursuivis

Le but recherché par le présent article est de consolider le rôle du Conseil commun de la fonction publique en tant que lieu privilégié du dialogue social inter-fonctions publiques, en créant un nouveau cas de saisine permettant l'émergence de positions ou de consensus inter-fonctions publiques de nature à consacrer la vision d'unité de la fonction publique souhaitée par le Gouvernement.

Cet objectif se conjugue avec la volonté du Gouvernement de clarifier la ligne de partage en matière de consultations préalables obligatoires lorsqu'un même projet de texte comporte à la fois des dispositions communes à au moins deux fonctions publiques et des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, dès lors qu'elles présentent un lien avec ces dispositions communes. Il s'agit, en effet, d'éviter les doubles saisines du Conseil commun de la fonction publique et de l'un ou des Conseils supérieurs ainsi que les débats redondants sur des dispositions, certes différentes, mais figurant dans un même projet de texte et non dépourvues de tout lien.

Cette nouvelle saisine prévue par l'article ne vise toutefois à imposer ni une substitution systématique, ni une primauté du Conseil commun de la fonction publique sur le Conseil supérieur concerné par la disposition propre à son versant. Les trois conseils supérieurs demeureront bien compétents dans leur champ propre, sauf en cas de mise en œuvre de cette nouvelle faculté

Article 3 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

2.2. Objectifs poursuivis

Les objectifs recherchés sont d'abord d'insuffler une nouvelle dynamique en matière de relations et sujets collectifs de travail au sein de la fonction publique, ensuite d'accroître la responsabilité de tous les acteurs et de mobiliser une nouvelle approche du dialogue social, plus stratégique, plus anticipé et plus réactif pour accompagner les projets de transformation publique. Par la mise en place d'un nouveau modèle de dialogue social plus efficace et plus responsable, l'enjeu est de dépasser les seules questions de gestion statutaire des agents publics en promouvant davantage des politiques des ressources humaines fondées sur les besoins des services et des agents ainsi que des organisations de travail plus innovantes et respectueuses de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents. A cet effet, le projet de loi vise à :

- rechercher une meilleure organisation du dialogue social pour assurer une plus grande cohérence dans l'articulation des attributions actuelles des CT et des CHSCT. En particulier, la refonte des instances doit permettre de se prononcer de manière globale et intégrée sur les questions collectives et d'appréhender simultanément les problématiques de l'organisation des services dans toutes leurs dimensions (organisationnelle, santé au travail, conditions de travail, ressources humaines...);
- maintenir les efforts de professionnalisation des représentants du personnel et de l'administration sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, notamment lorsque des situations de risques professionnels ou d'implantation géographique le justifient particulièrement, avec la garantie pour les représentants du personnel de pouvoir continuer à peser sur les politiques de prévention des risques professionnels ;
- renforcer le rôle des représentants du personnel et la concertation sur les grandes orientations en matière de politiques de ressources humaines et sur de nouveaux objets de dialogue social issus des évolutions des CAP proposées par le présent projet.

Article 4 : Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes

1.2. Objectifs poursuivis

L'objectif principal de la réforme des CAP portée par le projet de loi est de réaffirmer l'utilité et l'efficacité du dialogue social sur les questions individuelles en tant qu'il constitue une plus-value pour la mise en œuvre du droit à la participation des agents. L'enjeu de la réforme vise à réinterroger la cartographie et les attributions des CAP, tout en préservant un niveau suffisant de garanties en matière de cohérence de traitement entre agents publics et de transparence, afin que ces instances puissent être en plus grande capacité de prévenir, traiter et accompagner les situations individuelles les plus complexes.

La réforme des CAP apparaît nécessaire en vue de :

- fluidifier la mobilité des agents grâce à l'amélioration du délai de traitement de leur projet professionnel en allégeant les attributions des CAP en matière de mobilité et de mutation qui sont actuellement systématiquement consultées ;

- rénover le dispositif en matière de promotion grâce à une nouvelle formalisation de critères prenant en compte la valeur professionnelle (par exemple, mobilité extérieure, valorisation des acquis professionnels, égalité professionnelle, etc.), tout en garantissant que les promotions résultent d'une comparaison objective des mérites respectifs des agents et favorisent l'équilibre des promotions au regard des viviers d'agents promouvables (*cf.* article 11 du projet de loi) ;
- conforter le rôle actuel des CAP en formation disciplinaire ;
- réorganiser les CAP, pour la FPE, dans chaque ministère autour des catégories statutaires et de grands univers professionnels, sans reconstituer les groupes hiérarchiques existants au sein de la FPT qui disparaissent.

Les évolutions sur les CAP envisagées par le projet de loi doivent se lire à la lumière de la mise en place du nouveau comité social d'administration, comité social territorial ou d'établissement issue de la fusion des CT et des CHSCT : elles s'inscrivent, en effet, en cohérence avec les nouvelles attributions confiées à la nouvelle instance et la volonté du Gouvernement de renforcer le dialogue social sur les grandes orientations en matière de politiques des ressources humaines, dépassant ainsi les seuls enjeux de gestion statutaire des agents publics par corps ou cadre d'emplois

Article 5 : Développer le recours à la négociation collective dans la fonction publique

2.2. Objectifs poursuivis

Les modifications envisagées de l'article 8 *bis* du statut général poursuivent l'objectif final de renforcer la place et la pratique de la négociation dans la fonction publique, comme vecteur de dialogue social plus souple et plus adapté aux attentes des agents publics.

Ces objectifs visent d'une part, à favoriser aux niveaux national et local la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique et d'autre part, à déterminer la portée juridique des accords intervenant dans les domaines d'application des dispositions relatives aux agents publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983.

- Le premier objectif a pour finalité de mieux réguler les relations de travail et de mieux adapter l'organisation des services aux nouvelles attentes, nationales et locales.

Cet objectif est double : il vise d'abord une plus grande responsabilisation des acteurs, en identifiant mieux à la fois les autorités compétentes habilitées à négocier mentionnées au II de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 et les domaines de négociation. Il vise ensuite une meilleure articulation des acteurs de la négociation de chaque niveau et entre niveaux de négociation, en précisant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation (ministérielle et déconcentré) ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accord nationaux.

- Le second objectif a pour finalité de promouvoir une véritable culture de la négociation à chaque niveau où elle peut s'exercer, en déterminant les conditions dans

lesquelles il peut être reconnue une portée juridique de ces accords et leur intégration dans la hiérarchie des normes.

Pour y parvenir, il convient de préciser les principaux leviers que sont les cas et conditions dans lesquelles les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques, les modalités d'application du caractère majoritaire de ces accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et les modalités d'approbation qui permettent de leur donner un effet juridique.

De cette manière, les accords issus de la négociation qui rempliront les cas, conditions et modalités précités, dans des domaines identifiés, pourront détenir une valeur juridique supérieure à une simple déclaration d'intention comme c'est le cas actuellement.

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 : ÉLARGIR LE RECOURS AU CONTRAT

Article 6 : Garantir l'égal accès aux emplois publics

1.2. Objectifs poursuivis

L'extension de la part des agents contractuels dans l'emploi public dans le cadre du projet de loi rend nécessaire la mise en place de modalités objectives pour la sélection des futurs agents publics.

Pour cette raison, le Gouvernement souhaite professionnaliser le recrutement par la voie du contrat et ainsi garantir l'égal accès aux emplois publics.

Cette professionnalisation passe par un renforcement de la transparence des modalités de recrutement par la voie du contrat qui comprend notamment l'adoption de conditions de sélection s'imposant lors de la procédure de recrutement. Le Gouvernement entend ainsi assurer que le recrutement d'un agent contractuel soit justifié au regard du cadre limitatif du recours au contrat posé par le législateur.

Article 7: Élargir le recours au contrat sur les emplois de direction de l'Etat et des établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière

2.2. Objectifs poursuivis

La disposition envisagée vise à la fois à diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique et à favoriser la fluidification des parcours professionnels entre le secteur privé et le secteur public.

De plus, elle permettra à l'administration de diversifier ses compétences en recrutant, sur des postes à hautes responsabilités, des profils dotés de compétences spécifiques ou rares répondant

aux évolutions de nature scientifique ou numérique de l'action administrative, indispensables à la transformation de l'action publique menée par le Gouvernement afin d'accentuer la qualité et l'efficacité du service rendu à nos concitoyens. Dans un contexte de projets de transformation profonde de certaines administrations, l'expérience de profils de haut niveau ayant conduit de tels projets avec succès dans le secteur privé pourra en outre être utilement mobilisée.

Par ailleurs, elle offrira de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle aux agents contractuels qui exercent déjà leurs fonctions au sein de l'administration

Article 8 : 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

1.2. Objectifs poursuivis

Le Gouvernement entend transposer, tout en l'adaptant, dans le droit de la fonction publique, le dispositif dit du « contrat à objet défini » tel qu'il existe au 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail. En effet, à l'image de ce contrat à objet défini, il est proposé de créer un nouveau contrat articulé autour d'un objet déterminé et non plus d'une durée comme c'est actuellement le cas. Il s'agit ainsi de raisonner à partir du besoin de l'administration (c'est-à-dire le projet ou l'opération à accomplir).

L'objectif est de permettre aux services des administrations de l'État et des établissements publics de l'État, autres que ceux à caractère industriel et commercial, des collectivités et de leurs établissements publics, des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux d'être en capacité de mobiliser et d'attirer des profils de divers milieux professionnels pour la conduite de projets ou de missions qui sortent de leurs missions habituelles ou s'inscrivent dans le cadre d'une durée limitée mais qui n'est toutefois pas prévisible au moment de la conclusion du contrat. Ce nouveau type de contrat participera ainsi à la diversification des parcours professionnels et au renforcement des passerelles entre secteur public et secteur privé.

Par ailleurs, les employeurs publics pourront mieux répondre à leurs besoins temporaires ou particuliers de recrutement en disposant d'une souplesse accrue tout en s'assurant de la continuité nécessaire du projet en évitant la multiplication ou le renouvellement de CDD successifs

Article 9 : 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

1.2. Objectifs poursuivis

Le recrutement par voie contractuelle permet de conjuguer réactivité et continuité du service public lorsque les dispositions statutaires rendent plus difficile la conciliation de ces deux impératifs. Les employeurs publics ont exprimé ce besoin de souplesse en matière de recrutement par la voie du contrat. L'adaptabilité du contrat aux enjeux de la fonction publique permet d'attirer des nouveaux profils, de garantir la continuité et l'égal accès du service public sur les

territoires, d'améliorer la capacité d'innovation et d'efficacité du secteur public et, enfin, de créer des passerelles permettant de favoriser les évolutions professionnelles des agents.

Dans le respect de l'article 3 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires, l'enjeu principal est donc d'assouplir et de clarifier les critères permettant de recourir aux contrats sur des emplois permanents occupés à titre permanent.

Plus précisément, les mesures envisagées par le présent article ont pour objectif de donner davantage de souplesse à l'État et à ses établissements publics administratifs dans le recrutement en élargissant les cas de recours de droit commun aux contractuels. Cette mesure répond aux attentes des employeurs publics en renforçant les leviers à leur disposition pour être à même de recruter des personnels en fonction de la nature des emplois ainsi que des besoins identifiés par eux. Ainsi, les employeurs publics dans la FPE pourront désormais faire appel à des compétences spécialisées, sur des emplois du niveau de la catégorie B ou C, là où aujourd'hui ils doivent démontrer l'absence de corps de fonctionnaires correspondants ou subir une vacance durable d'emploi pour effectuer leur recrutement.

L'extension des cas de recours aux contractuels impliquent de renforcer, parallèlement, les garanties offertes aux agents contractuels. C'est pourquoi, la possibilité du primo-recrutement en CDI est élargi au cas de recours au contrat pour pouvoir un emploi permanent occupé à titre permanent. Le bilan de ce dispositif dans la fonction publique de l'État a en effet révélé que cette possibilité de recrutement direct en CDI était une solution attractive d'une part, pour pourvoir des emplois permanents spécialisés pour lesquels il n'existait pas de corps de fonctionnaires et, d'autre part, pour pourvoir des emplois dans des filières où l'administration se trouvait en concurrence avec le secteur privé.⁸⁸

Cette mesure vise ainsi à favoriser le recrutement et la fidélisation des profils compétents et recherchés au sein notamment de filières exigeant des compétences spécialisées pour lesquelles l'administration ne parvient pas à trouver au sein des membres du corps concerné le candidat idoine. Cette possibilité permet également de faire face aux enjeux d'attractivité dans des territoires pour lesquels des employeurs publics connaissent des difficultés de recrutement. Enfin, il s'agit de sécuriser la situation des agents contractuels en stabilisant d'emblée leur relation contractuelle avec l'administration et en leur conférant l'ensemble des droits liés au bénéfice d'un CDI.

Article 10 : Développement du recours au contrat sur emploi permanent dans la fonction publique territoriale, notamment pour faire face au besoin à temps non complet

2. OBJECTIFS POURSUIVIS ET NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

Face au double constat fait en matière de recrutement d'agents à temps non complet pour une faible quotité de temps de travail (inférieure à 50 % de la durée légale) et également de l'absence de possibilité de recruter des contractuels qui a sensiblement contribué au développement du phénomène des « faux vacataires », le Gouvernement entend donner de nouveaux moyens aux

collectivités territoriales pour répondre à leurs besoins en matière d'emploi à temps non complet, tout en donnant aux agents recrutés les droits auxquels ils peuvent légitimement prétendre.

Le maintien d'un double régime de recrutement des agents à temps non complet, pour les fonctionnaires et pour les agents contractuels, vise par ailleurs à préserver la spécificité de la fonction publique territoriale par rapport à la fonction publique de l'Etat, dans un contexte où les employeurs territoriaux ont à plusieurs reprises récemment rappelé leur attachement au statut de la fonction publique territoriale¹⁰⁰.

Par ailleurs, il paraît nécessaire, compte tenu d'une part, du niveau des missions exercées par les fonctionnaires de catégorie B dans les collectivités territoriales et d'autre part, de la difficulté de recruter sur certains métiers en tension d'étendre la possibilité de recruter des agents contractuels lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifie.

Les conditions de recrutement des fonctionnaires comme des contractuels en matière de temps non complet ou de temps complet relèvent actuellement de la loi, et sont fixées pour les fonctionnaires à l'article 104 et pour les contractuels aux 2 à 4° de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susmentionnée. La modification de ces règles ne peut donc passer que par une réforme législative.

Section II - Mutations

Article 11 : Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat

2.2. Objectifs poursuivis

Le projet de loi entend simplifier les procédures de mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat. Faciliter la mobilité fonctionnelle ou géographique des agents permet de répondre aux évolutions de l'organisation des services publics, mais également de renforcer les leviers permettant de prendre en compte des projets d'évolution professionnelle des agents.

Ainsi, le cadre fixé permet aux administrations de mieux piloter leur politique de gestion des ressources humaines, en renforçant l'articulation entre mouvements de mutation et impératifs tirés du bon fonctionnement du service.

Dans le même sens, le projet de loi entend permettre aux employeurs publics de favoriser une meilleure adéquation entre les compétences et les parcours professionnels des agents en incitant à la mobilité de certaines catégories de fonctionnaires ou au contraire, de conserver le concours de certains d'entre eux afin de permettre une fidélisation sur un territoire.

Il est précisé que certaines administrations comme la direction générale des finances publiques ont estimé nécessaire du fait d'un « turn-over » trop important sur certains postes pourvus en « zone sensible » de pouvoir opposer une condition de fidélisation aux demandes de mutations émanant de fonctionnaires récemment affectés

CHAPITRE II - RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE PROFESSIONNELLE

Article 12 : Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants

2.2. Objectifs poursuivis

Afin d'acter la généralisation de l'entretien professionnel au sein des trois versants de la fonction publique, il est nécessaire de prévoir une disposition législative généralisant le principe de l'entretien professionnel.

2.2.1. Pour les trois versants de la fonction publique :

Au sein de l'ensemble de la fonction publique, il est envisagé que l'entretien professionnel constitue la modalité d'appréciation de la valeur professionnelle de « droit commun » et la référence à la notation est par ailleurs, abandonnée.

L'entretien professionnel a pour objectif, d'une part, de garantir aux fonctionnaires chaque année le bénéfice d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique direct, dont l'organisation et le contenu en font un instrument de management personnalisé et, d'autre part, de renforcer le lien entre l'évaluation individuelle et les choix d'avancement, de promotion et de modulation indemnitaire de l'administration à l'égard de ses agents. Mieux reconnaître la valeur professionnelle des agents, permettra de mieux récompenser leur investissement professionnel.

2.2.2. Au sein de la fonction publique de l'Etat

Les modifications envisagées visent, à consacrer au sein du statut général de la fonction publique de l'Etat, le principe de l'entretien professionnel. Toutefois, du fait de la suppression de la référence à la notation, et de la généralisation de l'entretien professionnel, il est proposé de pouvoir y déroger en prévoyant au sein des statuts particuliers des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle.

2.2.3. Au sein de la fonction publique territoriale

La disposition envisagée a pour objet d'harmoniser le recours à la commission administrative paritaire, en alignant les conditions de la saisine sur celles de l'Etat. La demande de révision du compte rendu de l'entretien auprès de la CAP compétente intervient à la demande de l'agent lui-même. La formulation précédente obligeait à une information systématique des CAP de tous les comptes rendus à charge pour elles d'en demander la révision.

2.2.4. Au sein de la fonction publique hospitalière

L'évaluation des fonctionnaires sur la base d'un entretien professionnel participe de la volonté de renouveler et de dynamiser les modalités de reconnaissance de l'engagement professionnel individuel.

Elle permettra en outre une harmonisation avec les deux autres versants de la fonction publique favorisant la cohérence lors de l'élaboration de mesures inter fonction publiques intervenant sur le champ des rémunérations.

Article 13 : 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

2.2. Objectifs poursuivis

L'objectif poursuivi consiste à assurer la cohérence globale des critères pris en compte pour la détermination de la rémunération de tous les agents publics quelle que soit la nature juridique de leur lien au service et quel que soit leur employeur, dans le contexte de l'élargissement du recours au contrat prévu par le présent projet de loi.

Cette disposition s'inscrit en outre dans le prolongement des annonces gouvernementales¹¹⁵ sur la nécessité de promouvoir la prise en compte des résultats professionnels ainsi que des résultats collectifs dans la rémunération des agents publics. Ces annonces ont été précédées d'un cycle de concertation avec les organisations syndicales relatif aux modalités d'évolution de la rémunération des agents publics, dans le cadre plus global de la concertation conduite en mai 2018 sur la refondation du contrat social avec les agents publics.

Pour la fonction publique hospitalière, l'objectif est de soutenir les projets visant à renforcer la qualité du service rendu au public par une valorisation de l'atteinte d'objectifs, au niveau d'une équipe. La création d'un dispositif d'intéressement collectif doit donc permettre d'inciter les établissements à développer des projets d'amélioration de la qualité de service. Cet objectif ne peut être atteint que si le dispositif mis en place concerne l'ensemble des personnels œuvrant dans les services des établissements relevant de la fonction publique hospitalière, quel que soit leur statut.

Enfin, le dispositif valorise le rôle managérial des directeurs de ces établissements, identifiés comme étant les mieux à même de définir et évaluer les résultats obtenus par leurs services.

Cette démarche vise en outre à favoriser la cohésion interprofessionnelle entre les personnels médicaux et non médicaux exerçant au sein d'un même service et à permettre la mobilisation des équipes autour d'un projet commun.

Article 14 : Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion au choix dans les trois versants

1.2. Objectifs poursuivis

Le Gouvernement entend rénover en profondeur le cadre actuel de la gestion individuelle des ressources humaines et du dialogue social au profit d'une démarche plus qualitative et moins orientée vers une logique de corps. Ces évolutions visent essentiellement à encourager le développement de vrais leviers managériaux en responsabilisant davantage les encadrants qui disposeront de marges de manœuvre retrouvées en matière de recrutement et de promotion des talents.

L'objectif principal de la réforme des CAP portée par le projet de loi est multiple :

- d'une part de simplifier et d'alléger les procédures de gestion en recentrant le rôle et les attributions des commissions administratives paritaires afin de les placer en plus grande capacité de prévenir, traiter et accompagner les situations individuelles les plus complexes ;
- d'autre part de développer une vision intégrée et transversale des politiques RH et renforcer la concertation sur les grandes orientations en matière de questions RH ;
- enfin, de permettre aux agents d'être mieux informés des attendus des employeurs et des critères pris en compte pour un avancement de corps ou de grade.

CHAPITRE III - DISCIPLINE

Article 15 : Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la fonction publique

2.2. Objectifs poursuivis

À travers la création d'une nouvelle sanction, le Gouvernement souhaite en premier lieu redonner un levier aux encadrants de proximité. La nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours pourra constituer une troisième alternative aux deux autres sanctions du premier groupe (blâme, avertissement), sans consultation du conseil de discipline, dont l'effet dissuasif apparaît plus limité.

L'instauration dans l'échelle des sanctions de la fonction publique territoriale de la radiation de l'agent du tableau d'avancement poursuit, de la même manière, l'objectif de redonner un levier supplémentaire aux encadrants de proximité.

En deuxième lieu, le Gouvernement a également pour objectif d'améliorer la gradation des sanctions relatives à l'exclusion temporaire de fonctions : actuellement aucune ETF comprise entre quinze jours et trois mois, dont deux avec sursis, n'est possible dans la FPE et la FPH. Le toilettage sur les durées des ETF apporte une plus grande souplesse dans la fixation de la durée des ETF. L'autorité disciplinaire pourra désormais moduler plus finement l'exclusion temporaire.

En troisième lieu, la précision de la portée et des modalités de mise en œuvre de l'abaissement d'échelon et de la rétrogradation vise à sécuriser les pratiques des administrations et à consacrer dans la loi les solutions adaptées retenues par la jurisprudence et qui représentent une garantie pour les agents.

Enfin, cet article vise à permettre une plus grande harmonisation des échelles des sanctions des trois versants pour une plus grande lisibilité

TITRE III – SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

Article 16 : Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique

1.1. Le contrôle déontologique des emplois particulièrement exposés aux risques déontologiques

1.1.2. Objectifs poursuivis

Les modifications souhaitées par le Gouvernement ont une double ambition. Elles cherchent, d'une part, à assurer la fluidité des parcours entre le secteur public et le secteur privé pour les agents publics qui doivent pouvoir diversifier leurs expériences et parcours en alternant entre des emplois publics et privés. D'autre part, elles doivent garantir que ces agents ne se retrouveront pas dans une situation de conflit d'intérêts, incompatible avec le respect de leurs obligations déontologiques, en renforçant davantage les contrôles mis en place pour les situations les plus à risque.

Afin de répondre à cette double ambition, le Gouvernement souhaite cibler et approfondir le contrôle de la CDFP, d'une part en réduisant le périmètre des agents relevant de sa compétence pour ne conserver que ceux qui présentent un risque déontologique élevé et, d'autre part en renforçant le contrôle exercé sur ces derniers.

En premier lieu, le Gouvernement souhaite approfondir le contrôle déontologique exercé sur les agents particulièrement exposés à des risques déontologiques et notamment à celui de la prise illégale d'intérêts prévue à l'article 432-13 du code pénal.

En second lieu, afin de prendre en compte le respect des règles déontologiques lors des allers-retours entre le secteur public et le secteur privé, le Gouvernement souhaite également mettre en place un contrôle de ces mêmes agents lorsqu'ils reviennent sur un emploi public après une expérience dans le privé ou bien lorsqu'en tant qu'agents contractuels, ils accèdent à un emploi public dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient.

1.1. Modifications relatives aux modalités de gestion de la déclaration d'intérêts

Le Gouvernement souhaite également toiletter les dispositions relatives aux modalités de gestion de la déclaration d'intérêts.

[Article 17 : Simplifier et moderniser les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics](#)

2. OBJECTIFS POURSUIVIS ET NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

2.1. Objectifs poursuivis

L'ensemble des mécanismes de protection sociale des agents publics présentés au point précédent est fondé sur des bases anciennes que les diverses évolutions tant juridiques que de prise en charge, médicale principalement, réinterrogent dans un objectif d'accompagnement et de prise en charge en vue d'assurer une bonne couverture sociale des agents publics et ainsi contribuer à leur qualité de vie de au travail et préserver leur employabilité.

Plus spécifiquement, s'agissant des dispositifs de maintien et de retour à l'emploi (TPT et PPR), face à l'enjeu de prévention de la désinsertion professionnelle des agents publics dont l'état de

santé est diminué, il apparaît nécessaire de poursuivre les efforts engagés précédemment en renforçant ces dispositifs, voire en en construisant de nouveaux. Le rapport de l'IGAS et de l'IGA de décembre 2011 sur le reclassement pour des raisons de santé¹⁷⁹ formulait des propositions visant à favoriser le reclassement des agents publics devenus inaptes. De plus, le régime du TPT dans le régime général a évolué en application de l'article 50 de la loi de financement de la sécurité sociale¹⁸⁰ qui permet désormais l'octroi du TPT aux assurés du régime général sans condition d'arrêt maladie préalable. Dès lors, il apparaît nécessaire, sur la base du rapport IGAS-IGA et en s'inspirant des évolutions intervenues dans le secteur privé, d'ouvrir une réflexion en matière de maintien et de retour en emploi des agents publics.

Par ailleurs, s'agissant du congé pour maternité, du congé pour adoption, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé du proche aidant, le rapport de l'IGAS relatif à l'évaluation du congé de paternité¹⁸¹ remis en juin 2018 comporte plusieurs propositions tenant notamment à l'allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. De la même manière, la députée de l'Essonne, Marie-Pierre RIXAIN, a remis à la ministre des solidarités et de la santé début juillet 2018 un rapport relatif aux congés pour maternité¹⁸² visant à formuler des propositions afin de permettre aux femmes de bénéficier d'un système lisible, équitable et favorisant le libre choix dans la prise de congés malgré les contraintes spécifiques à chaque activité professionnelle. De plus, la loi du 8 août 2016¹⁸³ a substitué le congé du proche aidant au congé de soutien familial pour les salariés du secteur privé. Ce congé permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il est accessible sous conditions (ancienneté, lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.

Les agents publics ne bénéficient pas d'un tel droit à congé du proche aidant. Dès lors, il convient de 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.

S'agissant de la médecine de prévention, il est envisagé de modifier les dispositions législatives afin de lutter plus efficacement contre la pénurie de médecins, notamment par l'ouverture de nouvelles voies de mutualisations des services relevant de la fonction publique territoriale avec les services de l'Etat ou les établissements de santé.

Article 18 : Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique

1.2. Objectifs poursuivis

La mesure envisagée a pour objectif de contribuer à l'harmonisation de la durée du travail dans la fonction publique territoriale grâce à la suppression des régimes dérogatoires antérieurs à 2001 dans la fonction publique territoriale. .

Article 19 : fusion de centres de gestion et rapport annuel du centre national de la fonction publique territoriale au Parlement

1. OBJECTIFS POURSUIVIS ET NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER

1.1. Sur la fusion des centres de gestion

La mutualisation de certaines missions aux niveaux interdépartemental, régional ou interrégional est déjà prévue par la loi et mise à profit par les centres de gestion quand cela s'avère plus pertinent.

Sur le modèle juridique des regroupements de départements déjà permis par le code général des collectivités territoriales (articles L. 3114-1 et suivants) et pour offrir aux collectivités un outil juridique supplémentaire pour l'organisation de la fonction RH territoriale, il est proposé de donner la possibilité aux centres de gestion de départements limitrophes qui le souhaitent de fusionner, créant ainsi un nouveau centre interdépartemental de gestion qui se substitue aux centres de gestion départementaux. Il est constaté à l'heure actuelle une dynamique de développement assez hétérogène sur le territoire. Les centres de gestion qui ont mutualisé leurs missions, leurs ressources et leurs compétences ont développé des expertises pointues dans certains domaines (veille et expertise juridique, paye...) et ont accru leur offre de services auprès des collectivités en proposant par exemple des services de remplacement temporaires d'agents (article 25 de la loi n° 84-53).

La nouvelle disposition vise à encourager les centres de gestion à participer à cette dynamique au bénéfice des employeurs territoriaux et de leurs agents. Dans un contexte de complexification des normes applicables aux collectivités, celles-ci doivent pouvoir s'appuyer sur l'expertise et le professionnalisme des centres de gestion dans le domaine des ressources humaines. Pour maintenir la proximité nécessaire à l'exercice des fonctions RH, seuls les centres de gestion de départements limitrophes seront autorisés à fusionner, cette faculté n'étant pas limitée au ressort administratif des régions..

Les dispositions relatives à l'emprise territoriale des centres de gestion se trouvant dans la loi précitée, il est nécessaire de la modifier pour instituer cette possibilité de fusion.

1.2. Sur le rapport du CNFPT

Dans la mesure où la ressource principale de cet établissement provient d'une cotisation obligatoire assise sur la masse salariale des agents des collectivités locales et des établissements publics locaux qualifiée par le Conseil constitutionnel d'imposition de toute nature¹⁸⁷, il convient de renforcer le contrôle de l'utilisation de cette ressource.

Il est à noter que le montant des recettes des cotisations affectées au CNFPT et aux CDG est retracé chaque année dans le document « voies et moyens » (tome 1) figurant en annexe au projet de loi de finances.

Article 20 : Création des emplois supérieurs hospitaliers, suppression des arrêtés indiciaires

1. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

La mesure a pour objet de décentraliser certains actes de gestion, pris jusqu'à présent par le CNG, vers les chefs d'établissement dans un but de simplification.

Il n'apparaît pas pertinent que des décisions sans véritable incidence sur la carrière des agents soient centralisées au niveau national. Cette mesure s'inscrit dans la lignée de ce qui a été mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat par le décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration. Pour la fonction publique hospitalière, la compétence de la gestion étant définie par la loi, il convient de modifier celle-ci pour procéder à la décentralisation.

En outre, l'objectif du Gouvernement est de procéder à une simplification de la procédure de modification des textes indiciers dans la fonction publique hospitalière, et de rendre plus lisibles les statuts particuliers par la réduction du nombre de textes de référence. L'article 79 de la loi n° 86-33 doit donc être modifié en ce sens.

TITRE IV – FAVORISER LA MOBILITÉ ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS

CHAPITRE I^{ER} – FORMATION, MOBILITÉ

Articles 21 et 22 : Garantir la portabilité des droits liés au compte personnel de formation en cas de mobilité entre les secteurs public et privé et habiliter le Gouvernement à prendre des mesures par voie d'ordonnance en matière de formation

2. NÉCESSITÉ DE LÉGIFÉRER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. Le compte personnel de formation

Le vote de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rend nécessaire de procéder à des modifications des articles 22 *ter* et 22 *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et des dispositions du code du travail, à défaut desquelles le principe de portabilité des droits CPF entre secteur public et secteur privé ne sera plus garanti.

Si aucune disposition n'est prise, les agents publics, dont les droits sont comptabilisés en heures, et les salariés, dont les droits sont comptabilisés en euros, ne pourront en effet se prévaloir des droits acquis au titre d'un autre secteur.

La possibilité de convertir des droits acquis selon des unités différentes doit être ouverte pour les personnes :

- qui intègrent un emploi public après avoir acquis des droits au titre d'une activité relevant du code du travail ;
- qui relèvent d'une double situation emploi public et activité relevant du code du travail ;
- qui exercent une activité relevant du code du travail après avoir acquis des droits au titre d'un emploi public.

Pour les mêmes raisons, il est également nécessaire de modifier 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.

2.2. Habilitation du Gouvernement à prendre des mesures dans le domaine de la formation par voie d'ordonnance

A l'heure où se mettent en œuvre les différents chantiers de la transformation de l'action publique, le Gouvernement souhaite faire évoluer, pour en accroître l'efficacité et améliorer le service rendu aux agents et à leurs employeurs, l'organisation des acteurs de la formation dans la fonction publique. Sont concernés dans un objectif de rapprochement aussi bien les établissements publics que les services qui concourent à la formation des agents publics, leurs modalités de financement étant susceptibles d'être modifiées.

Le Gouvernement souhaite également développer des synergies entre les écoles de service public et les services qui concourent à la formation des cadres des filières administratives et techniques de la catégorie A. L'objectif poursuivi est de renforcer une culture commune de l'encadrement au sein de la fonction publique, tout en continuant de tenir compte des spécificités de chaque filière et de chaque versant de l'administration.

Cette synergie vise à éviter le frein au changement que constitue la méconnaissance des différents environnements administratifs et à faciliter ainsi les mobilités géographiques et fonctionnelles dans la perspective de parcours professionnels ouverts, notamment entre versants.

Un tel objectif nécessite de faire évoluer les modalités de recrutement et de formation des agents de catégorie A, ainsi que des convergences financières. Or, les règles constitutives de certaines écoles, notamment l'Ecole nationale d'administration ou encore l'Ecole polytechnique relèvent du niveau législatif (Ordonnance n° 45-2283 du 9 octobre 1945 pour la première, article L. 675-1 du code de l'éducation pour la seconde).

Le Gouvernement souhaite enfin favoriser l'évolution professionnelle des agents les plus fragiles en leur permettant d'accéder plus facilement aux qualifications qui leur permettront de donner une nouvelle impulsion à leurs parcours professionnels. Cette action vise :

- les agents les moins qualifiés ;
- ceux qui sont en situation de handicap ;
- ceux qui sont les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.

Article 23 : Fluidifier la mobilité des fonctionnaires de la fonction publique de l'État

2.2. Objectifs poursuivis

La mesure a pour objectif de favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants de la fonction publique, de manière générale et plus particulièrement dans le cadre des opérations de réorganisation du service public à venir, en levant les réticences, dues au surcoût induit par l'importance de la contribution employeur au CAS Pensions, des employeurs territoriaux et hospitaliers à l'accueil de fonctionnaires de l'Etat dans le cadre d'un détachement ou d'une mise à disposition

Article 24 : Position normale d'activité

1.2. Objectifs poursuivis

Cette disposition vise à lever les freins aux mobilités interministérielles, celles-ci étant aujourd'hui insuffisamment sécurisées, tant pour l'agent effectuant cette mobilité que pour l'administration d'accueil : retour conditionné à l'existence de marges de manœuvre sur le schéma d'emploi, impossibilité pour l'administration d'accueil de mettre fin à l'accueil d'un fonctionnaire n'accomplissant pas pleinement les missions attendues ou dont le service serait réorganisé.

En encadrant la durée d'affectation en PNA, il s'agit d'inciter d'une part les agents à sortir de leur champ professionnel initial, parce qu'ils peuvent y revenir de manière plus sécurisée, et d'autre part, les employeurs à développer l'accueil en mobilité et à faire le pari d'une diversification plus grande des profils recrutés.

Article 25 : Création d'une portabilité du CDI en inter-versants

2.2 Objectifs poursuivis

La sécurisation des parcours professionnels passe par une amélioration des possibilités de mobilité des agents contractuels recrutés en CDI. Il est donc proposé d'étendre la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique afin d'améliorer les perspectives de carrière des contractuels.

Dans le cadre d'un recours accru au contrat, la portabilité du CDI inter versants constitue une garantie supplémentaire pour les contractuels. Par ailleurs, il s'agit également, pour les employeurs publics, d'un dispositif visant à diversifier leur vivier de recrutement.

Il convient de souligner que la portabilité du CDI inter versants, prévue par le présent article, constitue une possibilité et non une obligation. L'objectif de la mesure proposée n'est donc pas de créer de « droit au CDI », en cas de mobilité pour les agents qui disposent déjà d'un CDI.

Par ailleurs, le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent sera donc régi par les nouvelles conditions d'emploi applicables et négociées avec nouvel employeur.

Article 26 : Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi

2.2 Objectif poursuivi

La mise en place de la rupture conventionnelle s'inscrit dans l'objectif, plus général, du Gouvernement qui vise à favoriser la fluidité des carrières entre l'emploi public et le secteur privé tout en renforçant les garanties relatives au recrutement et aux conditions d'emploi des agents contractuels. Il s'inscrit également dans le cadre des plans de départs volontaires. Ce dispositif tend ainsi à permettre à l'agent contractuel qui souhaiterait prolonger sa carrière dans le secteur privé de mettre un terme à son contrat sans avoir à démissionner.

Par ailleurs, dans la fonction publique de l'Etat, ce nouveau mode de fin de contrat qu'est la rupture conventionnelle, constitue pour l'employeur une contrepartie à la possibilité d'ouvrir le primo-recrutement en CDI.

En ce qui concerne le volet « chômage » de la présente mesure, l'objectif est d'étendre le régime d'auto-assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle ou d'une démission donnant droit à indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration. L'objectif poursuivi est d'accompagner les démarches volontaires de départ de la fonction publique avec une garantie supplémentaire pour les agents concernés

CHAPITRE II – SÉCURISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES EN CAS DE RESTRUCTURATION

Article 27 : Création pour la FPE et la FPH d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration

1.2. Objectifs poursuivis

L'objectif principal de l'article est de doter les administrations des outils statutaires et de gestion des ressources humaines leur permettant de renforcer l'accompagnement des transitions professionnelles des agents liées à une restructuration de services ou d'établissements publics de l'Etat et d'établissement public sanitaire ou social et médico-social. Les objectifs opérationnels sont d'aménager un cadre de formation adaptée à la reconversion professionnelle y compris en cas de départ vers le privé (i) ; des priorités de mutation ou de changement d'établissement favorisant le réemploi au sein d'un même ministère ou sur un même territoire départemental (ii), ainsi qu'une possibilité de mise à disposition favorisant la reconversion vers le secteur privé (iii).

(i) Aménager un cadre de formation adapté à la reconversion professionnelle. Ce dispositif ouvre l'accès à des formations longues permettant des reconversions vers un nouveau métier.

(ii) Pour l'Etat, aménager un cadre de mutation favorisant d'une part le réemploi au sein d'un même ministère et d'autre part le réemploi dans d'autres ministères, en créant un pouvoir de coordination qui sera mis en œuvre par le représentant de l'Etat en région. Pour la FPH, il s'agit de faciliter la réaffectation dans un autre établissement relevant de la fonction publique hospitalière.

(iii) Aménager une modalité de mise à disposition adaptée aux projets de reconversion vers le secteur privé. Il s'agit d'une part d'élargir les possibilités de mise à disposition de fonctionnaires au sein d'organismes privés ne concourant pas aux missions de service public, et d'autre part d'ouvrir une possibilité de mise à disposition d'un an pour préparer des reconversions dans le secteur privé.

(iv) Prévoir une indemnité de départ volontaire ouvrant droit à l'assurance chômage en cas de démission régulièrement acceptée dans le cadre d'une opération de restructuration.

Dans ce cadre, des mesures d'accompagnement personnalisé seront obligatoirement déployées par les employeurs

Article 28 : Création d'un mécanisme de détachement automatique pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission

2.2. Objectifs poursuivis

L'objectif général de l'article est de favoriser la réussite de l'opération d'externalisation en permettant aux fonctionnaires concernés de poursuivre leurs activités sous un autre statut au sein d'une nouvelle entité de droit privé ou de droit public. La reprise de l'activité par l'organisme privé s'accompagne du transfert du « savoir-faire » technique des personnels déjà en place.

Ce transfert des personnels permet de préserver le fonctionnement normal de l'activité transférée et permet à l'entreprise concernée d'accueillir en son sein, pour différents métiers, des personnels déjà rompus aux missions et aux finalités de l'activité en cause. Ces personnels, souvent très spécialisés, ne disposent par ailleurs que de perspectives de réemploi très faibles au sein de l'administration. Il s'agit plus précisément de :

- prévoir un cas de détachement d'office de tout ou partie des fonctionnaires cas d'un transfert d'activité de service public à une personne privée par délégation, marché, ou contrat de partenariat ;
- fixer les conditions dans lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service faisant l'objet d'une externalisation vers le secteur concurrentiel, sont détachés d'office auprès de l'organisme d'accueil ;
- lier la durée du détachement à la durée du contrat d'externalisation conclu entre la personne publique et la personne privée, y compris en cas de renouvellement du contrat ;

Il s'agit également de garantir, pour les fonctionnaires, un droit d'option, au terme du contrat d'externalisation, entre la poursuite de son activité avec l'organisme privé et sa radiation des cadres ou sa réintégration dans son corps d'origine.

TITRE V – RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I^{ER} – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Article 29 : Obligation de plans d'action « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020

1.2. Objectifs poursuivis

Le Gouvernement souhaite être exemplaire et aller vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, par la mise en place de nouvelles obligations légales à la charge des employeurs publics, telle que prévue par l'accord du 30 novembre 2018²⁴⁹ lequel renforce le précédent protocole d'accord du 8 mars 2013 : la mise en place d'un plan d'action

égalité professionnelle, fondé notamment sur le rapport de situation comparée et la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Il s'agit d'instaurer des dispositifs permettant de structurer l'action des employeurs publics des trois versants de la fonction publique en faveur de l'égalité professionnelle, d'assurer que les agents des trois versants de la fonction publique disposent des mêmes garanties en ce domaine quel que soit leur employeur et de renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes afin de mettre en œuvre le principe de tolérance zéro et d'assurer l'exemplarité des collectivités publiques en ce domaine.

Article 30 : Extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction

1.2. Objectifs poursuivis

Le projet du Gouvernement vise à étendre et à renforcer le dispositif des nominations équilibrées.

L'extension du périmètre vise à élargir le périmètre des emplois concernés par le dispositif, conformément aux orientations définies lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, reprises par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018²⁶¹.

La dispense de pénalités pour l'administration employeur dont les emplois concernés par le dispositif sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe permettra d'éviter, une année donnée, de sanctionner dès lors que sa politique volontariste des années précédentes a permis d'approcher la parité sur ses emplois.

Il convient de noter que, s'agissant de la fonction publique de l'Etat, seul le département ministériel relevant du secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales dispose actuellement d'emplois occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le seuil fixé dans la loi vise également à inciter les ministères à maintenir leurs efforts dans ce domaine. Les mesures permettant de tendre vers cet objectif seront désormais définies par chaque employeur au sein de son plan d'action.

Enfin, il est apparu nécessaire d'adapter le dispositif aux particularités de la fonction publique territoriale, telles que le renouvellement des autorités territoriales par l'élection politique, l'existence d'équipes de direction restreintes dans certaines collectivités ou encore le processus particulier des fusions de collectivités ou d'EPCI. Dans le même temps, le Gouvernement souhaite faciliter le contrôle de l'obligation de nominations équilibrées dans la fonction publique territoriale en abaissant à quatre (contre cinq actuellement) du nombre de nominations à partir duquel s'applique, pour les autorités territoriales, l'objectif légal de primo-nominations de personne de chaque sexe.

Article 31 : Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection

2.2. Objectifs poursuivis

La disposition envisagée 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. Alors que le principe avait été inscrit dans chacun des titres II, III et IV du statut général des fonctionnaires en 2001, l'extension de sa portée en 2012 a été effectuée par un article autonome et transversal, dont la rédaction n'a pas été coordonnée avec les dispositions figurant dans lesdits titres. Cette mesure ne modifie pas le fond du droit en vigueur et, procédant davantage de la logique d'une codification, entend faciliter la mise en œuvre de ce principe par les administrations.

En second lieu, le projet de loi 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 dans les versants État et hospitalier. D'autre part, une périodicité maximale 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

Article 32 : Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse et maintien des primes dans la fonction publique territoriale en cas de congé maternité

1.2. Objectifs poursuivis

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, l'objectif poursuivi est de ne pas faire peser sur les agents publics en état de grossesse les conséquences du délai de carence créé par l'article 115 de la loi de finances pour 2018. En effet, l'état de grossesse ne constitue pas un état pathologique mais il génère une situation de vulnérabilité notamment au regard des traitements médicaux que la femme enceinte peut prendre entraînant une exposition au risque de maladie nécessitant un arrêt de travail.

S'agissant du maintien des primes en cas de congé de maternité dans la FPT, l'objectif poursuivi est d'imposer aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de verser, comme dans la fonction publique de l'Etat, les primes et des indemnités dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés prévus au 5° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (congé pour maternité, congé pour adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant).

Inscrite dans le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018, cette mesure correctrice tend à la neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération des agents territoriaux.

Article 33 : Maintien des droits à l'avancement – promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant – promotion équilibrée

1.2. Objectifs poursuivis

En application de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, les dispositions du présent article visent à réduire les inégalités de traitement entre les agents publics par le biais de l'avancement de grade au choix et par le maintien de l'avancement lors du congé parental et de la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans pendant une durée maximale de cinq ans.

1.2.1. La rénovation du congé parental

La mesure proposée, permet à l'agent de conserver l'ensemble de ses droits à avancement durant son congé parental, qui sera également décompté en tant que service effectif, dans la limite de cinq années. Les mêmes dispositions s'appliquent à la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans. Lors d'un cumul de congé parental et d'une disponibilité de droit, la limite de cinq ans s'appliquerait pour les deux.

L'objectif principal de cet article est de contribuer à résorber les écarts dans les déroulements de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de favoriser le partage du congé parental, c'est-à-dire une meilleure répartition des charges familiales, entre les femmes et les hommes. Cette mesure a ainsi pour objectif de contribuer à neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière des femmes. Les droits à l'avancement seront désormais conservés pour une durée maximale de cinq ans cumulés sur l'ensemble de la carrière, lorsque les parents fonctionnaires de l'un ou l'autre sexe demanderont à bénéficier d'un congé parental et/ ou d'une disponibilité pour élever un enfant.

1.2.2. L'avancement de grade des femmes et des hommes dans la fonction publique

Il s'agit également de mettre en œuvre les engagements pris par le gouvernement dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique conclu le 30 novembre 2018 de manière majoritaire avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. L'axe 3 de cet accord vise à « supprimer des situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ». Il comporte une mesure (Action 3.4.) ayant pour objectif de neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière²⁸⁹.

- Le dispositif de garantie du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix dans les trois fonctions publiques :

L'objectif poursuivi par le présent article est de davantage utiliser le levier de l'avancement de grade pour lutter contre les inégalités professionnelles entre les hommes et ainsi tendre vers plus d'égalité dans les procédures d'avancement au choix.

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

Articles 34 et 35: Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap

1.2. Objectifs poursuivis

L'objectif poursuivi est de permettre aux candidats de présenter leur candidature à un concours, sans préjudice de l'examen ultérieur de la compatibilité de leur handicap avec les fonctions postulées par les autorités médicales. En effet, dans la plupart des cas, la nomination dans un grade à la suite de la réussite à un concours ouvre vers une variété d'emplois susceptibles d'être offerts, dont certains peuvent être parfaitement compatibles avec le handicap de la personne concernée.

Le projet de loi permettra également de clarifier le champ des bénéficiaires des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et examens afin de mettre un terme aux interprétations et aux pratiques divergentes des administrations constatées.

L'ambition de la politique du handicap au sein de la fonction publique portée par le Gouvernement est également d'aller au-delà du champ traditionnel du recrutement et de l'insertion des personnes en situation de handicap en investissant celui du parcours professionnel des agents publics en situation de handicap.

La volonté du gouvernement est d'élargir le champ des obligations imposées aux employeurs publics en vue de garantir, dans le respect du principe d'égalité de traitement, aux personnes en situation de handicap un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination