



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Projet de loi de transformation de la fonction publique

Réunion technique consacrée au titre II du PJJ
« *Transformer et simplifier le cadre de gestion des
ressources humaines
pour une action publique plus efficace* »

20 février 2019



Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique
DRH de l'État



Projet de loi de transformation de la fonction publique

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 II

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Chapitre I : Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Art. 5 : Elargir le recours au contrat sur les emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière

Art. 6 : Création d'un nouveau CDD « de projet » dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite/mise en œuvre d'un projet

Art. 7 : Autoriser le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires au sein de la FPE

Art. 8 : Développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT :

Art. 9 : Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat

ORDRE DU JOUR (suite)

Chapitre II : Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels

Art. 10 : Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants

Art. 11 : Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emplois permanents, et prendre en compte, comme pour les fonctionnaires, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs

Art. 12 : Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion au choix dans les trois versants

Chapitre III : Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs

Art. 13 : Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants

Titre III : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

Art. 14 : Garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence sur les procédures de recrutement hors concours



Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Ouverture des emplois de direction aux contractuels (article 5 P JL) - 1/2

Les emplois de direction de la fonction publique sont, sauf exceptions prévues par la loi (emplois à décision du Gouvernement, emplois de direction des collectivités et EPCI les plus importants, emplois de directeur d'établissement public de santé), **réservés aux fonctionnaires qui y accèdent, en grande majorité, par la voie d'un statut d'emploi.**

Objectifs

- Permettre à un plus grand nombre de personnes issues du secteur privé d'apporter leur concours et leur expérience professionnelle au bénéfice du service public ;
- Offrir de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle aux fonctionnaires et aux contractuels déjà présents dans l'administration ;
- Diversifier les profils au sein de l'encadrement supérieur et ainsi faire bénéficier l'administration de l'expérience et des compétences acquises par les agents publics lors de leur parcours professionnel antérieur, dans un champ plus vaste.



Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Ouverture des emplois de direction aux contractuels (article 5 PJJ) - 2/2

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en trois parties : I (FPE) / II (FPT) / III (FPH)

Le I modifie l'article 3 de la loi 84-16 (FPE) : ouverture aux contractuels des emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics

Le II prévoit une nouvelle rédaction de l'article 47 de la loi 84-53 (FPT) : ouverture aux contractuels des emplois de DGS des communes et EPCI représentant entre 40 000 et 80 000 habitants et des emplois de DGS adjoint des communes et EPCI représentant entre 40 000 et 150 000 habitants

Le III modifie la loi 86-33 (FPH) :

Le III est structuré en 2 sous-parties

- **Le 1°** prévoit une nouvelle rédaction de **l'article 3** (ouverture aux contractuels des emplois de direction autres que ceux de directeur d'établissement public de santé, dont la définition renvoie au **2^{ème} alinéa de l'article 4**)
- **Le 2°** modifie **l'article 4** en lien avec la définition des emplois de direction effectuée à **l'article 3** (notion d'emplois supérieurs hospitaliers)



Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Le contrat de projet (article 6 P JL) - 1/5

Objectifs

- Permettre aux employeurs publics d'être en capacité de mobiliser et d'attirer des profils de divers milieux professionnels pour la conduite de projets ou d'opérations spécifiques :
 - qui sortent de leurs missions habituelles ;
 - ou s'inscrivent dans le cadre d'une durée limitée mais qui n'est toutefois pas prévisible au moment de la conclusion du contrat.

EX : développement de projets informatiques ou immobiliers dont la durée peut s'avérer incertaine et fonction du développement du projet
- Diversifier les parcours professionnels et renforcer les passerelles entre secteur public et secteur privé ;
- Mieux répondre aux besoins temporaires ou particuliers de recrutement des employeurs publics :
 - en disposant d'une souplesse accrue ;
 - en s'assurant de la continuité nécessaire du projet ;
 - en évitant la multiplication ou le renouvellement de CDD successifs.

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Le contrat de projet (article 6 P JL) – 2/5

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en trois parties : I (FPE) / II (FPT) / III (FPH)

Le I crée un nouvel article dans la loi 84-16 (FPE) : article 7 bis

Ce nouvel article est structuré en **3 parties** :

- **Le I** définit le contrat de projet en précisant son champ d'application et son objet. Il prévoit que :
 - o ce contrat concerne les **administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat** autres que ceux à caractère industriel et commercial
 - o l'objet de ce contrat est de mener à bien un **projet ou une opération spécifique** / un **CDD** dont l'**échéance** est la **réalisation du projet ou de l'opération**

- **Le II** précise la **durée** du contrat :
 - o il est conclu pour une durée ne pouvant excéder **6 ans**. Il précise l'**événement** ou le **résultat objectif** déterminant la **fin** de la relation contractuelle
 - o sa durée est fixée selon **l'une des modalités suivantes** :
 - lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat ;
 - lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite de six ans.
 - o il peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de 6 ans pour mener à bien le projet ou l'opération

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Le contrat de projet (article 6 P JL) – 3/5

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- **Le III** mentionne **les cas de fin du contrat**. Le contrat prend fin
 - o lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;
 - o lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;
 - o lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.
- les modalités d'application de ce nouveau contrat seront prévues par un décret en Conseil d'État.

Le II modifie la loi 84-53 (FPT)

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

- **Le 1°** complète l'article 3 en insérant un 3° consacré au contrat de projet.
Le 3° prévoit respectivement :
 - o l'**objet** du contrat de projet : un projet ou une opération spécifique / un CDD dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération
 - o la **durée** du contrat : une durée ne pouvant excéder 6 ans. Le contrat précise l'**événement** ou le **résultat objectif** déterminant la **fin** de la relation contractuelle. Sa durée est fixée selon **l'une des modalités suivantes** :
 - lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat ;
 - lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite de six ans.
 - o il peut être prolongé dans limite d'une durée totale de 6 ans pour mener à bien le projet ou l'opération

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Le contrat de projet (article 6 P JL) – 4/5

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- **les cas de fin du contrat.** Le contrat prend fin lorsque
 - le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;
 - lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;
 - lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.
- les **modalités d'application** de ce nouveau contrat seront prévues par un décret en Conseil d'État.

- **Le 2°** modifie le 2^{ème} alinéa du II de l'article 3-4 en excluant les services accomplis sur le fondement du contrat de projet du champ de cette disposition (cédésation).

Le III crée un nouvel article dans la loi 86-33 (FPH) : article 9-4

Ce nouvel article est structuré en **3 parties** :

- **Le I** définit le contrat de projet en précisant son champ d'application et son objet. Il prévoit que :
 - ce contrat concerne les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi 86-33
 - l'objet de ce contrat est de mener à bien un **projet ou une opération spécifique** / un **CDD** dont l'**échéance** est la **réalisation du projet ou de l'opération**



Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Le contrat de projet (article 6 PJL) – 5/5

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- **Le II** précise la **durée** du contrat :
 - il est conclu pour une durée ne pouvant excéder **6 ans**. Il précise l'**événement** ou le **résultat objectif** déterminant la **fin** de la relation contractuelle
 - sa durée est fixée selon **l'une des modalités suivantes** :
 - lorsque la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée, elle est fixée dans le contrat ;
 - lorsque la durée du projet ou de l'opération ne peut être déterminée, le contrat est conclu dans la limite de six ans.
 - il peut être prolongé dans limite d'une durée totale de 6 ans pour mener à bien le projet ou l'opération
- **Le III** mentionne **les cas de fin du contrat**. Le contrat prend fin
 - lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ;
 - lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;
 - lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.
- les modalités d'application de ce nouveau contrat seront prévues par un décret en Conseil d'État.

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Autoriser le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires au sein de la FPE (article 7 P JL) – 1/3

Objectifs

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Mieux assurer la réactivité et la capacité d'adaptation des services face à l'accélération du rythme des mutations économiques, sociales, environnementales, techniques et la transformation profonde des missions de service public

Solliciter des compétences spécialisées nécessaires à l'exercice et à la pérennité des missions de service public

Faire face aux enjeux d'attractivité dans des territoires dans lesquels existent des difficultés de recrutement

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Attirer des nouveaux profils

Favoriser le recrutement et la fidélisation des profils compétents et recherchés au sein notamment de filières exigeant des compétences spécialisées

MESURES

Assouplir et clarifier les critères permettant de recourir aux contrats sur des emplois permanents occupés à titre permanent

Sécuriser la situation des contractuels et leur offrir de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle en CDI



Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Autoriser le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires au sein de la FPE (article 7 P JL) – 2/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en deux parties : I (modification de la loi 84-16) / II (modification de la loi du 20 janvier 2017 portant statut général des AAI et des API)

Le I modifie la loi 84-16 (FPE)

Le I est structuré en **4 sous-parties** :

- **Le 1°** modifie l'article 3 :
 - o Le 3-2° (pour mémoire, les emplois concernés ne sont pas soumis à la règle de l'article 3 de la loi 83-634) est modifié - peuvent être pourvus par des contractuels **l'ensemble des emplois des établissements publics de l'Etat** à l'exception des emplois pourvus par les personnels de la recherche
 - o Suppression du **3° de l'article 3** - dispositions devenues superfétatoires avec l'article 16 de la loi du 20 janvier 2017)
 - o Suppression du **dernier alinéa de l'article 3** – mesure de mise en cohérence avec la modification du 2° de l'article 3 et de la suppression du 3° de l'article 3.

- **Le 2°** modifie l'article 4 :
 - o Le 4-2° est remplacé par les cas de recours suivants (pm , le 4-1° demeure) : lorsque la **nature des fonctions** ou les **besoins des services** le justifient, notamment :
 - lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Autoriser le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires au sein de la FPE (article 7 PJJ) - 3/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article 61.
- il est inséré un nouveau cas de recours après le 4-2° (le 4-3°) : lorsque les fonctions ne nécessitent **pas une formation statutaire** donnant lieu à titularisation.

- **Le 3°** supprime le 2nd alinéa de l'article 6 : toilettage légistique : il s'agit de regrouper au sein d'un même article - l'article 6 bis - les dispositions afférentes à la durée des contrats pris sur les fondements des articles 4 et 6

- **Le 4°** modifie l'article 6 bis :

- extension de la possibilité du primo-recrutement en CDI lorsque le recrutement intervient en application de l'un des motifs énumérés à l'article 4 dans sa nouvelle rédaction
- opérations de légistique afin de tenir compte de la nouvelle rédaction de l'alinéa 1^{er} de l'article 6 bis

Le II modifie l'article 16 de la loi du 20 janvier 2017 : il s'agit d'une mesure de sécurisation juridique afin de **rendre applicable** aux agents contractuels de droit public des AAI et des API le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 afin qu'ils puissent disposer des mêmes droits et être soumis aux mêmes obligations que les agents contractuels de l'État.

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT(art. 8 P JL)

Objectifs

- Donner de nouveaux moyens aux collectivités territoriales pour répondre à leurs besoins en matière d'emploi à temps non complet
- Doter les agents recrutés en qualité de contractuel sur un emploi à temps non complet d'un contrat et des droits qui en découlent (congrés payés, supplément familial de traitement, éventuellement régime indemnitaire).
- Préserver la spécificité de la fonction publique territoriale où les emplois à temps non complet sont pourvus en priorité par des fonctionnaires.



Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT(art. 8 P JL)

| | |
|-------------------------------|--|
| Descriptif des mesures | <p>➤ <u>Mesure 1</u> : Permettre à toutes les collectivités de recruter des contractuels pour les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50% de la durée légale du travail.</p> <p>➤ Aujourd'hui, seules les communes de moins de 1 000 habitants peuvent recruter des contractuels sur ces emplois.</p> |
| | <p>➤ <u>Mesure 2</u> : Permettre le recrutement de fonctionnaires quels que soient la quotité de temps de travail, le cadre d'emploi et la strate démographique.</p> |
| | <p>➤ <u>Mesure 3</u> : Permettre aux communes de moins de 1 000 habitants et aux groupements de communes dont la population est inférieure à ce seuil de recruter un contractuel pour pourvoir leurs emplois (et pas uniquement celui de secrétaire de mairie comme jusqu'à présent)</p> |

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT (art. 8 P JL)

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le 1° modifie l'article 3-3 de la loi 84-53 (FPT) pour élargir la possibilité à l'ensemble des employeurs territoriaux de recruter des agents contractuels sur des emplois à temps non complet sur une quotité de temps de travail inférieure à 50% de la durée légale

Le 2° modifie l'article 104 de la loi 84-53 (FPT) pour assouplir les conditions de recrutement des fonctionnaires à temps non complet pour une quotité de temps de travail inférieure à 50% de la durée légale, et les aligner sur celles déjà existantes des fonctionnaires à temps non complet pour une quotité de temps de travail supérieure à 50%, permettant ainsi à tous les employeurs territoriaux d'en recruter quel que soit le cadre d'emplois et le nombre d'emplois créés



Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat (art.9 P JL) - 1/3

Objectifs

- Simplifier les procédures de mutation des fonctionnaires de l'Etat;
- Organiser le dialogue social sur les orientations et priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours;
- Favoriser une meilleure adéquation entre les compétences, les parcours professionnels des agents, et les besoins du service public

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat (art.9 P JL) - 2/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le 1°) est relatif à la réécriture de l'article 60 de la loi n°84-16

Le I rappelle le principe selon lequel les mutations des fonctionnaires sont prononcées par l'autorité compétente en tenant compte des nécessités de service. L'avis préalable de la CAP sur les mutations est supprimé.

Le II liste les priorités de mutation :

- Fonctionnaire séparé de son conjoint ou de son partenaire du PACS ;
- Fonctionnaire en situation de handicap;
- Affectation dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité;
- Justifier d'un CIMM,

(la priorité de mutation pour emploi supprimé sur une même zone géographique est reprise à l'article 25 du P JL au sein d'un nouvel article 62 bis du Titre II)

Le III organise la possibilité d'instaurer des durées minimales et maximales d'occupation pour certains emplois (par DCE);

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat (art.9 P JL) - 3/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le 1°) est relatif à la réécriture de l'article 60 de la loi n°84-16 (suite)

Le IV est relatif à l'édition de lignes directrices de gestion établissant les orientations générales de la politique de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours, sur lesquelles le comité social est consulté (renvoi à un DCE),

Le V permet de déterminer le périmètre des services et administration ayant recours à un tableau de mutation (par DCE)

Le 2°) porte abrogation de certaines dispositions de l'article 62 de la loi n°84-16

Abrogation du deuxième alinéa de l'article 62 : Abrogation de la priorité de détachement sur une même zone d'emploi pour emploi supprimé (mais disposition reprise à l'article 25 du P JL au sein d'un nouvel article 62 bis du Titre II)

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels (chapitre II)

Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants
(art.10 PJJ) - 1/3

Objectifs

- Généraliser l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle dans la fonction publique. A ce titre, suppression de la notation dans la fonction publique dans la fonction publique hospitalière et généralisation de l'entretien professionnel.
- Supprimer la référence à la notation dans le statut général.
- Simplifier les modalités de demande de révision des comptes rendus d'entretien dans la fonction publique territoriale.

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels (chapitre II)

Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants
(art.10 PJJ) - 2/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le I est relatif à la modification de la loi n° 83-634

- 1°) Toilettage de certains articles de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (5 articles toilettés articles 6, 6bis, 6ter A, 6ter, 6quinquiés) remplacement des termes « notation, évaluation » par « appréciation de la valeur professionnelle » ;
- 2°) modification de l'article 17 ; généralisation d'une appréciation qui se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu et suppression de la mention de la notation

Le II est relatif à la modification de la loi n° 84-16 (FPE)

- Réécriture de l'article 55 de la loi 84-16 afin de généraliser l'entretien professionnel annuel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle. Le deuxième alinéa maintient d'une possibilité de déroger au principe de l'entretien professionnel au sein des statuts particuliers

Le III est relatif à la modification de la loi n° 84-53 (FPT)

- Insertion d'un deuxième alinéa à l'article 76 : plus de transmission systématique des comptes-rendus aux CAPSaisine de la CAP en demande de révision sur recours de l'agent
- Toilettage de la référence à la notation à l'article 125, remplacée par « appréciation de la valeur professionnelle »

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels (chapitre II)

Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants
(art.10 P JL) - 3/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le IV est relatif à la modification de la loi n° 86-33 (FPH)

- Modification de l'article 65 : généralisation du principe de l'entretien professionnel en lieu et place de la notation ;
- Détermination de l'autorité évaluatrice des personnels de direction par DCE ;
- Suppression des articles 65-1 (fin de l'expérimentation de l'entretien professionnel) et 65-2 (désignation de l'autorité évaluatrice des personnels de direction)

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels (chapitre II)

Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emplois permanents, et prendre en compte dans la rémunération des fonctionnaires et des agents contractuels l'engagement et les résultats individuels et collectifs (article 11 PJL) - 1/2

Objectifs

- **Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emploi permanent**
 - Donner une garantie légale à la détermination de la rémunération des agents contractuels pour les 3 versants de la fonction publique.
 - Assurer la cohérence globale des critères pris en compte pour la détermination de la rémunération des contractuels.
- **Valoriser l'engagement et les résultats individuels et collectifs**
 - Soutenir les projets de service visant à renforcer la **qualité du service rendu au public** par la valorisation de l'atteinte d'objectifs, au niveau d'une équipe
 - Faire figurer **le rôle des chefs d'établissements** sanitaires, sociaux et médico sociaux dans la détermination d'objectifs susceptibles de donner lieu au versement de la prime d'intéressement collectif
 - Favoriser la cohésion interprofessionnelle des **personnels médicaux et non médicaux** exerçant au sein d'un même service

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels (chapitre II)

Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emplois permanents, et prendre en compte dans la rémunération des fonctionnaires et des agents contractuels l'engagement et les résultats individuels et collectifs (article 11 PJJ) - 2/2

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en trois parties : I (3 versants) / II (FPH) / III (code de la santé publique)

Le I modifie la loi 83-634 du 13 juillet 1983

- Après le deuxième alinéa de la loi n°83-634 est inséré un nouvel alinéa visant à donner une **garantie légale** à la détermination de la rémunération des agents contractuels pour les 3 versants de la fonction publique et à assurer la **cohérence globale** des critères pris en compte pour la détermination de la rémunération des contractuels :
 - Rappel des déterminants que l'on trouve déjà au niveau réglementaire : fonctions occupées, qualification requise pour leur exercice, expérience.
 - Ajout de la possibilité de tenir compte des résultats professionnels et collectifs des services

Le II remplace les dispositions de l'article 78-1 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986

- Il s'agit de faire référence aux compétences des chefs d'établissement de la fonction publique hospitalière, dans le cadre de la politique d'intéressement collectif

Le III ajoute un IV à l'article L. 6152-4 du code de la santé publique

- Cela permet d'étendre le champ d'application de l'intéressement collectif à l'ensemble des agents d'un service et donc, aux personnels médicaux



Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels (chapitre II)

Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement/promotion au choix
(art.12 P JL) - 1/3

Objectifs

- contribuer à recentrer le rôle et les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) sur la prévention, le traitement et l'accompagnement des situations individuelles les plus complexes
- rendre plus explicites les critères pris en compte pour une promotion de corps, de cadres d'emplois ou de grade

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels (chapitre II)

Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement/promotion au choix
(art.12 PJJ) - 2/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en trois parties : I (FPE) / II (FPT) / III (FPH)

Le I modifie la loi 84-16 (FPE)

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

- **Le 1° rétablit un article 18** qui prévoit la définition de lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours
- **Le 2° modifie l'article 26 (liste d'aptitude)** afin de supprimer, au 3^{ème} alinéa, l'avis préalable de la CAP et de faire référence aux lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 rétabli
- **Le 3° modifie l'article 58 (avancement de grade)** afin :
 - en premier lieu de simplifier la rédaction et la procédure en matière de GRAF des corps enseignants (dont les dispositions seront désormais examinés par le comité social de l'administration)
 - en deuxième lieu de supprimer, au 6^{ème} alinéa, l'avis préalable de la CAP en matière de tableau d'avancement au choix et de faire référence aux lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 rétabli ;
 - en troisième lieu de supprimer, au 7^{ème} alinéa, l'avis préalable de la CAP en matière de tableau d'avancement établi après examen professionnel ;
 - en quatrième lieu de prévoir que la consultation des dossiers des candidats par les jurys des examens professionnels ne relèveront plus des statuts particuliers

Le II modifie la loi 84-53 (FPT)

Le II est structuré en **4 sous-parties** :

- **Le 1° crée un article 33bis** qui prévoit la définition de lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels (chapitre II)

Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement/promotion au choix
(art.12 PJJ) - 3/3

Descriptif des mesures

- **Le 2° modifie l'article 39 (liste d'aptitude au choix)** afin de supprimer, au 3^{ème} alinéa, l'avis préalable de la CAP et de faire référence aux lignes directrices de gestion prévues à l'article 33bis créé
 - **Le 3° modifie l'article 78-1 (promotion à l'échelon spécial)** afin de supprimer l'avis préalable de la CAP
 - **Le 4° modifie l'article 79 (avancement de grade)** afin :
 - en premier lieu de supprimer, au 3^{ème} alinéa, l'avis préalable de la CAP en matière de tableau d'avancement au choix et de faire référence aux lignes directrices de gestion prévues à l'article 33bis créé
 - en second lieu de supprimer, au 4^{ème} alinéa, l'avis préalable de la CAP en matière de tableau d'avancement établi après examen professionnel
- Le III modifie la loi 86-33 (FPH)**
- Le III est structuré en **3 sous-parties** :
- **Le 1° crée une section 4 et, en son sein, un article 26** qui prévoit la définition de lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours
 - **Le 2° modifie l'article 35 (liste d'aptitude au choix)** afin de supprimer l'avis préalable de la CAP et de faire référence aux lignes directrices de gestion prévues à l'article 26 créé
 - **Le 3° modifie l'article 69 (avancement de grade)** afin :
 - en premier lieu de supprimer, au 2^{ème} alinéa, l'avis préalable de la CAP en matière de tableau d'avancement au choix et de faire référence aux lignes directrices de gestion prévues à l'article 26 créé
 - en second lieu de supprimer, au 3^{ème} alinéa, l'avis préalable de la CAP en matière de tableau d'avancement établi après examen professionnel

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs (chapitre III)

Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la Fonction Publique (article 13 P JL) - 1/5

Objectifs

- **Améliorer la gradation de l'échelle des sanctions** en redonnant des marges de manœuvre à l'encadrant de proximité qui pourra prononcer une sanction plus forte que le blâme ou l'avertissement qui ne porte pas sur la carrière de l'agent.
- **Harmonisation dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière des durées d'exclusions temporaires de fonctions dans les deuxième et troisième groupe de l'échelle des sanctions**
- **Sécuriser le classement des agents sanctionnés d'une rétrogradation ou d'un abaissement d'échelon** en fixant des modalités précises de classement de l'agent rétrogradé ou faisant l'objet d'un abaissement d'échelon qui soient les moins défavorables à l'agent
 - ⇒ garantie contre le risque d'inégalité de traitement
 - ⇒ combler un vide juridique et sécuriser les pratiques des administrations et prévenir les contentieux.



Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs (chapitre III)

Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la Fonction Publique
(article 13 P JL) - 2/5

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en trois parties : I (FPE) / II (FPT) / III (FPH)

Le I modifie la loi 84-16 (FPE)

Le I est structuré en **6 sous-parties modifiant l'article 66 :**

- **Le 1°** prévoit la création de l' **exclusion temporaire de fonctions** d'un maximum de **trois jours** ;
- **Le 2°** ajoute à l' **abaissement d'échelon**, la précision qu'il s'effectue à l' **échelon immédiatement inférieur** à celui détenu par l'agent ;
- **Le 3°** instaure un **minimum de quatre jours** à la durée de l' **exclusion temporaire de fonctions** du deuxième groupe qui ne comptait pas de minimum ;
- **Le 4°** ajoute à la **rétrogradation**, la précision qu'elle s'effectue au **grade immédiatement inférieur** et à l' **échelon** correspondant à un **indice égal ou à défaut immédiatement inférieur** à celui de l'agent ; il fait par ailleurs débiter le **minimum de l'exclusion temporaire de fonctions** du troisième groupe à la durée de **seize jours** comme dans la FPT, contre trois mois auparavant ;
- **Le 5°** ajoute l' **exclusion temporaire de fonctions de trois jours** parmi les sanctions du premier groupe **inscrites au dossier** du fonctionnaire et **effacés automatiquement** au bout de **trois ans** ;

**Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines
pour une action publique plus efficace**
Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs (chapitre III)

Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la Fonction Publique
(article 13 P JL) - 3/5

**Descriptif des
mesures**

Détail de l'article :

- **Le 6°** toilette la disposition qui prévoit qu'une **sanction du premier groupe** (au lieu du prononcé d'un avertissement ou d'un blâme) prononcée durant la **période de cinq ans** qui suit une exclusion temporaire de fonctions, **ne remet pas en cause la dispense** de l'accomplissement **du sursis** attachée à cette exclusion temporaire.

Le II modifie la loi 84-53 (FPT)

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

- **Le 1° modifie l'article 89 en ajoutant :**
 - o à l'**abaissement d'échelon**, la précision qu'il s'effectue à l'échelon **immédiatement inférieur** à celui détenu par l'agent ;
 - o à la **rétrogradation**, la précision qu'elle s'effectue au grade **immédiatement inférieur** et à l'échelon correspondant à un **indice égal ou à défaut immédiatement inférieur** à celui de l'agent.

Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs (chapitre III)

Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la Fonction Publique
(article 13 P JL) - 4/5

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

- **Le 2° toilette l'article 90** en abrogeant les dispositions sur la **composition du Conseil de discipline** (fin du PGD).

Le III modifie la loi 86-33 (FPH)

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

- **Le 1° introduit dans l'article 81** les mêmes modifications que celles apportées à **l'article 66 de la FPE** :
 - o Le a) prévoit la création de **l'exclusion temporaire de fonctions** d'un maximum de **trois jours** ;
 - o Le b) ajoute à **l'abaissement d'échelon**, la précision qu'il s'effectue à l'échelon **immédiatement inférieur** à celui de l'agent et instaure un **minimum de quatre jours** à la durée de **l'exclusion temporaire de fonctions** du deuxième groupe qui ne comptait pas de minimum ;

**Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines
pour une action publique plus efficace**
Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs (chapitre III)

Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la Fonction Publique
(article 13 P JL) - 5/5

**Descriptif des
mesures**

Détail de l'article :

- Le c) ajoute à la **rétrogradation**, la précision qu'elle s'effectue au **grade immédiatement inférieur** et à l'échelon correspondant à un **indice égal** ou à défaut **immédiatement inférieur** à celui de l'agent ; il fait débiter le **minimum de l'exclusion temporaire de fonctions** du troisième groupe à la durée **de seize jours**, contre trois mois auparavant ;
- Le d) ajoute **l'exclusion temporaire de fonctions de trois jours** parmi les sanctions du premier groupe **inscrites au dossier** du fonctionnaire et **effacés** automatiquement au bout de **trois ans** ;
- Le e) toilette la disposition qui prévoit qu'une **sanction du premier groupe** (au lieu du prononcé d'un avertissement ou d'un blâme) prononcée durant la période de **cinq ans** qui suit une exclusion temporaire de fonctions, **ne remet pas en cause la dispense** de l'accomplissement **du sursis** attachée à cette exclusion temporaire.

- **Le 2° toilette l'article 83 en abrogeant** les dispositions sur la **composition du Conseil de discipline (fin du PGD)**.

Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III)

Garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence sur les procédures de recrutement hors concours (article 14) -1/3

Objectifs

➤ **Objectiver et professionnaliser la procédure de recrutement des contractuels et ainsi garantir l'égal accès aux emplois publics** conformément à l'article 6 de la DDHC.

Art. 6 DDHC : « *Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.*

⇒ Une ouverture accrue de l'emploi dans la fonction publique de l'Etat aux agents contractuels (art. 7 P.J.L) nécessite le renforcement des garanties offertes aux candidats à l'accès aux emplois publics ;

⇒ Un souci d'améliorer les procédures de recrutement des contractuels dans la fonction publique.

Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III)

Garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence sur les procédures de recrutement hors concours (article 14) – 2/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Article structuré en trois parties : I (FPE) / II (FPT) / III (FPH)

Le I modifie la loi 84-16 (FPE)

- Il insère un deuxième alinéa à l'article 61
- Pour les recrutements pris sur le fondement de l'article 4, création d'une **procédure** permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics
- Adaptation de cette procédure en fonction du **niveau hiérarchique** ou de la **nature des fonctions** dont relève l'emploi à pourvoir et de la **durée du contrat**
- Les modalités de cette procédure seront fixées par décret en Conseil d'Etat

Le II modifie la loi 84-53 (FPT)

- Il insère un alinéa à l'article 3-3
- Pour les recrutements pris sur le fondement des 1° et 2° de l'article 3-3, création d'une **procédure** permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics
- Adaptation de cette procédure en fonction du **niveau hiérarchique**, de la **nature des fonctions** ou de la **taille de la collectivité ou de l'établissement** dont relève l'emploi à pourvoir et de la **durée du contrat**
- Les modalités de cette procédure seront fixées par décret en Conseil d'Etat

Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics (titre III)

Garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence sur les procédures de recrutement hors concours (article 14) – 3/3

Descriptif des mesures

Détail de l'article :

Le III modifie la loi 86-33 (FPH)

- Il ajoute un quatrième alinéa à l'article 36
- Pour les recrutements pris sur le fondement de l'article 9, création d'une **procédure** permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics
- Adaptation de cette procédure en fonction du **niveau hiérarchique**, de la **nature des fonctions** dont relève l'emploi à pourvoir et de la **durée du contrat**
- Les modalités de cette procédure seront fixées par décret en Conseil d'Etat

MERCI DE VOTRE ATTENTION