

**Loi de Transformation
de la Fonction Publique**

VERSION N°1

Référence : loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO 7 août).

La loi « TFP » s'organise autour des 5 grands titres suivants :

1. Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
2. Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
3. Simplifier le cadre de gestion des agents publics
4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
5. Renforcer l'égalité professionnelle.

La présente note vient synthétiser les nombreuses dispositions du texte, sur les thématiques intéressant particulièrement le statut (modifications notamment des lois de 1983 et 1984). La plupart des décrets attendus devraient être publiés avant la fin de l'année 2019, pour une entrée en vigueur de 80% des dispositions au 1er janvier 2020.

LE VOLET CONTRACTUEL

Les possibilités de recours au contrat sont élargies. Corollaire de ces changements, le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents sera prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

[Les modalités de cette procédure, qui devrait tenir compte de la taille de la collectivité, seront définies par décret en Conseil d'Etat.](#)

- Abaissement du seuil à 40 000 habitants pour le recrutement d'agents sous contrat sur certains postes de direction. Formation obligatoire pour préparer les agents à leurs nouvelles fonctions. Pas de CDI possible.

Modalités d'emploi et de rémunération à préciser par décret.

[Application : le lendemain de la publication du décret relatif à la définition des procédures de recrutements.](#)

- Emplois permanents :

Formation d'intégration obligatoire lorsque le contrat est conclu pour plus d'1 an.

Contrats catégorie A (art 3-3) : extension aux catégories B et C.

[Application : le lendemain de la publication du décret relatif à la définition des procédures de recrutements.](#)

Emplois à temps non complet : les communes de moins de 1 000 habitants, et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants, peuvent recruter des contractuels sur des emplois permanents quelle que soit la quotité de temps.

Les autres collectivités peuvent recruter des contractuels sur des emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%.

[Application : le lendemain de la publication du décret relatif à la définition des procédures de recrutements.](#)

- Remplacements : possibilité de recruter sous contrat pour remplacer un agent en CITIS ou en disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales (la loi ne précise pas la notion de « courte durée » ; on peut considérer qu'il s'agit d'une disponibilité de 6 mois et moins).

- Contrats de projet (pour mener à bien un projet, ou une opération identifiée) : confirmation de l'ouverture aux catégories A, B et C.

Durée entre 1 an et 6 ans, renouvellements compris.

Le contrat prend fin avec la réalisation du projet ou de l'opération, ce après un délai de prévenance prévu par décret. Toutefois à l'issue de la 1^{ère} année il peut être rompu par décision de l'autorité territoriale si le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser (sans préjudice des cas de licenciement, ou d'une démission).

Création d'une indemnité de rupture (anticipée) de contrat.

Pas de CDI possible.

Modalités d'application (notamment de l'indemnité de rupture de contrat) par décret.

- Instauration d'une indemnité de précarité lorsque les contrats (art 3 1°, 3-1, 3-2 et 3-3) sont d'une durée inférieure ou égale à 1 an, et lorsque la rémunération est inférieure à un plafond fixé par décret.

Sont exclus : les contrats de projet, saisonniers, les agents dont le contrat est renouvelé ou qui bénéficient d'un nouveau contrat dans la FPT.

Prévue pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2021. Modalités d'application par décret.

- Suppression de l'obligation de nommer en qualité de fonctionnaire stagiaire un agent contractuel admis à un concours.

Toutefois si l'autorité territoriale décide de le nommer, elle est affranchie de la déclaration de vacance d'emploi auprès du CDG.

Entrée en vigueur immédiate.

- CDI : portabilité entre les 3 versants de la Fonction publique.

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES

Agents concernés :

- à titre expérimental, fonctionnaires titulaires, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025
- agents en CDI.

Instauration d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne pourra pas être inférieure à un montant fixé par décret. Obligation de remboursement des sommes perçues à ce titre si l'agent, dans les 6 années qui suivent, est recruté au sein de la même collectivité, ou par un établissement qui lui est lié.

Application : décret à paraître.

A noter : extension de l'ARE aux agents publics volontairement privés d'emploi suite à rupture conventionnelle, ou démission (intervenant dans le cadre d'une restructuration, avec versement d'une indemnité de départ volontaire).

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)

La fusion annoncée du CT et du CHSCT est confirmée ; elle entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances (élections professionnelles de 2022).

Une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail sera instituée dans les structures de plus de 200 agents, et en deçà, par délibération, lorsque la nature des risques professionnels le justifie.



Apparition de nouvelles compétences pour le Comité social territorial :

- les sujets relatifs à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus,
- les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines,
- les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels (*cf infra*). Leur mise en œuvre fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le Comité social.

Le CST sera également consulté sur le « **RSU** », **Rapport Social Unique (annuel)**, créé par la loi, qui vient se substituer au bilan social (qui avait lieu tous les 2 ans). Ce rapport rassemble les données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (moyens budgétaires et en personnel, informations relatives aux parcours professionnel, recrutements etc). Ce rapport devra être présenté à l'assemblée délibérante.

Modalités d'élaboration par décret – Entrée en vigueur : le 1^{er} janvier 2021.

LA PROMOTION INTERNE

Le Président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CST, aux collectivités affiliées employant 50 agents, pour consultation de leur CST dans le délai fixé par voie réglementaire.

À défaut de transmission d'avis au CDG dans le délai imparti, les CST sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion.

Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation pour l'établissement de la liste d'aptitude de promotion interne, le Président du CDG tient compte des lignes directrices de gestion et peut être assisté par le collège des représentants des employeurs

Application : 1^{er} janvier 2021.

LA SIMPLIFICATION DES PROCEDURES AFFERENTES AUX CAP

Un décret en Conseil d'Etat est prévu. Ce qui évolue avec la loi ;

- La suppression de la structuration des CAP en groupes hiérarchiques. Application : 2022 (renouvellement des instances).
- Le recentrage des compétences des CAP :

Les CAP se consacreront à l'étude préalable des décisions individuelles défavorables (listées par le décret), telles :

- o les décisions relatives aux refus de titularisation,
- o les refus de travail à temps partiel,
- o les licenciements en cas de non réintégration après disponibilité,
- o les révisions des comptes rendus d'entretien professionnel,
- o les refus de démission.

Les CAP se réuniront toujours en Conseil de discipline (sanctions au-delà du 1^{er} groupe et licenciements pour insuffisance professionnelle), le dispositif disciplinaire connaissant lui-même quelques évolutions (*cf infra*).

Leurs compétences sont supprimées en matière de :

- o mutations internes incidentes sur la situation des intéressés (dès le 1er janvier 2020)
- o mises à disposition (dès le 1er janvier 2020)



- détachements (dès le 1er janvier 2020)
- transferts d'agents entre collectivités (dès le 1er janvier 2020)
- avancements (échelon spécial – grade) et promotions internes (en articulation avec la création des CST) (à partir du 1er janvier 2021)
- reclassements pour inaptitude physique (à partir du 1er janvier 2021)
- suppressions de poste (à partir du 1er janvier 2021).

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

- Autres dispositions :
 - Possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories en cas d'insuffisance d'effectifs.
 - Mutualisation des CAP au sein d'un EPCI : possible pour la partie des communes membres qui ne sont pas obligatoirement affiliées à un CDG, et non pour l'ensemble des communes de l'EPCI.

LA CREATION D'UNE CCP UNIQUE

Mise en place d'une CCP unique pour l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie. [Application : 2022 \(renouvellement des instances\)](#).

LES EVOLUTIONS CONCERNANT LA DISCIPLINE

Suppression des Conseils de discipline de recours.

Un témoin cité au Conseil de discipline peut demander à être assisté.

Nouvelle sanction relevant du 2^e groupe (article 89 loi n° 84-53) : la radiation d'un tableau d'avancement. Celle-ci peut aussi intervenir à titre de sanction complémentaire à une sanction du 2^e et 3^e groupe.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction du 2^e ou 3^e groupe peut, après 10 ans, demander la suppression de toute mention de la sanction de son dossier, sans avis du Conseil de discipline. L'autorité territoriale ne pourra refuser qu'en cas d'intervention d'une autre sanction dans cette période.

L'intervention d'une exclusion de 3 jours ou d'une sanction du 2^e ou 3^e groupe, pendant une période de 5 ans après le prononcé d'une exclusion avec sursis, entraîne la révocation de celui-ci.

[Entrée en vigueur immédiate.](#)

LE VOLET DEONTOLOGIE

Confirmation de la fusion de la Commission de déontologie et de la HATVP (Haute Autorité pour la transparence de la vie publique).

Suppression de l'obligation de saisir le Commission de déontologie lorsqu'un agent ayant cessé définitivement ou temporairement ses fonctions souhaite exercer une activité privée ou créer ou reprendre une entreprise : ce sera à l'autorité hiérarchique de se prononcer sur la compatibilité de cette activité. Lorsqu'elle a un doute sérieux sur la compatibilité du projet avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des 3 ans précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne



permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique ou, à défaut, le fonctionnaire, saisit la HATVP.

La HATVP est également saisie préalablement au recrutement d'un agent contractuel sur un emploi fonctionnel, lorsque cet agent exerce, ou a exercé au cours des 3 dernières années une activité privée lucrative. L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel au cours des 3 années suivant la date de notification de l'avis non conforme rendu par la Haute Autorité.

Application : 1^{er} février 2020.

LES RESTRICTIONS AU DROIT DE GREVE

Un accord avec les organisations syndicales, approuvé par délibération, détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables au fonctionnement des services publics essentiels, listés par la loi :

- collecte et de traitement des déchets des ménages,
- transport public de personnes,
- aide aux personnes âgées et handicapées,
- accueil des enfants de moins de trois ans,
- accueil périscolaire,
- restauration collective et scolaire.

La loi étend donc la définition du service minimum au service public d'accueil périscolaire et de cantine, qui étaient auparavant exclus.

A défaut d'accord dans un délai d'un an après le début des négociations, la collectivité peut délibérer.

Une fois la délibération approuvée, l'autorité territoriale peut exiger, dans le cas où un préavis de grève a été déposé, que tout agent dont l'absence est de nature à affecter directement l'un de ces services, lui indique son intention d'y participer, au plus tard 48 heures avant. De même, l'agent gréviste souhaitant reprendre son service devra informer son employeur 24h en amont. A défaut : sanction possible.

Entrée en vigueur immédiate.

LA FIN DES DEROGATIONS EN MATIERE DE TEMPS DE TRAVAIL

Confirmation de la suppression des régimes dérogatoires aux 1607 h et du délai d'1 an pour se mettre en conformité.

Possibilité d'autoriser ponctuellement du télétravail.

Instauration d'un droit à prise en charge financière ou à indemnité pour un agent à temps non complet dont l'emploi serait supprimé ou dont la quotité de travail serait modifiée et qui refuserait le nouvel emploi proposé.

Attente d'un décret d'application.

LA MODIFICATION DE LA PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT

L'article 85-1 est modifié : 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 PPR. Sont ajoutées les dispositions suivantes :

- « Pendant son congé pour raison de santé », le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences.



- Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi (par exemple une mission de remplacement).

Enfin, les agents qui occupent des emplois « présentant des risques d'usure professionnelle » bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

LES DECHARGES DE FONCTIONS

L'autorité territoriale doit permettre à l'agent concerné, pendant une durée de 6 mois, de rechercher une nouvelle affectation, avec possibilité de conclure un protocole pour gérer la période de transition.

LES FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI (FMPE)

Dégressivité de la rémunération qui passe à 10% à partir de la 2ème année

Pour les agents en cours de prise en charge, cela dépend de la durée de leur prise en charge :

- moins de 2 ans -> 2 ans après le début de la prise en charge

- 2 ans et plus -> à partir du 8 août 2020.

Suppression du plancher de 50%.

Au terme de la période de prise en charge financière, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Ce nouveau dispositif s'applique aux agents pris en charge à compter du 1^{er} octobre 2019.

La prise en charge des fonctionnaires depuis plus de 10 ans, cesse dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi. Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

Elaboration conjointe entre l'agent et le CDG (ou le CNFPT) d'un projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi dans les 3 mois, avec les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre.

Application pour les fonctionnaires pris en charge à la date de publication de la loi : 6 mois pour élaborer ce projet.

Possibilité d'un reclassement dans les autres versants de la fonction publique.

Les FMPE qui exercent des missions temporaires, perçoivent pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade. Lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillé, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération dégressive.

LE DETACHEMENT D'OFFICE EN CAS DE TRANSFERT D'UN SERVICE VERS LE PRIVE

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé (ou personne morale de droit public gérant un SPIC), les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil.



Ce CDI comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par la collectivité d'origine, et à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé.

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 cadre d'emplois d'origine.

S'il est licencié par l'organisme d'accueil (quel que soit le motif), il est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

A tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité.

[Application : décret à paraître.](#)

LES MESURES CONCERNANT LE HANDICAP

Apprentis : possibilité de titularisation à l'issue de leur contrat (expérimentation pour 5 ans)

[Application : décret à paraître.](#)

Fonctionnaires : possibilité d'accéder à un cadre d'emplois supérieur par détachement, sous réserve d'une certaine durée de services publics, après avis d'une commission.

[Application : décret à paraître.](#)

LES AUTRES DISPOSITIONS

Maintien du régime indemnitaire obligatoire pendant le congé maternité.

Jour de carence : il n'est plus appliqué en cas de congé de maladie postérieur à la déclaration de grossesse.

Calcul SFT : en cas de résidence alternée, le SFT est partagé entre les 2 parents soit sur leur demande conjointe, soit s'ils sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

Maintien des droits à avancement en cas de disponibilité pour élever un enfant ou de congé parental, dans la limite de 5 ans.

Temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise qui passe de 2 à 3 ans.

Disponibilité pour suivre le conjoint ou pacsé : les dispositions plus protectrices concernant la réintégration des agents ne s'appliquent que si la durée n'a pas excédé 3 ans.

Moins de 3 ans : l'agent est réintégré, ou à défaut placé en surnombre (puis prise en charge éventuelle).

Plus de 3 ans : l'agent est réintégré, ou à défaut maintenu en disponibilité avec proposition de réintégration sur l'une des 3 premières vacances d'emploi de la collectivité).

[Application au 1er janvier 2020.](#)

Création d'un congé de « proche aidant » de 3 mois renouvelables, dans la limite d'un an (non rémunéré mais pris en compte dans la carrière et les droits à pension). [Conditions d'application à préciser par décret.](#)

Portabilité CPF secteur public-secteur privé : convertissable en euros ou en heures

[Application : décret en attente, au plus tard le 1er janvier 2020.](#)

Formation d'intégration et de professionnalisation des agents de PM : ces derniers pourront en être dispensés en tout ou partie à raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle.

[Application : modification des statuts particuliers.](#)



Double détachement dans la FPT (emplois fonctionnels) : le fonctionnaire détaché dans un cadre d'emplois ou dans un emploi, qui bénéficie d'une promotion interne et dont la titularisation est subordonnée à l'accomplissement d'un stage, peut être maintenu en détachement pour la durée de son stage.

Concours : lorsque plusieurs CDG organisent un même concours, un candidat ne peut pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer.

