

531 La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique revisite largement les dispositions statutaires pour les employeurs et agents publics des trois versants (1^{re} partie)

POINTS CLÉS ➤ Après l'accord obtenu par la commission mixte paritaire le 4 juillet, l'Assemblée nationale le 18 juillet puis le Sénat le 23 juillet ont adopté définitivement la loi de transformation de la fonction publique, un peu plus de cinq mois seulement après l'adoption du projet de loi en Conseil des ministres ➤ Les deux assemblées se sont entendues pour enrichir un texte qui, sans remettre en cause les grands principes qui gouvernent la fonction publique, réforme en profondeur le dialogue social, élargit la possibilité de recruter des agents contractuels et comporte de nombreuses dispositions, d'importance inégale, pour simplifier la gestion des ressources humaines publiques, fluidifier les parcours professionnels et favoriser l'égalité professionnelle ➤ Le texte, qui est passé de 36 à 95 articles, pour lequel une cinquantaine de décrets d'application sont nécessaires, initie aussi d'importantes réformes qui seront prises par voie d'ordonnances (accords collectifs, formation des agents publics, protection sociale, codification) ➤ Le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2019-790 DC du 1^{er} août 2019, a déclaré conformes à la Constitution les dispositions dont il avait été saisi ➤ Présentation dans cette édition de la Semaine juridique des articles 1 à 57 de la loi

Olivier MAGNAVAL,
avocat associé, Claisse & Associés

Maud BRIÈRE,
avocate, directrice du pôle fonctions publiques,
Claisse & Associés

LETITRE I^{er} de la loi – intitulé « *Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics* » – fait évoluer l'architecture, les attributions et le fonctionnement des instances de concertation.

L'article 1^{er} réécrit le premier aliéna de l'article 9 de la loi statutaire du 13 juillet 1983 pour mettre en conformité le contenu du principe de participation des fonctionnaires avec les modifications introduites par le texte sur ses déclinaisons opérationnelles. Il remplace ainsi « *l'examen des décisions individuelles relatives à la carrière* » par « *l'examen des décisions individuelles dont la liste sera établie par décret en Conseil d'État* » mais fait, en revanche, entrer

dans le champ de la participation « *la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines* ».

L'article 2 instaure une nouvelle faculté de saisine unique du Conseil commun de la fonction publique.

L'article 3, introduit par le Sénat, instaure 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* » que le ministre chargé de la Fonction publique devra présenter tous les trois ans au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale puis rendre publique.

L'article 4 institue les nouvelles instances uniques de concertation issues de la fusion des comités techniques et des CHSCT et

compétentes pour débattre des sujets d'intérêt collectif : le comité social (d'administration, territorial ou d'établissement selon le versant de la fonction publique), dont le rôle est étendu notamment aux questions relatives à « l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations », au « télétravail et dispositifs de régulation des outils numériques » ou encore à « l'accessibilité des services et à la qualité de services rendus ». Le nombre d'agents au-dessus duquel il est obligatoire d'instituer une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein des comités sociaux territoriaux a été ramené de 300 à 200 à l'initiative de l'Assemblée nationale. La réforme entrera en vigueur après le renouvellement général des instances de la fonction publique (v. art. 94). De nouvelles dispositions d'adaptation ont été insérées à l'article 4 pour tenir compte de la situation particulière d'une part des juridictions administratives, d'autre part de La Poste. Des dispositions d'adaptation sont également prévues afin de tenir compte des spécificités de certains établissements publics qui accueillent en leur sein des agents publics et des salariés de droit privé : ANCOLS (article 6), agences régionales de santé (article 7), VNF (article 8) et LADOM (article 9).

L'article 5, introduit par l'Assemblée nationale, prévoit que les employeurs publics élaborent à partir du 1^{er} janvier 2021, chaque année, en lieu et place des différents rapports obligatoires devant être présentés aux comités techniques (bilan social, rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, rapport sur les fonctionnaires mis à disposition, rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion (v. art. 30) et notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, à la formation, aux avancements et à la promotion interne, à la mobilité, à la rémunération, à la santé et à la sécurité au travail, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap et à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail. Ces données sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux.

L'article 10 réforme les commissions administratives paritaires – restructurées dans la fonction publique de l'État selon une organisation par catégories de fonctionnaires (A, B et C) et non plus par corps, comme dans les deux autres versants – en recentrant leur rôle sur l'examen de certaines décisions individuelles relatives à la carrière des agents (listées par les lois statutaires ou par décret) et au nombre desquelles ne figurent désormais plus les décisions en matière d'avancement, de promotion, de mobilité et de mutation. Pour les trois versants de la fonction publique, l'article 10 offre aux fonctionnaires la possibilité de 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 relatives aux listes d'aptitudes professionnelles, aux refus d'avancement et aux mutations. L'article 10 renvoie à un décret la mise en œuvre de la réforme des commissions administratives paritaires de La Poste et de France Telecom. L'article 10 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021. Toutefois, les décisions individuelles relatives aux mutations et à la mobilité 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 (v. art. 94).

L'article 11 réorganise les commissions administratives paritaires dans l'enseignement supérieur. Il met aussi en cohérence avec la réforme des commissions administratives paritaires les compétences de la commission d'établissement d'Universcience (établissement public industriel et commercial).

L'article 12 met en place une commission consultative paritaire commune pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale. Cette réforme entrera en vigueur après le renouvellement général des instances de la fonction publique (v. art. 94).

L'article 13 prévoit l'organisation des instances représentatives du personnel en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux.

L'article 14 habilite le Gouvernement à légiférer par voie d'ordonnances pour favoriser la conclusion d'accords négociés et conférer aux accords majoritaires – lesquels ne représentent pour l'heure qu'un « engagement moral et politique » – une portée juridique à la suite d'une approbation par le pouvoir réglementaire, selon une procédure d'homologation à définir.

Le Titre II de la loi – intitulé « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines » – vise, quant à lui, à renforcer l'efficacité de l'action publique et développer et doter les administrations de leviers managériaux adaptés.

L'article 15 inscrit à l'article 32 de la loi statutaire du 13 juillet 1983 la règle selon laquelle, à l'exception des emplois supérieurs, le recrutement des agents contractuels ne peut s'effectuer qu'au terme d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics, l'autorité compétente assurant également la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

L'article 16 élargit le recours au contrat pour les emplois de direction des trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique de l'État, il s'agit désormais des « emplois de direction » (3 800 environ selon l'étude d'impact) et non plus les seuls « emplois supérieurs laissés à la décision du Gouvernement ». Le décret d'application listera les emplois concernés, fixera les modalités de sélection, ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération des agents contractuels recrutés à ce titre. Dans le versant territorial, le texte abaisse à 40 000 les seuils de population au-delà desquels les emplois fonctionnels des communes et EPCI peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct. Dans le versant hospitalier, le recours au contrat, déjà possible pour les directeurs d'établissements sanitaires sociaux ou médico-sociaux, est élargi aux autres « emplois supérieurs hospitaliers » (adjoint au directeur, directeur de service central). Dans les trois versants, les personnes nommées 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 n'entraîne pas leur titularisation, ni au terme de leur contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.

L'article 17 institue le contrat de projet qui permet de recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération ayant justifié son recrutement. Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération dans la limite d'une durée totale de 6 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'État.

L'article 18 élargit les cas de recours aux contrats dans la fonction publique de l'État qui est désormais possible quelle que soit la catégorie concernée lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ou que l'autorité de recrutement se trouve dans l'incapacité de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire. Le recours au contrat est aussi possible lorsque l'emploi concerné ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires (aujourd'hui, environ 31 % des recrutements de fonctionnaires toutes catégories confondues ne donnent lieu à aucune

formation initiale). Enfin, en élargissement la possibilité de recours aux contractuels à tous les emplois permanents des établissements publics de l'État, à l'exception des huit établissements publics à caractère scientifique et technologique, l'article 18 met fin au système du « décret-liste » qui ne rendait possible le recrutement d'agents contractuels que pour les établissements et les emplois dont la liste figurait, en dernier lieu, à l'annexe du décret n° 2017-41 du 17 janvier 2017. La possibilité d'un primo-recrutement d'agents par contrat à durée indéterminée, déjà autorisé en cas d'absence de corps de fonctionnaires et d'emploi à temps incomplet inférieur à 70 %, est étendue à l'ensemble des contrats conclus en application du 2° de l'article 3 (établissements publics de l'État pour qui le primo-recrutement redevient une possibilité et non une obligation) et des articles 4 (absence de corps de fonctionnaires et nature des fonctions ou besoins des services) et 6 (besoins inférieurs à 70 % d'un temps complet).

L'article 19, introduit par le Sénat, redéfinit le cas du recours au contrat pour les besoins temporaires dans la fonction publique hospitalière, dans une logique d'harmonisation entre les trois versants, pour mieux distinguer ce qui relève du besoin occasionnel ou ponctuel de ce qui relève d'un besoin limité dans le temps mais qui se reproduit chaque année.

L'article 20, introduit par le Sénat, ouvre aux établissements d'enseignement supérieur la possibilité de recruter des salariés de droit privé dans leurs exploitations agricoles et dans les centres hospitaliers universitaires vétérinaires (CHUV) et de soumettre ces agents aux dispositions du Code du travail et du Code rural et de la pêche maritime.

L'article 21 étend à tous les emplois, et non plus la seule catégorie A, la faculté pour les employeurs territoriaux de les pourvoir par contrat lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient. Cette faculté est étendue à tous les emplois sans restriction pour les communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants. L'article 21 instaure également, à l'initiative du Sénat, une dérogation à la règle prévue au 3ème alinéa du II de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 qui prévoit le remboursement pendant deux ans des charges sociales par la collectivité d'origine d'un agent nommé dans une autre collectivité après la suppression de son emploi, lorsque cette suppression a été imposée à la collectivité à la suite d'un changement de périmètre ou de la suppression d'un service public (décision de l'État de fermeture d'une école par exemple).

L'article 22, introduit par l'Assemblée nationale, étend la liste des causes d'indisponibilité qui justifient d'avoir recours à un agent contractuel pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel.

L'article 23, introduit par l'Assemblée nationale, prévoit le versement d'une indemnité de fin de contrat lorsque les contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale est inférieure à un plafond qui sera fixé par un décret en Conseil d'État. Les contrats saisonniers sont exclus. Ces dispositions ne seront pas applicables lorsqu'au terme du contrat ou de cette durée, les agents seront nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite d'un concours, ils bénéficieront du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat au sein du même versant de la fonction publique auquel ils étaient jusqu'alors rattachés.

L'article 24, introduit par le Sénat, vise à supprimer l'obligation faite aux employeurs publics territoriaux de nommer en tant que fonctionnaires stagiaires leurs agents contractuels admis à un concours de la fonction publique territoriale.

L'article 25, pour simplifier les procédures de mouvement de mutation des fonctionnaires de l'État, maintient les critères prioritaires actuellement en vigueur – auxquels a été ajouté un critère

tenant à la situation des fonctionnaires ayant la qualité de « proches aidants » – mais procède, dans le même temps, à une réécriture des dispositions de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 avec une triple évolution : la suppression de l'avis préalable de la CAP, la possibilité pour l'administration compétente de fixer des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État, la nécessité pour les décisions de mutation de tenir compte des « lignes directrices de gestion » soumises à l'avis du comité social d'administration. Cet article s'applique aux décisions individuelles relatives aux mutations prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020 (v. art. 94). À l'initiative du Sénat, cet article prévoit également que les critères de détermination du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM) dans un territoire d'outre-mer, jusqu'à présent jurisprudentiels, sont définis par décret.

L'article 26, introduit par le Sénat, prévoit que le Gouvernement remet au Parlement, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi, un rapport évaluant l'application de la priorité de mutation dont bénéficient, en application de l'article 85 de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer, les fonctionnaires dont le centre des intérêts matériels et moraux se situe dans un territoire d'outre-mer.

L'article 27 réécrit l'article 17 de la loi statutaire du 13 juillet 1983 pour consacrer, en lieu et place de la notation, l'entretien professionnel comme le mode d'évaluation de droit commun au sein des trois versants, les statuts particuliers pouvant toutefois prévoir des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle des agents afin de prendre en compte les spécificités propres à certains corps de fonctionnaires. Les CAP ne seront plus compétentes que pour les seules demandes de révision. L'article 27 étend aussi aux deux versants territorial et hospitalier l'obligation d'apporter une information sur le compte personnel de formation lors de l'entretien professionnel annuel, ainsi que la possibilité pour l'autorité territoriale de viser et porter des observations sur le compte-rendu d'entretien annuel comme c'est le cas dans le versant État. Cet article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020 (v. art. 94).

L'article 28 insère à l'article 20 de la loi statutaire du 13 juillet 1983 un nouvel alinéa qui définit les principes de rémunération des agents contractuels : « la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requises pour leur exercice et de l'expérience de ces agents » ainsi que « leurs résultats professionnels » et les « résultats collectifs du service ».

L'article 29, introduit par le Sénat, réécrit en partie l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux régimes indemnitaires des collectivités, pour permettre de tenir compte des résultats collectifs du service. Il prévoit le maintien des primes pendant le congé de maternité pour adoption et pendant le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant.

L'article 30 réforme les procédures d'avancement et de promotion au choix en supprimant la compétence consultative de la commission administrative paritaire et en instituant une formalisation de la doctrine de gestion – les « lignes directrices de gestion » – arrêtées par l'autorité administrative après avis du comité social. Les lignes directrices de gestion « déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines » et 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 ». Pour les lignes directrices de gestion

qui fixent les orientations générales en matière de mobilité dans la fonction publique de l'État, cet article s'applique aux décisions individuelles prises à compter du 1^{er} janvier 2020. Pour la compétence des CAP en matière de promotion et d'avancement ainsi que pour les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion, il s'applique aux décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 (*v. art. 94*).

L'article 31 instaure la possibilité pour toute personne citée comme témoin dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes de la part de l'agent qui fait l'objet de l'action disciplinaire de demander à être assisté, devant l'instance disciplinaire, d'une tierce personne de son choix. Ensuite, l'article 31 instaure une échelle de sanction unique aux trois versants de la fonction publique – à l'exception d'une sanction, le déplacement d'office (3^{ème} groupe), applicable uniquement dans la fonction publique de l'État. Ces nouvelles sanctions seront ainsi les suivantes : avertissement/blâme/exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de trois jours (1^{er} groupe) ; radiation du tableau d'avancement/abaissement d'échelon/exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours (2^{ème} groupe) ; rétrogradation/exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans (3^{ème} groupe) ; mise à la retraite d'office/révocation (4^{ème} groupe). En outre, l'article 31 permet la révocation du sursis dès qu'une exclusion temporaire de fonction du 1^{er} groupe intervient (et non plus une sanction du 2^e groupe), le conseil de discipline devant motiver spécialement une décision de non-révocation du sursis. Enfin, l'article 31 complète les lois statutaires pour permettre aux fonctionnaires ayant fait l'objet d'une sanction des 2^e ou 3^{ème} groupes de demander la suppression de toute mention de sanction dans leur dossier passé un délai de dix ans de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire si aucune nouvelle sanction n'est intervenue.

L'article 32, introduit à l'initiative du Sénat, met fin à la faculté de saisir les conseils de recours et les conseils supérieurs et abroge les dispositions créant les conseils de discipline de recours. Il met fin également aux commissions de recours créées auprès du CSPFE et du CSFPH et supprime les conseils départementaux et interdépartementaux qui examinent les recours des contractuels. Cet article n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la loi (*v. art. 94*).

L'article 33, introduit par le Sénat, permet de renforcer la professionnalisation du fonctionnement du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) statuant en matière disciplinaire, dont les compétences sont recentrées sur le contentieux disciplinaire des enseignants-chercheurs, en confiant la fonction du président de cette formation disciplinaire à un conseiller d'État désigné par le vice-président du Conseil d'État.

Le Titre III de la loi – intitulé « Simplifier le cadre de gestion des agents publics » – entend simplifier et garantir la transparence et de l'équité du cadre de gestion des agents publics.

L'article 34 prolonge la réforme engagée par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ainsi que son décret d'application du 27 janvier 2017 pour assurer la fluidité des parcours entre le secteur public et le secteur privé tout en garantissant l'absence de situation de conflit d'intérêts. La Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), qui fusionne avec la commission de déontologie (*v. art. 35*), voit ainsi son contrôle redéfini par une réduction du périmètre des agents relevant de sa compétence (ceux présentant un risque déontologique élevé, dont la liste sera établie par décret), par l'instauration d'un contrôle déontologique spécifique pour les personnes exerçant ou ayant exercé une activité dans le secteur privé

(« rétro-pantouflage ») et, enfin, par l'amélioration de sa capacité d'auto-saisine et de ses sanctions. Le rôle du référent déontologue est renforcé pour les emplois non listés par le décret : il est saisi par l'autorité hiérarchique en cas de doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début d'activité, la HATVP étant seulement saisie lorsque l'avis ainsi rendu ne permet pas de lever le doute. À l'initiative du Sénat, l'article 34 soumet les collaborateurs du président de la République et les membres des cabinets ministériels à un avis obligatoire de la HATVP lorsqu'ils créent une entreprise, en cas de départ vers le secteur privé à l'issue de leur fonction, avant leur entrée en fonction lorsqu'ils ont exercé dans le secteur privé au cours des trois dernières années. Les avis de la HATVP sont notifiés à l'administration, à l'agent mais aussi à l'entreprise d'accueil. Le caractère contraignant et la publicité donnée aux avis de la HATVP sont renforcés (elle pourra rendre publics ses avis, après recueil des observations de l'agent concerné).

L'article 35, à l'initiative de l'Assemblée nationale, fusionne la HATVP et la Commission de la déontologie de la fonction publique. La nouvelle instance est composée de 13 membres dont 6 personnalités qualifiées nommées par l'Assemblée nationale, le Sénat et le Gouvernement. La réforme entre en vigueur à compter du 1^{er} février 2020 (*v. art. 94*).

L'article 36 instaure un contrôle du cumul d'activités pour les agents contractuels des autorités administratives indépendantes (AAI) et autorités publiques indépendantes (API) ainsi que des établissements publics sanitaires (ANSES et ANSEM par exemple). Il précise également l'articulation des procédures de contrôle pour les agents publics (*art. 25 octies, L. 13 juill. 1983*) et les ministres, élus locaux et membres des API-AAI (*art. 23, L. 11 oct. 2013*). Seule cette dernière s'applique lorsqu'une même personne relève des deux procédures (un élu local agent public par exemple).

L'article 37, introduit par l'Assemblée nationale, prévoit la publication par les principaux employeurs publics (départements ministériels, régions, départements, collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros), 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. L'article 34 prévoit aussi que le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1^{er} novembre de chaque année, un rapport sur les hautes rémunérations dans la fonction publique.

L'article 38 pose le principe d'une détermination, par un décret en Conseil d'État, des modalités de rémunérations des membres des AAI et API et d'un écrêtement de leur rémunération lorsqu'ils sont bénéficiaires par ailleurs d'une pension de retraite. **L'article 39** introduit une limite d'âge de 69 ans à la nomination ou au renouvellement des présidences des AAI/API.

L'article 40 habilite le Gouvernement à légiférer par voie d'ordonnances afin de simplifier et de moderniser diverses dispositions relatives à la protection sociale des agents publics (dans un délai de 15 à 12 mois à compter de la publication de la loi), notamment les modalités de financement de la protection sociale complémentaire, l'organisation des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, les règles applicables en matière d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, les règles applicables aux différents congés et positions statutaires pour maladie non professionnelle ou professionnelle, les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et reclassement, les dispositions relatives aux congés de maternité, pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de proche aidant. L'article 40 permet aussi aux

centres de gestion de développer des services de médecine statutaire et de contrôle, crée un « congé de proche aidant » d'une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, instaure en entretien de carrière pour les agents qui occupent des emplois présentant un risque d'usure professionnelle,

L'article 41, introduit par le Sénat, prévoit à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 la possibilité d'une répartition du supplément familial de traitement en cas de garde alternée de l'enfant, sur demande conjointe des parents ou si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

L'article 42, issu d'un amendement du Gouvernement, permet aux anciens militaires victimes d'une rechute d'accident de service de bénéficier d'une compensation de la perte de revenu de la part du ministère des Armées.

L'article 43 adapte l'article 27 du Code des pensions civiles et militaires à la création, par l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, du congé pour invalidité temporaire imputable au service.

L'article 44, introduit par l'Assemblée nationale, à l'initiative du Gouvernement, ouvre aux policiers municipaux, comme aux autres corps de sécurité, la possibilité de titularisation ou de promotion en cas d'acte de bravoure, de blessures graves ou de décès en service.

L'article 45, introduit par l'Assemblée nationale, fixe le principe d'une harmonisation des autorisations spéciales d'absence liée à la parentalité et à l'occasion certains événements familiaux en renvoyant à un décret en Conseil d'État la détermination de la liste de ces autorisations spéciales d'absence et de leurs conditions d'octroi. Elles sont également étendues aux agents contractuels.

L'article 46, issu d'un amendement du Sénat, introduit dans la loi du 13 juillet 1983 la possibilité pour le fonctionnaire allaitant de bénéficier pendant une année à compter du jour de la naissance d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

L'article 47 supprime les régimes dérogatoires à la durée hebdomadaire du travail de la fonction publique territoriale en imposant aux collectivités territoriales concernées de définir un régime de travail conforme au droit commun dans un délai d'un an à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes. **L'article 48**, issu d'un amendement du Gouvernement, inscrit au niveau législatif la durée annuelle de travail effectif de 1607 heures de la fonction publique de l'État, à l'article 65 bis de la loi du 11 janvier 1984. **L'article 49**, introduit par le Sénat, ouvre à l'employeur la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail.

L'article 50 réforme l'organisation du CNFPT ainsi que l'organisation et les compétences des centres de gestion. La carte des délégations territoriales du CNFPT est alignée sur la carte des régions. Chaque année, le CNFPT remet au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. Il présente les formations dispensées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie. L'article 50 encourage ensuite la coordination au niveau régional des centres de gestion en remplaçant la charte actuelle par un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation qui désigne le centre chargé d'assurer leur coordination. Une convention doit être conclue entre le centre de gestion coordonnateur et le CNFPT afin d'articuler leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours, de prise en charge des fonctionnaires momentanément

privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes. Enfin, la liste des missions qui peuvent être confiées aux centres de gestion au niveau régional est complétée (publicité des listes d'aptitude, aide aux fonctionnaires momentanément privés d'un emploi après une période de disponibilité, assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue, assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite).

Les articles 51 et 52, introduits par le Sénat, autorisent respectivement le président du conseil d'administration des centres de gestion et le président du conseil d'administration du CNFPT à donner délégation à un membre du conseil d'administration, cette délégation ouvrant droit à une indemnité prélevée sur l'enveloppe indemnitaire globale accordée par le bureau.

L'article 53 a pour objet d'une part de délimiter les « emplois supérieurs hospitaliers » (notion introduite à l'article 4 de la loi du 9 janvier 1986, la liste étant fixée par décret en Conseil d'État, en lien avec l'ouverture aux contractuels de nouveaux postes de direction) et, d'autre part, de prévoir la déconcentration vers les directeurs d'établissement des actes de gestion courante des personnels de direction aujourd'hui assurés par le centre national de gestion.

L'article 54, introduit par le Sénat, tire les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-781 QPC du 10 mai 2019 en mettant en place pour les surveillants pénitentiaires une procédure adaptée de sanction qui respecte pleinement le principe du contradictoire.

L'article 55, issu d'un amendement déposé par le Gouvernement en séance devant l'Assemblée nationale, habilite le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du Code général de la fonction publique. La codification se fera à droit constant, l'habilitation permettant seulement la correction d'erreurs matérielles et l'abrogation de dispositions devenues obsolètes. Le Sénat a soustrait du champ de l'habilitation la suppression des dispositions que le Gouvernement jugerait « inadaptées ». Seule entorse à la codification à droit constant, des dispositions pourront 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 FPE et de la FPH.

L'article 56, introduit par le Sénat, encadre l'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale dans certains services (la collecte et le traitement des déchets des ménages, le transport public de personnes, l'aide au maintien à domicile, la restauration scolaire, l'aide aux personnes âgées ou handicapées, la protection des biens et des personnes, l'accueil des enfants de moins de trois ans, l'accueil périscolaire, la gestion des équipements sportifs et la délivrance des titres d'état civil). Les limitations autorisées sont les suivantes : un délai de prévenance de 48 heures, sur le modèle de celui qui existe déjà pour les enseignants grévistes et qui permet aux communes la mise en place du service minimum d'accueil ; une cessation du travail dès la prise de service, comme l'autorise la jurisprudence du Conseil d'État (*CE, 6 juill. 2016, n° 390031, Syndicat CGT des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux et a. : JurisData n° 2016-013306*) ; une durée minimum de cessation de travail.

L'article 57, introduit par le Sénat, rattache l'ensemble des agents du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) aux dispositions du statut général de la fonction publique territoriale.

Les articles 58 à 95 seront présentés dans le prochain numéro.