



MINISTÈRE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS

# Projet de loi de transformation de la fonction publique

**Réunion du 13 février 2019**  
**Conseil commun de la fonction publique**



**Le PJJ est issu d'un large cycle de concertation  
organisé en 2018 et articulé autour de 4 chantiers**

- **Comment définir un nouveau modèle de dialogue social ?**  
3 groupes de travail et 5 réunions (3 et 25 mai, 15, 22 et 29 juin).
- **Comment améliorer et développer le recours au contrat ?**  
4 groupes de travail réunis les 31 mai, 13 juin, 4 juillet et 19 septembre.
- **Comment faire évoluer la politique de rémunération ?**  
3 groupes de travail réunis les 31 mai, 27 juin, 19 juillet et 22 octobre.
- **Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et faciliter la mobilité ?**  
3 groupe de travail réunis les 5 juillet, 11 septembre et 4 octobre

Un projet de loi structuré autour de cinq titres :

- 1 Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics
- 2 Développer les leviers managériaux 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

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

---

**Art. 1<sup>er</sup> :** 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 collective dans la fonction publique

## Titre II : Développer les leviers managériaux 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

---

## Titre II : Développer les leviers managériaux pour une action publique plus efficace

### 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

---

**Art. 15 :** Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique

---

**Art. 16 :** Simplifier et moderniser les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics

---

**Art. 17 :** Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique

---

**Art. 18 :** Garantir la transparence sur les ressources du CNFPT et permettre la fusion, au niveau inter-départemental, des CDG de la FPT

---

**Art. 19 :** Déconcentrer et simplifier la gestion des ressources humaines dans la FPH

---

Titre IV : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles  
des agents publics

**Chapitre I : Elargir les opportunités professionnelles des agents publics**

---

**Art. 20 :** Garantir la portabilité des droits CPF en cas de mobilité public/privé

---

**Art. 21 :** Fluidifier la mobilité des fonctionnaires FPE

---

**Art. 22 :** Evolution des règles d'affectation en PNA

---

**Art. 23 :** Création d'une portabilité du CDI en inter-versants

---

**Art. 24 :** Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi

**Chapitre II : Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration**

---

**Art. 25 :** Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration

---

**Art. 26 :** Création d'un mécanisme de détachement automatique, et maintien des garanties découlant du statut, pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission



## Titre V : Renforcer l'égalité professionnelle

### Chapitre I : Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

---

**Art. 27 :** Obligation de plans d'action « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020

---

**Art. 28 :** Extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction

---

**Art. 29 :** Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection

---

**Art. 30 :** Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse et maintien des primes FPT en cas de congé maternité

---

**Art. 31 :** Maintien des droits à l'avancement/promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant - Egal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade au choix

---

### Chapitre II : Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

---

**Art. 32 :** Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap

## 1. Phase de présentation détaillée du projet de loi

- **18 février 2019** : 1<sup>ère</sup> réunion technique consacrée au titre I
- **20 février 2019** : 2<sup>ème</sup> réunion technique consacrée au titre II
- **21 février 2019** : 3<sup>ème</sup> réunion technique consacrée aux titres III et IV

## 2. Phase de consultation des conseils supérieurs

- **27 février** : CSFPT (date limite de dépôt des amendements : 22 février 2019)
- **4 mars** : CSFPH (date limite de dépôt des amendements : 1<sup>er</sup> mars 2019)
- **5 mars** : CSFPE (date limite de dépôt des amendements : 23 février 2019)
- **6 mars** : CCFP (date limite de dépôt des amendements : 1<sup>er</sup> mars 2019)

Tableau synoptique des consultations (1/4)

Article	Objet de l'article	Examen devant les instances
1 <sup>er</sup>	Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant	I – CCFP, Conseils supérieurs de versants
		II – CSFPT
2	Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)	CCFP
3	Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes	CCFP
4	Développer le recours à la négociation collective dans la fonction publique	CCFP
5	Elargir le recours au contrat sur les emplois de direction des administrations, collectivités territoriales et établissements relevant de la fonction publique hospitalière	CCFP
6	Création d'un nouveau CDD, le « contrat de projet », pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet	CCFP
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	CSFPE
8	Développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT	CSFPT
9	Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat	CSFPE
10	Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation	CCFP

Tableau synoptique des consultations (2/4)

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires
11	Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emploi permanent et prendre en compte, comme pour les fonctionnaires, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs	I - CCFP
		II – CSFPH - CSPM
12	Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion au choix	CCFP
13	Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la FP	CCFP
14	Professionnaliser le recrutement par la voie du contrat pour prévenir les situations de précarité	CCFP
15	Renforcer le contrôle déontologique sur les emplois à risques	CCFP
16	Simplifier et moderniser les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics	CCFP
17	suppression des accords dérogatoires aux 35 heures dans la FPT	CSFPT
18	Possibilité de fusion de CDG et rapport annuel du CNFPT - FPT	CSFPT
19	Mesures de simplification de la GRH dans la FPH	CSFPH - CSPM
20	Garantir la portabilité des droits CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé	CCFP

Tableau synoptique des consultations (3/4)

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires
21	Fluidifier la mobilité des fonctionnaires de la FPE	CCFP
22	Evolution des règles de l'affectation (PNA) - FPE	CSFPE
23	Création d'une portabilité du CDI en inter-versants	CCFP
24	Favoriser la rupture d'un commun accord de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi	CCFP
25	Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration	CCFP
26	Création d'un mécanisme de détachement automatique et de pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission	CCFP
27	Obligation de plans d'action « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020	CCFP
28	Extension et renforcement du dispositif de des nominations équilibrées sur les emplois de direction	CCFP
29	Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection	CCFP
30	Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse + maintien des primes FPT en cas de congé maternité	I - CCFP
		II – CSFPT

Tableau synoptique des consultations (4/4)

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires
31	maintien des droits à l'avancement - promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant – Egal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade au choix	CCFP
32	Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap	CCFP
33	Dispositions transitoires	I – CCFP II – CCFP III – CCFP IV – CCFP V – CSPFE VI – CCFP VII – CCFP VIII – CCFP IX – CSFPH - CSPM X- CCFP XI – CCFP XII – CCFP XIII – CCFP XIV – CCFP