



## **Note LDAJ sur les principales modifications apportées par la Loi de transformation de la fonction publique**

Suite à la publication de la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le secteur LDAJ a réalisé une note synthétique non exhaustive sur les principales mesures et modifications applicables aux agents de la fonction publique hospitalière.

Il est prévu la publication de nombreux décrets d'application et ordonnances, **dont une relative à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique qui, par dérogation à la codification à droit constant**, pourra modifier ou abroger des dispositions en vue de procéder à la déconcentration des actes de recrutement et de gestion des agents publics au sein de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière.

**Les dates d'applications des modifications sont en rouge et sont différentes selon les sujets.**

Lien vers la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038889182&categorieLien=id>

*Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale*

### Au sommaire de la note LDAJ :

- La saisine du Conseil commun de la fonction publique - page 3
- La fusion du CTE et CHSCT au sein du Comité Social d'Établissement – page 3 et 4
- Le Rapport social unique – La base des données sociales – page 5
- Les compétences des CAP – Commissions Administratives Paritaires – page 5
- Les accords dans la fonction publique – page 6
- Le recours aux agents contractuels sur des emplois de direction – page 6
- Le recours aux agents contractuels sur des contrats CDD de projet – page 6
- Le recours aux contractuels sur des contrats saisonniers – page 7
- La prime de précarité pour les agents contractuels – page 7
- La priorité de mutation pour les agents proches aidants – page 7
- La suppression de la notation – page 7
- La prime d'intéressement collectif pour les contractuels et le personnel médical – page 8

- Les lignes directrices de gestion – Suppression de l’avis des CAP pour l’avancement et la promotion – page 8
- La discipline et les sanctions dans la FPH – page 8
- La suppression de la commission de recours au CSFPH – page 9
- Le contrôle déontologique à la mobilité – La haute autorité pour la transparence de la vie publique – page 9
- La publication des 10 plus hautes rémunérations – page 9
- Le congé de proche aidant – page 10
- L’entretien pour les emplois à risque d’usure professionnelle – page 10
- Congé préparation au reclassement – Formation ou bilan de compétence pendant un congé pour raison de santé – page 10
- La répartition du supplément familial de traitement en cas de séparation – page 10
- Les autorisations spéciales d’absence pour événements familiaux – page 10
- Aménagement d’horaire pour allaiter son enfant – page 11
- La fin des corps pour certains emplois supérieurs – Gestion du personnel de direction -Échelonnement indiciaire par Décret – page 11
- Un code général de la fonction publique – Dérogation à la codification à droit constant dans la FPH – page 11
- Situation des agents d’un centre d’hébergement relevant du Centre d’Action Sociale de la Ville de Paris – page 11
- La portabilité du compte personnel formation – page 12
- Les actes professionnels des apprentis paramédicaux – page 12
- Formation au management pour les agents d’encadrement – page 12
- L’expérimentation d’une rupture conventionnelle dans la fonction publique – page 12
- Dispositif d’accompagnement des agents en cas de suppression d’emploi – page 13
- Le détachement d’office des agents en cas de transfert d’activité – page 14
- Une procédure de signalement en cas de violence – discrimination – harcèlement moral ou sexuel – page 15
- Un plan d’action pour l’égalité professionnelle femmes/hommes – page 15
- Nomination équilibrée dans les emplois de direction – page 15
- Représentation équilibrée dans les jurys des concours – page 16
- Suppression du jour de carence pour les congés maladie accordés après la déclaration de grossesse – page 16
- Droit à l’avancement pendant une disponibilité pour élever un enfant – page 16
- Droit à l’avancement en congé parental – Perte qualité d’électeur – page 17
- Prise en compte situation femmes/hommes dans les lignes directrices - Avancement de grade au choix – page 17
- Égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés – page 17

## Saisine du Conseil commun de la fonction publique (Art 2)

Il est possible de saisir le CCFP lorsque le projet de texte comporte des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, après accord du président du Conseil supérieur de la FPT ou du Conseil supérieur de la FPH selon la fonction publique concernée, **dès lors qu'elles présentent un lien avec les dispositions communes. Cette disposition est d'application immédiate.**

## Fusion du CTE et CHSCT au sein du Comité Social d'Établissement (Art 4)

Le Code de la santé publique, le Code de l'action sociale et des familles et le Code du travail sont modifiés pour **instaurer une nouvelle instance représentative du personnel, le Comité Social d'Établissement**, fusionnant le CTE et le CHSCT au sein des établissements publics de santé, des GCS et des établissements publics sociaux ou médico-sociaux.

Il est prévu d'instituer, au sein du CSE, **une ou plusieurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** :

- Dans les établissements dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par **décret en Conseil d'État**
- Lorsque des risques professionnels particuliers sur un ou plusieurs sites de l'établissement le justifient.

### Les compétences du CSE (Art 4)

**a) Les CSE des établissements publics de santé sont consultés sur les questions relatives :**

- Aux orientations stratégiques de l'établissement et à celles inscrivant l'établissement dans l'offre de soins au sein de son territoire
- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus et à l'organisation interne de l'établissement
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social (art 14 de la loi)
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférente
- Aux autres questions prévues **par décret en Conseil d'État.**

**b) Les CSE des GCS - Groupements de Coopération Sanitaire - de moyens de droit public sont consultés sur des questions relatives :**

- Aux orientations stratégiques du groupement et à l'organisation interne du groupement
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social

- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes
- Aux autres questions prévues **par décret en Conseil d'État.**

**c) Les CSE des établissements publics sociaux ou médico-sociaux sont consultés sur des questions relatives :**

- Aux orientations stratégiques de l'établissement et à celles l'inscrivant dans l'offre médico-sociale au sein de son territoire et à l'organisation interne de l'établissement
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social
- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes
- Aux autres questions prévues par **décret en Conseil d'État.**

**Les compétences et la composition de la formation spécialisée du SSCT au sein du CSE**

**La formation spécialisée du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est consultée**, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le CSE, sur :

- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail ; à l'organisation du travail et au télétravail
- aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ; à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

**Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CSE. Les suppléants sont désignés librement** par les organisations syndicales siégeant au CSE.

**La formation des représentants du CSE à la SSCT :** Un congé avec traitement, **d'une durée maximale de 2 jours ouvrables** (au lieu de 5 pour le CHSCT) est accordé pendant la durée de son mandat, s'il est représentant du personnel au sein des formations spécialisées SSCT ou, lorsque celles-ci n'ont pas été créées, du Comité Social d'Établissement.

**Entrée en vigueur :** Ces dispositions sur le CSE entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement des instances. Par dérogation, à compter de la publication des textes d'application et jusqu'au prochain renouvellement des instances : Les CTE sont seuls compétents pour examiner les questions afférentes aux projets de réorganisation de service. Les CTE et CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du CTE et du CHSCT. Les CTE sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

## Le rapport social unique – La base des données sociales (Art 5)

Il est instauré l'élaboration annuelle d'un **rapport social unique** contenant les éléments et données relatifs :

- A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ; aux parcours professionnels ;
- Aux recrutements ; A la formation ;
- Aux avancements et à la promotion interne ;
- A la mobilité ; A la mise à disposition ;
- A la rémunération ;
- A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire
- A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; A la diversité ; A la lutte contre les discriminations ; Au handicap ;
- A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

**Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes et comporte des données sexuées relatives** : au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par **décret en Conseil d'État**.

Ces données sont intégrées dans une base de données sociales accessible aux membres des CSE. Le rapport social unique est présenté au CSE et il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines **et est rendu public**.

**Ces dispositions sur les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales seront mise en œuvre après publication d'un décret en Conseil d'État.**

## Les compétences des CAP – Commissions Administratives Paritaires – (Art 10)

**Plusieurs sujets ne sont plus de la compétence des CAP** : refus de temps partiel ; promotion interne ; avancement d'échelon et de grade ; mise à disposition ; détachement ; reclassement ; démission ; licenciement après 3 refus de postes en cas de suppression d'emploi.

**Les CAP ne sont compétentes que pour examiner les décisions relatives** : aux titularisations ; aux licenciements après 3 refus de poste après une disponibilité ; aux demandes de révision de note ou d'appréciation ; aux demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel ; à la discipline ; aux licenciements pour insuffisance professionnelle ; aux placements en recherche d'affectation pour les corps à gestion nationale (pour les CAPN).

**D'autres compétences seront déterminées par décret en Conseil d'État.**

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

Ces modifications des compétences des CAP entreront en vigueur en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

#### Les accords dans la fonction publique (Art 14)

Des ordonnances à paraître définiront des dispositions censées favoriser, au niveau national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.

#### Le recours aux agents contractuels sur des emplois de direction (Art 15 et 16)

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. **Un décret en Conseil d'État va fixer les modalités de cette procédure**, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat. **L'autorité compétente doit assurer la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.**

Il est prévu de pouvoir recruter des agents contractuels sur des emplois : de directeur des établissements publics de santé (à l'exception des CHU et CHR) par le directeur général de l'ARS ; de directeur d'établissement publics sociaux et médico-sociaux par le Préfet du département : sur d'autres emplois supérieurs hospitaliers.

Ces emplois n'entraînent pas la titularisation ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.

Les conditions d'emploi et de rémunération des agents recruté-e-s pour ce motif seront fixées par **décret en Conseil d'État.**

**Cette mesure entrera en vigueur après la publication du décret à venir.**

#### Le recours aux agents contractuels sur des contrats CDD de projet (Art 17)

Il est prévu l'instauration d'un recours aux agent-e-s contractuel-le-s dans le cadre d'un nouveau contrat CDD de projet dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat CDD 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.**

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

**Les modalités d'application, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, seront prévues par décret en Conseil d'État.**

## Le recours aux contractuels sur des contrats saisonniers – CITIS (Art 19 et Art 22)

Il est prévu que les établissements puissent recruter des agent-e-s contractuel-le-s pour faire face à un besoin lié à :

- **Un accroissement temporaire d'activité**, pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, sur une période de 18 mois consécutifs
- **Un accroissement saisonnier d'activité**, pour une durée maximale de 6 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, sur une période de 12 mois consécutifs.

De même, les établissements peuvent recruter des contractuel-le-s pour assurer le remplacement momentané d'agents placés en CITIS - congé pour invalidité temporaire imputable au service. (Le Décret CITIS n'est toujours pas publié dans la FPH) **Ces dispositions sont entrées en vigueur à la date de publication de la loi.**

## La prime de précarité pour les agents contractuels (Art 23)

Il est prévu le versement d'une indemnité de précarité de fin de contrat, à l'exclusion des contrats saisonniers, lorsque les contrats CDD, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond qu'il fixe.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique hospitalière.

**Cette disposition entrera en vigueur pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et modification du Décret 91-155 relatif aux agents contractuels dans la FPH.**

## La priorité de mutation pour les agents proches aidants (Art 25)

Les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant s'ajoutent aux agents qui doivent bénéficier d'une priorité en cas de demande de changement d'établissement, de détachement, de l'intégration directe ou, le cas échéant, de la mise à disposition. **Cette disposition est d'application immédiate.**

## La suppression de la notation (Art 27)

La notation des fonctionnaires est remplacée par l'appréciation et l'évaluation de la valeur professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre d'un entretien annuel donnant lieu à un compte rendu qui leur est communiqué.

L'entretien professionnel annuel est conduit par le supérieur hiérarchique direct ou l'autorité compétente déterminée **par décret en Conseil d'État**. Lors de cet entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte personnel de formation.

A la demande de l'intéressé-e, la CAP peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. **Un décret en Conseil d'État en fixera les modalités d'application.**



La suppression de la notation entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2021. Les dispositions relatives aux entretiens professionnels s'appliquent aux entretiens conduits au titre de l'année 2020.

#### La prime d'intéressement collectif pour les contractuels et le personnel médical (Art 28)

Dans le cadre de la politique d'intéressement, des attributions de gestion et de conduite générale de l'établissement et après avis du comité social d'établissement, un intéressement collectif lié à la qualité du service rendu peut être attribué aux fonctionnaires et agents contractuels des établissements de la FPH. Cette prime est aussi applicable pour le personnel médical. Cette disposition entrera en vigueur après publication d'un décret.

#### Les lignes directrices de gestion – Suppression de l'avis des CAP pour l'avancement et la promotion interne (Art 30)

Des lignes directrices de gestion sont fixées dans chaque établissement de la FPH par l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du comité social d'établissement. Pour les corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins, elles sont arrêtées par le directeur général du CNG après avis du comité consultatif national.

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque établissement, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. L'autorité doit communiquer ces lignes directrices de gestion aux agents.

L'avis de la CAP est supprimé en matière de promotion interne et d'avancement de grade, dont l'inscription sur une liste d'aptitude ou au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

Les lignes directrices de gestion s'appliquent aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020. L'avis des CAP en matière d'avancement et de promotion n'est pas requis pour les décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

#### La discipline et les sanctions dans la FPH (Art 31)

Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements de harcèlement moral, harcèlement sexuel ou discrimination de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.

Les sanctions disciplinaires des agents sont modifiées :

- Dans le 1<sup>er</sup> groupe : en ajoutant une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
- Dans le 2<sup>ème</sup> groupe : en instaurant un abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent et une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours



- Dans le 3<sup>ème</sup> groupe : en instaurant une rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent et une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.

Seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement du dossier au bout de 3 ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire du 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> groupe peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

La notion de grade inférieur à l'agent déféré n'est plus prise en compte pour siéger au conseil de discipline.

Ces dispositions sont d'application immédiate à la publication de la loi.

#### La suppression de la commission de recours au CSFPH (Art 32)

La commission de recours du Conseil Supérieur de la FPH est supprimée. Seule la juridiction administrative pourra être saisie pour contester une sanction disciplinaire.

Cette disposition est d'application immédiate à la publication de la loi. La commission de recours ne reste compétente que pour les recours formés contre les sanctions intervenues avant la publication de la loi.

#### Le contrôle déontologique à la mobilité – La haute autorité pour la transparence de la vie publique (Art 34 et 35)

Les modalités de contrôle déontologique réalisé en cas de mobilité entre le secteur public et le secteur privé sont modifiées. Cela va concerner, entre autres : les demandes d'exercice à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, les demandes d'exercice dans le secteur privé, les retours et le recrutement dans la fonction publique.

Les compétences de la commission de déontologie de la fonction publique sont transférées à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

Les dispositions relatives au contrôle déontologique entrent en vigueur au 1er février 2020. La commission de déontologie reste compétente pour les demandes faites, sur le fondement des dispositions antérieures, jusqu'au 31 janvier 2020.

#### La publication des 10 plus hautes rémunérations (Art 37)

Les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros doivent publier chaque année, sur leur site Internet, la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces 10 rémunérations les plus élevées.

Ces dispositions sont d'application immédiate à la publication de la loi.

### Le congé de proche aidant (Art 40)

Il est instauré un congé non rémunéré de proche aidant d'une durée de 3 mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

**Ces dispositions sont d'application immédiate à la publication de la loi.**

### L'entretien pour les emplois à risque d'usure professionnelle (Art 40)

Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle doivent bénéficier d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État.

**Cette disposition entrera en vigueur après publication d'un décret.**

### Le congé préparation au reclassement – Formation ou bilan de compétence pendant un congé pour raison de santé (Art 40)

Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée, a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an.

Cette période est assimilée à une période de service effectif. Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.

**Ces dispositions entreront en vigueur après publication d'un décret.**

### La répartition du supplément familial de traitement en cas de séparation (Art 41)

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

**Cette disposition est d'application immédiate à la publication de la loi.**

### Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux (Art 45)

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

**La mise en application de ces autorisations interviendra après publication d'un décret en Conseil d'État qui déterminera la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit.**

### Aménagement d'horaire pour allaiter son enfant (Art 46)

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.

**La mise en application interviendra après publication d'un décret en Conseil d'État.**

### La fin des corps pour certains emplois supérieurs – Gestion du personnel de direction - Échelonnement indiciaire par Décret (Art 53)

Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont régis par un même statut particulier. Toutefois, les emplois supérieurs hospitaliers dont la liste est fixée par décret en Conseil d'État peuvent, eu égard aux fonctions exercées et au niveau de recrutement, ne pas être organisés en corps.

Les personnels de direction et les directeurs des soins sont recrutés et gérés au niveau national. Toutefois, leur gestion peut être déconcentrée.

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

L'échelonnement indiciaire applicable aux corps, grades et emplois de la fonction publique hospitalière sera fixé par décret et non plus par arrêté.

**Ces dispositions sont d'application immédiate à la publication de la loi.**

### Un code général de la fonction publique – Dérogation à la codification à droit constant dans la FPH (Art 55)

Il est prévu que le Gouvernement soit autorisé de procéder, dans un délai de 24 mois, après publication par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

Par dérogation à la codification à droit constant, ces dispositions peuvent être modifiées ou abrogées en vue de procéder à la déconcentration des actes de recrutement et de gestion des agents publics au sein de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière.

### Situation des agents d'un centre d'hébergement relevant du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (Art 57)

La liste des établissements prévus à l'article 2 de la loi 86-33 est modifiée.

Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans un centre d'hébergement relevant du centre d'action sociale de la Ville de Paris sont intégrés de plein droit, le 1er janvier 2020, dans le corps de fonctionnaires des administrations parisiennes régi par l'article 118 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, correspondant aux missions définies par le statut particulier du corps de la fonction publique hospitalière dont ils relèvent.

Les agents contractuels exerçant leurs fonctions dans un centre d'hébergement relevant du centre d'action sociale de la Ville de Paris conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat.

#### La portabilité du compte personnel formation (Art 58)

Dans le cadre des dispositions prises pour la mobilité, il est prévu la portabilité du compte personnel formation pour les agents publics allant travailler dans le secteur privé et pour les salariés du secteur privé intégrant la fonction publique.

**Les dispositions relatives à l'alimentation du compte personnel de formation entreront en vigueur à compter de la publication des décrets au plus tard le 1er janvier 2020.**

#### Les actes professionnels des apprentis paramédicaux (Art 61)

Il est prévu que les apprentis infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthoptistes et orthophonistes soient autorisés, au même titre que les étudiants stagiaires, à réaliser les actes relevant de ces professions.

**Ces dispositions sont d'application immédiate à la publication de la loi.**

#### Formation au management pour les agents d'encadrement (Art 64)

Les agents bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.

**Ces dispositions sont d'application immédiate à la publication de la loi.**

#### L'expérimentation d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique (Art 72)

L'administration et les fonctionnaires peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

**La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et doit résulter d'une convention signée par les deux parties.** La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

**La rupture conventionnelle ne s'applique pas :** aux fonctionnaires stagiaires, aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite à taux plein et aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel. **Un fonctionnaire de la FPH qui, dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle est tenu de rembourser à cet établissement, au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.**

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

Les agents ayant conclu une rupture conventionnelle auront droit à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi.

**Les modalités d'application, notamment l'organisation de la procédure, seront définies par décret en Conseil d'État. Ce dispositif est applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.**

Les modalités d'application de la rupture conventionnelle aux agents recrutés par contrat CDI de droit public, notamment l'organisation de la procédure, **seront définies par décret en Conseil d'État.**

#### Dispositif d'accompagnement des agents en cas de suppression d'emploi (Art 75)

Il est instauré une procédure d'accompagnement des agents en cas de suppression d'emploi, en dehors des personnels de direction et des directeurs de soins.

Lorsque l'établissement ne peut offrir au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé un autre emploi correspondant à son grade et si le fonctionnaire ne peut pas prétendre à une pension de retraite à jouissance immédiate et à taux plein, **ce dernier est maintenu en activité auprès de cet établissement.**

Le fonctionnaire demeure sous l'autorité du directeur de son établissement, lequel exerce à son égard toutes les prérogatives qui s'attachent à sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination. **Le fonctionnaire bénéficie d'un dispositif en vue de l'accompagner vers une nouvelle affectation correspondant à son grade**, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent **ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé.**

**Le fonctionnaire peut bénéficier :**

- D'un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ainsi que d'un accès prioritaire à des actions de formation ;
- Avec l'accord de son employeur, **d'un congé de transition professionnelle, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longue** nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations de la fonction publique des fonctionnaires ou dans le secteur privé.

Après consultation du directeur de l'établissement employeur, **le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est recruté, à la demande de l'autorité administrative compétente de l'État, dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein de l'un des établissements de la FPH situé dans le même département que son établissement d'origine.**

**A sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de recrutement dans tout emploi vacant correspondant à son grade au sein de l'un des établissements de la FPH situé dans le département ou, à défaut, la région de son établissement d'origine.**

**Dans ces cas, l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement concerné est tenue de procéder au recrutement du fonctionnaire.**

Les priorités de recrutement prévalent sur celles énoncées à l'article 38 de la loi 86-33 (suivi de conjoint, fonctionnaires handicapés...).

Par dérogation, le fonctionnaire peut bénéficier, en vue de sa reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, pendant une durée maximale d'un an.

Le CSE doit être consulté sur le dispositif collectif d'accompagnement et est ensuite informé de la mise en œuvre de l'ensemble du dispositif d'accompagnement.

Ces dispositions seront applicables après publication d'un décret en Conseil d'État qui déterminera les conditions de mise en œuvre, notamment la rémunération et les autres modalités d'application du congé de transition professionnelle, les modalités de mise en œuvre de la priorité de recrutement, le pouvoir d'affectation du représentant de l'État, l'autorité compétente dans ce cadre et les modalités de remboursement de la mise à disposition.

#### Le détachement d'office des agents en cas de transfert d'activité (Art 76)

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

Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent.

Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une des administrations de la fonction publique.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emploi d'origine.

Ces dispositions seront applicables après publication d'un décret en Conseil d'État.



## Une procédure de signalement en cas de violence – discrimination – harcèlement moral ou sexuel (Art 80)

Les établissements publics doivent mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

**Ce dispositif sera applicable après publication d'un décret en Conseil d'État.**

## Un plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes (Art 80)

Il est prévu que les établissements de la FPH élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action doit comporter au moins des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique annuel.

Le CSE est consulté sur le plan d'action et informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

**Ce dispositif sera applicable après publication d'un décret en Conseil d'État et au plus tard le 31 décembre 2020.**

## Nomination équilibrée dans les emplois de direction (Art 82)

Il est prévu qu'au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.



Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de **cette règle est arrondi à l'unité inférieure.**

Dans la FPH, le respect de l'obligation est apprécié globalement pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par le Centre national de gestion.

**Ce dispositif sera applicable après publication d'un décret en Conseil d'État qui déterminera la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus.**

#### Représentation équilibrée dans les jurys des concours (Art 83)

Dans les trois versants de la fonction publique, **les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires** dont les membres sont désignés par l'administration **devront être composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.**

Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter une **proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.**

A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale.

**Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.**

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

**Ce dispositif sera applicable après publication d'un décret en Conseil d'État.**

#### Suppression du jour de carence pour les congés maladie accordés après la déclaration de grossesse (Art 84)

L'article 115 de la loi de finance 2018 est modifié en prévoyant que **le jour de carence ne s'applique plus en cas de congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.**

**Cette suppression est d'application immédiate à la publication de la loi.**

#### Droit à l'avancement pendant une disponibilité pour élever un enfant (Art 85)

**Il est prévu que les agents en disponibilité pour élever un enfant, conservent, pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, leurs droits à l'avancement. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps.**

**Cette disposition est d'application immédiate.**

## Droit à l'avancement en congé parental – Perte qualité d'électeur (Art 85)

Il est prévu que les agents en congé parental conservent leurs droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. Pendant le congé parental, les agents perdent la qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des organismes consultatifs.

**Cette disposition est d'application immédiate.**

## Prise en compte situation femmes/hommes dans les lignes directrices - Avancement de grade au choix (Art 85)

Concernant l'avancement de grade, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité investie du pouvoir de nomination doit tenir compte des lignes directrices de gestion.

Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion. Le tableau annuel d'avancement doit préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

**Cette disposition prendra effet pour les lignes directrices de gestion qui s'appliquent aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020.**

## Mesures d'égalité professionnelle pour les travailleurs handicapés (Art 90 à 93)

a) L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ainsi que les dispositions relatives au FIPHFP - fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique - sont insérés dans un chapitre V de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Dans les établissements de la FPH, lorsqu'ils comptent au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, l'employeur doit employer, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Les employeurs publics qui comptent moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent doivent déclarer leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

**Les conditions d'application de ces dispositions seront précisées par décret en Conseil d'État et entreront en vigueur le 1er janvier 2020.**

**b) A titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la loi, les personnes handicapées peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.**

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

**Cette disposition sera applicable après publication d'un décret en Conseil d'État qui définira les modalités de cette expérimentation, les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.**

**c) Les employeurs publics doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.**

**Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.**

**Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats handicapés ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.**

**Ces dispositions seront applicables après publication d'un décret en Conseil d'État.**

**d) A compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.**

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils/elles peuvent être intégré-e-s dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

**Cette disposition sera applicable après publication d'un décret en Conseil d'État.**