



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Projet de loi de transformation de la fonction publique

Groupe de travail n° 1

Lundi 18 février 2019



Pour mémoire, un **projet de loi structuré autour de cinq titres** :

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

ORDRE DU JOUR

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 1^{er} : Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant

Art. 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

Art. 3 : Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes

Art. 4 : Développer le recours à la négociation dans la fonction publique



Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 1^{er} : Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant

**Objectif
n°1**

Permettre de regrouper les débats lorsqu'un projet de texte comporte à la fois des dispositions communes à au moins deux versants et des dispositions spécifiques à un seul versant.

**Objectif
n°2**

Renforcer la représentativité au sein du CSFPT, à la fois pour les communes les plus importantes et pour les établissements publics de coopération intercommunale.

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 1^{er} : Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant

**Descriptif
des
mesures**

➤ Mesure 1 : Prévoir un nouveau cas de saisine du CCFP en lui soumettant des projets de textes relevant en partie de la compétence d'un seul Conseil supérieur, sur saisine du président du CCFP et après accord du président du Conseil supérieur concerné. L'avis du CCFP se substitue en lieu et place à l'avis du Conseil supérieur concerné.

Deux encadrements :

- Pas de substitution systématique du CCFP (faculté) ;
- Nécessité d'un accord du Président du Conseil supérieur concerné.

➤ Mesure 2 : Composer le CSFPT de façon plus représentative, en ajoutant une strate au bloc communal et en intégrant, pour chaque strate, un représentant d'EPCI.

Proposition de la nouvelle répartition du collège employeur du CSFPT

	Nombre de représentants des collectivités territoriales
Communes de moins de 20 000 habitants	7 (dont un représentant d'EPCI)
Communes de 20 000 à 100 000 habitants	4 (dont un représentant d'EPCI)
Communes de plus de 100 000 habitants	3 (dont un représentant d'EPCI)
Départements	4
Régions	2
TOTAL	20



Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 1^{er} : Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant

**Descriptif
des
mesures**

Détail de l'article :

Article structuré en deux parties : I / II

Le I modifie l'article 9 ter de la loi 83-634 qui concerne le CCFP :

- ⇒ Ajout d'un alinéa après le quatrième alinéa qui prévoit le nouveau cas de consultation du CCFP :
- consultation possible sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs ;
 - sur saisine du Président ;
 - mais sous réserve de l'accord du conseil supérieur concerné ;
 - L'avis rendu se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé.

Le II modifie l'article 8 de la loi 84-53 qui concerne le CSFPT :

- ⇒ Ajout au quatrième alinéa (première phrase) : ajout des mots « de présidents d'EPCI »

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

Objectifs

- Rechercher une meilleure organisation du dialogue social sur les questions collectives pour réaffirmer l'utilité du dialogue social et éviter les redondances ; se prononcer de manière globale et intégrée sur les questions collectives et appréhender simultanément les problématiques de l'organisation des services dans toutes leurs dimensions ;
- Maintenir les importants efforts en matière de professionnalisation des représentants du personnel et des administrations sur les questions santé, sécurité et conditions de travail
- Développer ou renforcer le traitement de nouveaux objets de dialogue social (GPEC, formation, égalité professionnelle, etc.) issus notamment des évolutions des CAP avec la systématisation des lignes directrices de gestion.

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

Descriptif des mesures	<p>➤ Créer un comité social, décliné dans chaque versant, compétent sur l'ensemble des questions collectives (organisation et fonctionnement des services ; grandes orientations stratégiques sur les questions RH ; santé, sécurité et conditions de travail).</p>
	<p>➤ Maintien des compétences, des modalités d'élection des représentants du personnel et du non paritarisme (hormis dans la FPT où il demeurera possible).</p>
	<p>➤ Créer une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social, obligatoire au-delà d'un certain seuil, et facultative en dessous du seuil</p>
	<p>➤ Créer une formation spécialisée de site en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, en cas de risques professionnelles particuliers (cités administratives, risques professionnels)</p>
	<p>⇒ Formule inspirée du modèle actuel des CHSCT spéciaux</p>
	<p>⇒ Substitution de la FS spécifique, pour ce périmètre, à la ou aux FS de droit commun au sein de la ou des nouvelles instances du ou des services concernés.</p>
	<p>➤ Trois grands principes :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le comité social est seul compétent sur l'organisation et le fonctionnement des services, y compris sur la réorganisation de services ;- En dehors des cas de réorganisation, le principe est que la FS exerce l'ensemble des attributions dans le champ santé, sécurité, conditions de travail (consultations obligatoires, prévention, compétences opérationnelles), mais Le comité social pourra décider d'examiner directement toute question pour laquelle la FSSCT est compétente, à la demande de son président ou de la majorité des membres titulaires (pouvoir d'évocation) ;- Principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du nouveau comité social, et une partie des membres de la FSSCT (possibilité de mandatement pour les suppléants de la FS) ;

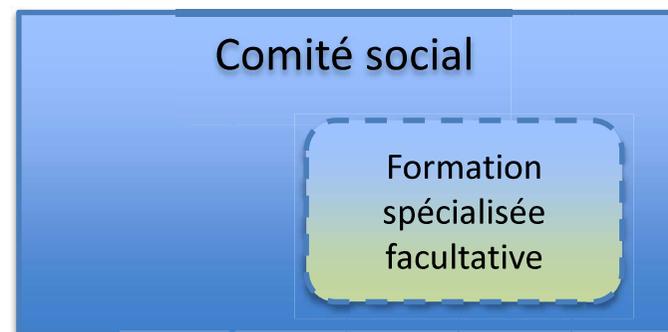
Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

Si nombre d'agents > seuil d'effectifs
(300 agents en FPT fixé par la loi)



Si nombre d'agents < seuil d'effectifs et risques professionnels particuliers



Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

**Descriptif
des
mesures**

Détail de l'article :

Article structuré en cinq parties : I (FPE) / II (FPT) / III (code de la santé publique) / IV (code de l'action sociale et de la famille) / V (FPH)

Le I modifie la loi 84-16 (FPE)

Le I est structuré en 7 sous-parties :

- **Le 1°** modifie l'article 15 (article actuel qui régit les CT). La nouvelle rédaction de l'article 15 prévoit respectivement :
 - **l'institution d'un comité social d'administration** pour les administrations de l'Etat et les EPA ; possibilité d'un CSA commun en cas d'insuffisance des effectifs
 - les **compétences** du CSA : (1) fonctionnement et organisation services ; (2) orientations stratégiques sur les politiques RH ; (3) statuts particuliers ; (4) protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents, de l'organisation et des conditions de travail ; (5) autres compétences fixées par DCE ;
 - Reprise des **spécificités du ministère Armées et du MI** (champ de la consultation des personnels différent)
 - Institution au sein du CSA d'une **FSSCT** (obligatoire au-delà d'un seuil / facultative en deçà du seuil) ; compétence FSSCT => compétence (4) du CSA sauf réorganisation de services ; pouvoir d'évocation de toute matière SSCT en CSA sur demande président ou de la majorité des membres ;
 - institution d'une **FS spécifique** (cités administratives ou risques particuliers) => reprise des CHSCT spéciaux existants + définition de la règle d'articulation avec CSA/FS de droit commun (substitution, sauf réorganisation de services)

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

**Descriptif
des
mesures**

Détail de l'article :

- **Le 2°** prévoit l'ajout d'un **nouvel article 15bis** sur la composition, le mode de désignation et le fonctionnement :
 - o **composition** : représentants de l'administration et du personnel ; non paritarisme ;
 - o maintien du **principe de l'élection** au scrutin de liste avec représentation à la proportionnelle (dans les conditions de l'article 9 bis de la loi 83-634) sauf **quatre dérogations** :
 - Reprise de l'hypothèse existante en cas d'insuffisance de personnels => **scrutin sur sigle**
 - Reprise de la possibilité d'**agrégation ou de dépouillement** des résultats d'élections pour certains CSA (cas actuellement possible pour les CT de réseau et CTS) ;
 - Nouveauté : **suppléants de la FSSCT seront désignés librement** par les organisations syndicales siégeant au sein du nouveau comité social d'administration (mandatement) ;
 - Nouveauté : **en cas de FS spécifique** : désignation par référence aux voix obtenues aux élections du ou des nouveaux comités sociaux d'administration (permettant le dépouillement ou l'agrégation des résultats d'élections ayant servi à la composition) ou par consultation du personnel.
- **Le 3°** abroge l'article 16 (CHSCT) ;
- **Les 4°, 5° et 6°** : toilettage légistique avec le nom de la nouvelle instance et les nouveaux renvois ;
- **Le 7°** : modification de l'article 34 bis sur la formation SSCT : reprise de l'existant (formation pour tous les membres du CSA lorsqu'il n'existe pas de FS et formation pour les membres de la FS lorsqu'elle existe).

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

**Descriptif
des
mesures**

Détail de l'article :

Le II modifie la loi 84-53 (FPT)

Le II est structuré en **8 sous-parties** :

- **Le 1^o** propose une nouvelle formulation de **l'article 32** de la loi 84-53 : création d'un CS territorial ;
- **Le 2^o** insère un nouvel **article 32-1** : FSSCT obligatoire à partir d'un seuil de 300 agents (facultative en deçà), FS spécifique possible lorsque existence de risques professionnels particuliers ;
- **Le 3^o** prévoit une nouvelle rédaction de **l'article 33** : compétences du CS territorial (compétences supplémentaires par rapport à FPE : orientations indemnitaires, protection sociale et action sociale, rapport bilan social ; pas compétence statut particulier) ;
- **Le 4^o** prévoit un nouvel **article 33-1** (sur les compétences de la FSSCT et le pouvoir d'évocation) et un nouvel **article 33-2** (sur la composition et le mode de désignation) ;
- **Les 5^o, 6^o et 8^o** : toilettage légistique de la loi 84-53 et du CGCT ;
- **Le 7^o** : formation SSCT (alignée sur l'existant).

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

**Descriptif
des
mesures**

Détail de l'article :

Le III modifie le code de la santé publique (FPH)

Le III est structuré en 5 sous-parties :

- **Le 1^o** modifie le L.6144-3 : institution d'un CS d'établissement ; compétences (dont orientations pol RH s'inscrivant dans l'offre de soins/médico-sociale) ; FSSCT obligatoire/facultative ; une ou plusieurs FS spécifiques pour les risques professionnels particuliers relatifs à un ou plusieurs sites géographiques de l'établissement ;
- **Le 2^o** modifie le L.6614-3-1 : institution d'un CS d'établissement dans chaque groupement de coopération sanitaire de moyens de droits public (idem) ;
- **Le 3^o** modifie le L.6144-4 : composition et mode désignation des représentants du personnel (même schéma que la FPE et deux dérogations : reprise de la dérogation sur les effectifs inférieurs à 50 avec scrutin sur sigle ; dérogation FSSCT) ;
- **Le 4^o** modifie le L.6144-5 sur la commission médicale d'établissement ;
- **Le 5^o** : toilettage légistique.

Le IV modifie le code de la famille et de l'action sociale (FPH) : structuration en deux sous-parties

- **Le 1^o** : Mêmes modification pour les établissements publics sociaux ou médico-sociaux (article L.315-13) ;
- **Le 2^o** : toilettage légistique.

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 2 : Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)

**Descriptif
des
mesures**

Détail de l'article :

Le V modifie la loi 86-33 (FPH)

Structuration en **3 sous-parties** :

- **Le 1^o** modifie **l'article 25** (comité consultatif national) ;
- **Le 2^o** : toilette législative ;
- **Le 3^o** : formation SSCT (alignement sur la FPE et reprise de l'existant).

Art. 3 : Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes

Objectifs

- Fluidifier la mobilité des agents en allégeant les attributions des CAP en matière de mobilité et de mutation, d'avancement et de promotion.
- Rénover le dispositif de promotion en formalisant le critère de la valeur professionnelle, en garantissant que les promotions soient le résultat d'une comparaison objective des mérites et en équilibrant les promotions au regard des viviers d'agents pouvant être promus.
- Conforter le rôle actuel des CAP en matière disciplinaire.
- Repenser l'architecture des CAP, dans la FPE autour des catégories statutaires et de grands univers professionnels, dans la FPE, sans reconstituer les groupes hiérarchiques dans la FPT qui disparaissent

Art. 3 : Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes

**Descriptif
des mesures**

- **Recentrer des CAP sur :**
 - **les décisions individuelles défavorables** : elles interviendront comme instance de recours (à la demande de l'agent) sur les décisions individuelles défavorables, à l'exception de celles relatives aux mobilités, mutations, promotions et avancements ;
 - **les décisions en matière disciplinaire, d'insuffisance professionnelle, de refus de titularisation, de licenciement en cas de refus de 3 postes successifs pour le fonctionnaire mis en disponibilité en vue de sa réintégration, de refus de congés de formation syndicale, de refus de formation ou de congé de formation professionnelle, de déchéance ou des restrictions du droit à pension (avis préalable).**
- **En contrepartie, instauration de lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de mutation, d'avancement et de promotion** : l'administration s'appuiera sur ces lignes directrices pour garantir la transparence des critères présidant à ses décisions en matière de mobilité, mutation, avancement et promotion et assurer une cohérence de traitement entre les agents de situation identique.

La nouvelle instance fusionnée rendra un avis sur ces lignes directrices qui permettront de déterminer de façon objective les grands critères, tels que la mobilité extérieure, la valorisation des acquis professionnels ou l'égalité professionnelle.

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 3 : Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes

**Descriptif
des mesures
(suite)**

- **L'organisation des CAP par catégorie dans la FPE** : sur le modèle de l'architecture des CAP dans la FPT, les CAP de la FPE seront organisées par catégorie (A, B, C) et non plus par corps. Il sera toutefois possible d'instituer une ou plusieurs CAP par catégorie dans le respect des grands univers professionnels.
- **La possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories** : **dans la FPE**, cette disposition vise à déconcentrer les CAP, notamment au niveau de certains établissements publics. **Dans la FPT**, pour les collectivités non obligatoirement affiliées à un centre de gestion et ayant de faibles effectifs, cette option facilitera la mise en place de la CAP.
- **Suppression des groupes hiérarchiques dans la FPT et harmonisation dans la FPE** : les représentants au sein de la CAP examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de cette même catégorie.
- **L'introduction d'un recours administratif préalable obligatoire pour les décisions individuelles défavorables en matière de mobilité et de promotion**, dans les trois versants en matière de mobilité, de mutation ainsi que de promotion et d'avancement. Ce recours garantit aux agents la possibilité de recours précontentieux sur les décisions défavorables les concernant.

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 3 : Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes

**Descriptif
des
mesures**

Détail de l'article :

Article structuré en cinq parties : I (loi 83) / II (FPE) / III (FPT) / IV (CGCT) / V (FPH)

Le I modifie la loi 83-634

Le I est structuré en **2 sous-parties** :

- **Le 1^o** modifie le **premier alinéa de l'article 9** (article chapeau sur les organismes consultatifs dans la FP) => la nouvelle rédaction tire les conséquences du recentrage des attributions des CAP (« examen des décisions individuelles prévues par DCE » + celles prévues par les lois statutaires) ;
- **Le 2^o** modifie **l'article 30** : la nouvelle rédaction tire les conséquences de la modification de l'architecture des CAP par catégorie en 2022.

Le II modifie la loi 84-16

Le II est structuré en **3 sous-parties** :

- **Le 1^o** modifie **l'article 13** qui concerne le CSFPE : la nouvelle rédaction tire les conséquences de la fin de compétences des CAP sur promotion/avancement => fin de la compétence de la commission de recours en matière d'avancement ;
- **Le 2^o** modifie **l'article 14** qui concerne les CAP : (1) architecture par catégorie et non plus par corps ; (2) possibilité de CAP communes à plusieurs catégories en cas insuffisance (EP) ; (3) reprise du principe du paritarisme ; (3) reprise du principe de l'élection au scrutin de liste à la proportionnelle ; (4) écrasement du PGD (absence de groupes hiérarchiques) ; (5) attributions des CAP (fixées par DCE sauf recours évaluation, licenciement en cas refus trois postes, discipline, insuffisance professionnelle [et refus titularisation])

fp

Titre Ier : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Art. 3 : Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes

**Descriptif
des
mesures**

Détail de l'article :

- **Le 3°** crée un nouvel **article 14 bis** qui institue le RAPO pour les décisions individuelles défavorables en matière de mobilité, mutation, promotion, avancement ;

Le III modifie la loi 84-53

- **Le 1°** modifie **l'article 28 (architecture CAP)** : (1) possibilité de créer des CAP communes à plusieurs catégories ; (2) écrasement PGD (fin groupes hiérarchiques) y compris pour les questions disciplinaires ;
- **Le 2°** modifie **l'article 30 (compétences CAP)** : nouvelles compétences des CAP (alignement sur FPE et maintien de certaines qui seront dans le DCE pour FPE) ; institution du RAPO.

Le IV modifie le CGCT

Toilettages légistiques

Le V modifie la loi 86-33

- **Le 1°** : suppression de la compétence « avancement » de la commission de recours du CSFPH ;
- **Le 2°** : modification de **l'article 21 (CAP)** : redéfinition des compétences CAP et institution du RAPO ;
- **Le 3°** : délégalisation pour le refus temps partiel ;
- **Le 4°** : délégalisation pour le refus d'acceptation démission ;
- **Le 5°** : toilettage légistique : suppression de la catégorie D.

Art. 4 : Développer le recours à la négociation dans la fonction publique

Objectifs

- Identifier clairement les rôles de chaque acteur, tant au niveau national que local, pour les trois versants de la fonction publique et faciliter une meilleure articulation des acteurs entre niveaux de négociation
- Promouvoir une véritable culture de la négociation, en renforçant la valeur des accords négociés et en assurant un meilleur suivi de leur mise en œuvre.
- Approfondir la réflexion sur les leviers possibles pour éventuellement préciser la portée juridique des accords ainsi que leurs conditions de conclusion, de suivi et de résiliation.

Art. 4 : Développer le recours à la négociation dans la fonction publique

Vecteur juridique	<ul style="list-style-type: none">➤ Habilitier le gouvernement, dans un délai de 15 mois, à légiférer par voie d'ordonnance afin de renforcer la place et la pratique de la négociation dans la fonction publique, comme vecteur de dialogue social plus souple et plus adapté aux attentes des agents publics.
Descriptif des mesures	<ul style="list-style-type: none">➤ Préciser les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales de fonctionnaires.➤ Clarifier les critères de reconnaissance de validité des accords, pour accroître le nombre d'accords signés et leur déclinaison locale.➤ Déterminer la portée juridique des accords et leurs conditions de conclusion, de mise en œuvre, de suivi et de résiliation.➤ Faire évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation, notamment entre le niveau national et le niveau local.

Projet de loi de transformation de la fonction publique

Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Article concerné	Objet de l'article	Entrée en vigueur de la disposition	Dispositions transitoires	Références article 33
1er	Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant	I- pouvoir d'évocation CCFP : entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi	/	/
		II – évolution collège employeurs : entrée en vigueur après les élections municipales 2020		I
2	Créer une instance unique (comités sociaux) pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)	<ul style="list-style-type: none"> - Entrée en vigueur du nouveau comité social en vue du prochain renouvellement général des instances dans la FP (2022) - Fin de l'application, pour la FPH, des dispositions du code du travail (article 10-I de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017) au moment de la mise en place du comité social d'établissement (en 2022) 	<p>Dès publication de la loi et des dispositions réglementaires et jusqu'au prochain renouvellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CT exclusivement compétents sur les réorganisations de service - Possibilité de réunions conjointes CT/CHSCT - Examen par le CT des lignes directrices mobilité et promotion 	II et III

Projet de loi de transformation de la fonction publique

Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Article concerné	Objet de l'article	Entrée en vigueur de la disposition	Dispositions transitoires	Références article 33
3	Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes	<ul style="list-style-type: none"> - Entrée en vigueur de la nouvelle rédaction de l'article 9 de la loi 83-634 alignée sur celle de l'article 9 (fin des CAP mobilité/mutation => 1^{er} janvier 2020) et de l'article 12 (fin des CAP promotion/avancement => 2021) du PJJ - Entrée en vigueur de la fin des CAP mutations/mobilité dans la FPT/FPH à compter du 1^{er} janvier 2020 - Entrée en vigueur des CAP par catégorie dans la FPE en vue du prochain renouvellement général des instances (2022) - Fin des groupes hiérarchiques dans la FPT à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour son application et au plus tard le 1er janvier 2021 	/	IV
4	Développer le recours à la négociation collective dans la fonction publique	Entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi	/	/

MERCI DE VOTRE ATTENTION