Note de lecture de la loi Fonction publique

33 articles sont répartis en 5 titres : “Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics” ; “Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace”, « Simplifier et garantir la transparence et l’équité du cadre de gestion des agents publics » ; “Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics” et “Renforcer l’égalité professionnelle”.

A noter que ce projet de texte législatif prévoit pour sa mise en œuvre de nombreux décrets en Conseil d’Etat pour son application. Toutefois, la portée en termes de remise en cause du statut n’en est pas moins présente tout au long des quatre premiers titres du projet de loi.

Le choix est fait de classer ici les dispositions en 8 thématiques :

1- La fusion CT / CHSCT, dialogue social
2- Les compétences des CAP
3- Le recours accru aux contractuels
4- Les mobilités et l’accompagnement des agents lors des restructurations
5- Les dispositions relatives à l’évaluation et aux carrières
6- Mesures spécifiques à la Fonction publique territoriale
7- Egalité professionnelle
8- Divers

1- Fusion CT / CHSCT, dialogue social

Article 2 : création d’une instance unique issue de la fusion CT / CHSCT.

La nouvelle instance issue de ce regroupement s’intitulerait “comité social d’administration” dans la fonction publique d’État, “comité social territorial” dans la fonction publique territoriale et « comité social d’établissement » dans la FPH.

Une “formation spécialisée” en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourrait être créée **au sein** de ces comités (FS SSCT). La mise en place de cette instance sera notamment obligatoire si les effectifs sont supérieurs à un seuil qui reste à être précisé par décret.

Cette question du seuil n’est pas tranchée mais l’administration avance le chiffre de 300 ETP, ce qui correspond au seuil du privé pour la commission SSCT attaché au nouveau CSE après fusion des CHSCT et des CE. La création d’une FS SSCT dépendra donc d’existence d’un Comité Social (CS) et d’un nombre minimum d’agents (300 ETP).

La question de la cartographie est en suspens, tant pour les CS que pour les FS SSCT. Les CS de proximité et spéciaux pourront exister mais ce n’est pas défini dans la loi.

Le seuil annoncé par l’administration va très probablement entrainer une réduction du nombre d’instance en SSCT par rapport aux CHSCT existants et donc un éloignement des personnels qui seront aussi plus nombreux pour une instance.

Une telle formation spécialisée pourrait aussi être mise en place dans les administrations où des risques professionnels le justifient.

Dans la territoriale, les collectivités employant plus de 300 agents devront aussi mettre en place une telle instance. Entre 50 et 300 agents, une formation spécialisée pourra être mise en place si des risques professionnels le justifient.

Le CS et la FS SSCT comporteront le même nombre de représentant-es des personnels titulaires et suppléant•es. Les titulaires de la FS SSCT devront être aussi titulaires ou suppléant•es du CS. Mais les suppléant•es de la FS SSCT pourront être choisi librement en dehors de cette instance par les organisations syndicales. On pourra donc avoir dans cette formation spécialisée des élu•es et des délégué•es, ce qui correspond à une souplesse qui existe actuellement pour les CHSCT. Il avait été envisagé par l'administration la création de postes de seconds suppléant•es, mais cela n'a pas été retenu.

Le nombre de représentants en CS et FS SSCT va être un enjeu. Si on conserve le nombre actuel de représentant•es en CT, alors le nombre de représentant•es dans la formation spécialisée SSCT sera supérieur au nombre actuel de représentant•es en CHSCT, ce qui a un impact sur l'éventail des organisations représentatives et sur les moyens syndicaux (les deux en accroissement). L'administration risque en conséquence d'imposer une diminution du nombre de représentants en Conseil social par rapport au nombre actuel de représentants en CT, pour économiser des moyens syndicaux.

Du côté des prérogatives, mises à part quelques formulation générales un peu en retrait, l'essentiel sera vu lors de la révision des décrets (décret comités techniques - 2011-184 15 février 2011 et décret « CHSCT » 82-453 du 28 mai 1982 profondément). L'administration a annoncé que tout ce qui concerne les CHSCT disparaitrait du décret 82-453 et serait transféré au décret 2011-184. Ce processus sera particulièrement sensible, à surveiller de très près. Toutefois, la loi exclut déjà le travail en formation spécialisée SSCT concernant les impacts en matière de conditions de travail au motif que ceci sera examiné directement par le comité social en formation plénière. Ceci révèle sans doute une tentation de réduire des possibilités aujourd'hui données au CHSCT compte-tenu de la structuration en deux instances ayant des compétences distinctes et complémentaires. Cette nouvelle architecture entrerait en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.

Article 4 : Des ordonnances sont à venir sur le dialogue social (dans un délai de quinze mois après la promulgation de la loi) sur: « toutes dispositions visant à renforcer la place de la négociation dans la fonction publique » « en adaptant les critères de reconnaissance de validité des accords, en déterminant la portée juridique des accords et leurs conditions de conclusion et de résiliation ou encore en faisant évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation (national et local) » : nous ignorons la portée exacte de ces ordonnances futures mais le champ en est très large. Il semblerait que cela soit porté par la CFDT, principalement pour développer le dialogue social au niveau local mais également de renforcer le poids de la logique de signature d'accords.

Article 1 : Le Conseil commun pourra désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs, sur saisine du président du Conseil commun et après accord du président du conseil supérieur concerné. L'idée est ici, selon les promoteurs de cette mesure, de regrouper le passage des projets de texte d'un même texte législatif ou règlementaire devant une seule instance (quand par exemple 5% d'un texte concerne le CSFPE et 95% le conseil commun, tout est analysé en conseil commun). L'avis du Conseil commun se substituerait dès lors à celui du conseil supérieur. La FSU a généralement combattu un éloignement du lieu de la consultation par rapport à l'administration de rattachement des personnels concernés. Une mise en œuvre de cette disposition serait donc un recul (et attention aux ordres du jour fleuve)

2- <u>Les compétences des CAP</u>

La logique est confirmée de leur faire perdre leur rôle sur l'ensemble des situations individuelles. Par ailleurs, alors que les discours gouvernementaux parlaient de les « recentrer » sur un rôle de recours, qui suppose une saisine de l'agent, cela ne sera même pas le cas puisque les mutations et les avancements sont exclus des possibilités de recours. Ne resterait plus que la possibilité de recourir sur un refus de temps partiel, de congé formation, de refus de titularisation, pour contester l'évaluation. La CAP garderait aussi son rôle disciplinaire. En revanche, le cœur du travail actuel des CAP disparaîtrait. Le champ précis des compétences de la CAP est renvoyé à des décrets en CE mais les intentions du gouvernement sont clairement de beaucoup les restreindre. Derrière cette disparition annoncée des CAP, c'est la gestion par corps, et donc les équilibres et la concordance entre identités professionnelles et règles de gestion des carrières, qui est remise en cause au motif de la « déconcentration managériale ».Dans le détail :

- **Article 3** : **des CAP par catégories hiérarchiques** à l'État, et non plus par corps. Dans la territoriale et l'hospitalière, les groupes hiérarchiques disparaîtraient. C'était une revendication du SNUTER mais également des autres OS de la FPT. Cela pose d'autres problèmes à l'Etat : des dérogations resteront elles possibles, nous n'avons pas de réelle précision là dessus.
- Toujours dans cet **article 3**, création d'un recours administratif préalable obligatoire en cas de décision individuelle défavorable en matière de mobilité ou avancement. C'est le pendant de la décision de les vider de tout rôle en ces domaines, renvoyant vers la justice administrative les contestations éventuelles. Le CSFPE perdrait aussi son rôle en matière de recours pour les avancements (mais le garderait pour tout ce qui est disciplinaire).
- Il y aurait aussi la possibilité de créer des CAP communes Etat / FPT quand les corps sont à faible effectif.
- **C'est dans l'article 9 que l'on trouve la suppression de l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à la mobilité et aux mutations des fonctionnaires de l'Etat.** Les « lignes directrices de gestion » (c'est à dire les règles générales, par exemple les éléments de barème) sont édictées par l'autorité de gestionaprès avis du nouveau CSA créé à l'article 2 (ex CT).
- **Article 12** : **suppression de la compétence des CAP sur les avancements et les promotions**. Sur ces aspects de la carrière également, se substitue aux travaux des CAP, l'édiction de « lignes directrices de gestion » par l'autorité de gestion fixeraient les grandes orientations et seraient soumises à l'avis du comité social d'administration compétent.
- **Article 13** : l'**exclusion temporaire des fonctions de trois jours**, nouvelle sanction créée à l'Etat et à l'hospitalière, ne serait pas soumise à l'examen des CAP. Il s'agit de s'aligner sur la situation actuellement en vigueur dans la territoriale et que nous dénonçons car donnant un pouvoir inédit au supérieur hiérarchique en matière de sanction. Pour l'État et l'hospitalière, il est aussi prévu que l'exclusion temporaire de fonctions soit inscrite dans le dossier du fonctionnaire.

3- <u>Le recours accru aux contractuels</u>

- **Article 7 : extension des possibilités de recruter des contractuels.** Alors que le statut prévoit aujourd'hui que des agents contractuels peuvent être recrutés à l'État "lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes" et "pour les emplois du niveau de la catégorie A et (…) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient", le projet de loi prévoit d'élargir ces dérogations à l'ensemble des catégories, prévoit la possibilité de contrats dans tous les établissements publics de l'Etat sans besoin d'en passer par des dérogations, et ajoute tellement d'éléments que les possibilités de recruter un contractuel seraient quasiment généralisées .

Dans la fonction publique de l'État, le recrutement des contractuels serait désormais possible dans toutes les catégories « 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, 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 et enfin lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation initiale donnant lieu à la titularisation de l'agent ». Tous ces contrats pourraient être conclus tout de suite en CDI sur les emplois permanents.

Il s'agit clairement d'inscrire le recours au contrat comme une modalité ordinaire de recrutement d'agents publics en concurrence avec l'emploi titulaire.

- **article 8 :** Dans la territoriale, le projet de loi prévoit que des emplois permanents pourraient être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, **pour tous les emplois** et dans les autres collectivités, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %. Jusqu'à ce jour, le recrutement de contractuels était possible "pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes" dont la population moyenne était inférieure à ce seuil et pour les "emplois à temps non complet des

communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %".

- **article 5** : ouverture des postes de direction aux contractuels. Introduite par le gouvernement dans le projet de loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", mais censurée par le Conseil constitutionnel, l'ouverture aux contractuels des postes de direction du secteur public fait son retour ici. Dans l'hospitalière, seraient ainsi concernés les emplois de directeurs des établissements et les emplois supérieurs hospitaliers et à l'État, l'ensemble des emplois de direction de l'État et de ses établissements publics. La liste des emplois concernés ainsi que les modalités de sélection et d'emploi restent néanmoins à être précisées par décret. Dans la territoriale, cette ouverture concernera l'ensemble des collectivités dont la population est supérieure à 40 000 habitants.
- **Article 6** : création d'un « contrat de projet » pour une durée maximale de six années. Ce contrat est institué pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations. Il est bien précisé que ce type de contrat ne débouche ni sur la titularisation ni sur un CDI. Il semble cependant qu'il est possible de les enchaîner ce qui semble être une « demande » de l'ESR et de l'hospitalière.
- **article 11** : la rémunération des agents contractuels serait fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour l'exercice et de leur expérience et pourrait aussi « tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service ». Est ce une sécurisation des échelles de rémunération et des possibilités de réévaluation salariale périodique ? Cette rédaction affranchit la rémunération contractuelle de la référence à la grille de la fonction publique.
- **article 14 :** professionnalisation des procédures de recrutement par la voie du contrat pour garantir l'égalité d'accès aux emplois publics : des jurys, mais comment sont-ils constitués ? Paradoxe à recourir à des contractuels mais à recréer des quasi concours ?
- **article 23 :** portabilité du CDI entre les 3 versants de la FP (2012 : un seul versant)

article 24 : **rupture conventionnelle de contrat pour les CDI**. Elle donnerait lieu au versement d'une indemnité et le droit au chômage. Dans la fonction publique de l'État et dans l'hospitalière, le projet de loi prévoit aussi de créer à titre expérimental (entre 2020 et 2025, qui serait concerné, tous les fonctionnaires ???) un dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires. Ces ruptures donneront lieu au versement de l'allocation de retour à l'emploi. Le montant de l'indemnité serait fixé par décret. C'est donc l'instauration du droits aux allocations chômage des agents publics aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle ou d'une démission donnant droit à indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration.

4 <u>Mobilités</u>

- **Article 9** : l'autorité compétente pourra définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois : présenté comme permettant « de fidéliser certains agents notamment sur un territoire » ou « de prévoir la mobilité des fonctionnaires occupant certains types d'emplois » lit-on dans l'exposé des motifs : difficile de comprendre la portée exacte de cet article, s'agit-il par exemple de renforcer l'attractivité de certains postes en « garantissant » qu'au bout d'une certaine durée, on peut réintégrer son poste d'origine (cas d'un fonctionnaire qui voudrait bien aller quelques années seulement sur un territoire difficile mais sans perdre son poste ?), s'agit il au contraire de forcer les fonctionnaires à muter au bout d'un certain temps pour ne pas « figer » les postes les plus attractifs ? *En mettant des durées minimales dans la loi, l'administration, qui pratique parfois la fidélisation dans les statuts particuliers, pourra faire prévaloir cette durée même pour des agents justifiant d'une priorité légale. Des agents pourraient par exemple être tenus de faire 2 ans sur chacune de leur affectation. Actuellement en CAP on arrive à faire sauter les dispositifs de fidélisation grâce aux priorités légales qui ont une valeur supérieure.*
- Idem **article 22 :** fixe l'encadrement d'une durée d'affectation des fonctionnaires d'Etat hors du périmètre d'affectation défini par leur statut particulier, au motif « d'inciter les agents à sortir de leur champ professionnel initial parce qu'ils peuvent y revenir », et, du même coup, élargir les viviers de recrutement pour certains employeurs.

- **Article 21** : dans le cas où un fonctionnaire de l'État est mis à disposition d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier, le remboursement à l'employeur par la structure d'accueil de la contribution CAS pensions (retraite) pourra être effectué sur la base d'un taux inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine. Le taux de 75% à l'Etat est en effet un frein aux mobilités d'un versant à l'autre puisque les employeurs territoriaux ou hospitaliers doivent s'acquitter de ce taux plus élevé.
- **Articles 25 et 26 :** dispositif d'accompagnement des **restructurations** : *possibilité* et non obligation de mettre en place, en cas de restructuration, un plan. Cela peut se traduire par la proposition aux agents concernés par une suppression de leur poste d'une indemnité de départ dans le cadre d'une IDV qui devrait être rénovée, d'un congé de transition professionnelle (nouveau congé créé par cette loi) d'une priorité locale de mutation ou de détachement ou encore d'une mise à disposition auprès d'organisations ou d'entreprises privées. Cet article institue aussi la possibilité de **détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation.** Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires sera reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité seront détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil. ». C'est une incitation à externaliser et une possibilité de contraindre les fonctionnaires à travailler pour le privé, avec quelles garanties de retour dans la FP, de limitation dans le temps, quelles possibilités de refuser ce contrat, etc ?

5- <u>Evaluation / carrières</u>

- **article 10 :** disparition de la notation et généralisation de l'entretien professionnel annuel: concernera essentiellement l'hospitalière car la notation a disparu ailleurs. La possibilité de maintenir les dérogations existantes (par exemple pour les enseignants sur l'évaluation annuelle et la pénitentiaire sur la note) devrait demeurer. Dans la pénitentiaire pour être plus précis : *l'appréciation de la valeur professionnelle pourra a priori toujours comporter une note puisque c'est une dénomination générique. Une ordonnance de 1958 qui a donc valeur de loi soumet les personnels à un régime dérogatoire et donc les décrets pris en application de l'ordonnance prévoient la note et ne seraient pas affectés par le changement du statut général (question à poser cependant)*
- **article 12** : des lignes directrices de gestion seraient édictées aussi pour les promotions et parcours professionnels, dans les mêmes conditions que les lignes directrices de gestion de mobilités. De plus, l'article prévoit la prise en compte de l'exercice difficile pour les promotions de grade, ce qui était déjà le cas mais de l'ordre du dérogatoire pour les enseignants et assimilés.

6- <u>Dispositions spécifiques à la territoriale</u>

- **Article 17** : Harmonisation du temps de travail dans la territoriale, ce qui pourrait signifier une remise en cause à terme des accords locaux négociés dans les CT. Le projet de loi prévoit en effet de mettre fin aux régimes dérogatoires mis en place dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics à partir de 2021 pour le bloc communal et 2022 pour les départements et régions.
- **Article 18** : Des centres de gestion interdépartementaux pourraient être créés. Le projet de loi prévoit que des centres de gestion départementaux, relevant de la même région, pourront décider, après avis de leur comité social territorial, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires et les centres de gestion auxquels il se substitue. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) devra remettre chaque année au Parlement un rapport sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources.

<u>7- égalité professionnelle femmes hommes et conditions d'emploi des handicapés</u>

Articles 27, 28, 29, 30 : C'est la traduction législative du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le projet de loi prévoit ainsi l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action "égalité professionnelle" pluriannuel ; l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes quel que soit le motif du congé ; le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ; l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif

de “signalement des violences, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes” et l’extension du dispositif des nominations équilibrées aux dirigeants des établissements publics de l’État notamment. Le seuil de soumission à ce dispositif sera pour sa part abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Le projet de loi prévoit en outre que les jurys et instances de sélection de la fonction publique soient composés de façon à aboutir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (40 % au minimum de chaque sexe).

D’autres dispositions (telle que l’évaluation des employeurs en cas de refus de mise en œuvre de plan d’action, l’assouplissement du temps partiel annualisé et de la durée du congé parental, la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu’à 12 ans..) feront l’objet de décrets, d’autres mesures feront l’objet de circulaires et de (référent égalité, guide pour la mise en œuvre de sanctions disciplinaires en cas d’agression sexuelle ou sexiste ou de harcèlement).

En détails :

L’article 27 oblige les employeurs publics à l’élaboration d’un plan d’action relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (avant le 31 décembre 2020), il devra comporter des mesures permettant de non pas de traiter (comme c’est écrit) mais bien de supprimer les écarts de rémunération, de garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d’emplois, grades et emplois de la fonction publique, de favoriser l’articulation des temps de vie professionnel et personnel, et des mesures de prévention des violences sexistes, sexuelles, et du harcèlement moral et sexuel. Le comité social mentionné à l’article 2 sera consulté sur ce plan d’action. Cet article est majeur dans l’application du protocole.
Cette mesure est majeure dans le cadre de l’accord mais la consultation des CAP (dont la consultation serait supprimée) est nécessaire à l’élaboration des tableaux de mutation, d’avancement d’échelon ou de grade, de nominations sur certains postes, sur les départs en formation (permettant l’accès à certains postes) les comités sociaux n’auront pas ces compétences : une fois, les décisions prises sans consultation de la CAP, il sera trop tard puisque les décisions auront été prises : cela va à l’encontre de l’égalité professionnelle. Ces éléments fondamentaux dans le cadre de la lutte contre les discriminations doivent être présentés devant une instance où siègent des délégués du personnel, avec un souci de transparence, de traitement équitable et d’évolution des règles.
L’obligation d’élaboration de plan d’action concerne les départements ministériels, leurs établissements publics les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi qu’aux établissements publics relevant de la FPH au delà d’un seul fixé par décret en conseil d’Etat. Une pénalité financière ne pouvant excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l’ensemble des personnels de l’administration concernée pourra être dû (et permettra d’alimenter un fonds destiné à la formation et à différents projets ; ce fonds ne relève pas de la loi ni d’un décret).
Un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes sera mis en œuvre pour qu’il puisse obtenir « traitement de son signalement » (possibilité de mutualiser au niveau national ou local pour les collectivités publiques qui du fait de leur organisation ou de leurs effectifs ne sont pas en mesure de mettre en place un tel dispositif : il faudra veiller à ce que l’ensemble des agents y aient accès facilement ; il faudrait que les mesures prises puissent également faire l’objet de mesures voire d’un plan de prévention)
Enfin, le rapport de situation comparée prévu par l’article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (abrogation à venir) est renforcé afin de comporter des données statistiques sur les écarts de rémunération et les violences sexuelles et sexistes : un certain nombre d’employeurs ne le présentaient pas ou ne déclinait pas le plan d’action qui en est un volet. Il faudra être attentif aux indicateurs nécessaires qui feront l’objet de concertations.

L’article 28 vise à étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. (40% d’un sexe ou de l’autre dans les primo nominations sur certains emplois de direction)
Il étend le dispositif aux emplois de direction des établissements publics de l’État nommés en conseil des Ministres, ainsi qu’à ceux des communes et EPCI représentant entre 40 000 et 80 000 habitants et ceux du CNFPT.
Cet article prévoit d’autres cas de dispense de cette obligation : quand les 40% sont déjà atteints (dans le stock existant) atteints en cas de fusion ou de nombre restreint d’emplois dans les collectivités territoriales et les

EPCI (moins de trois) (pourquoi ne pas viser au moins un emploi d'un sexe ou de l'autre ?) : en effet il n'y a ni obligation ni incitation : attention que ce ne soit pas un recul.
L'article abaisse par ailleurs à quatre (contre cinq actuellement) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel.

L'article 29 confirme et harmonise sur les trois versants (dont l'Etat et l'hospitalier) le principe de représentation équilibrée des membres de jurys et celui d'alternance à la présidence des jurys qui est assortie d'une périodicité maximale (quatre sessions de concours) est fixée pour l'application de l'alternance.
Y a-t-il eu évaluation de l'impact de ces mesures ?

Article 30 : le jour de carence pour maladie est supprimé pour les agentes enceintes une fois la grossesse déclarée à l'employeur et jusqu'au congé prénatal du congé pour maternité. Cet article prévoit également le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics (existait déjà ailleurs) dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'article 31 prévoit le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant.
Il faut cependant être vigilant sur ce type de mesure qui ne doit pas inciter à faire durer les congés : il est préférable que ces congés soient plus courts, et que des modes de garde adaptés soient plus nombreux. Maintenir l'avancement en cas d'interruption de carrière est positif mais on sait qu'une interruption longue nuit à l'occupation de certains emplois. Rappeler aussi que la très faible allocation versée au parent en congé parental désigne d'emblée celui ou plutôt celle qui a le plus faible salaire.
Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement concerné est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action devra préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions.
En réalité, il faudrait pour un effet immédiat que ce soit lors de l'établissement du tableau d'avancement que ces statistiques soient données et non une fois que l'on en a fait le constat.

La deuxième partie du titre V vise enfin à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.
L'article 32 vise à ajouter des mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Il s'agit de leur permettre de disposer de parcours de carrière équivalent à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination.
Cet article crée également une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, à l'instar de la procédure de recrutement externe dérogatoire par contrat (BOE). Il élargit également le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des concours.

8- Divers :

Article 15 : Désormais, les demandes de création ou de reprise d'entreprise ne seront soumises, par l'autorité hiérarchique, à la commission de déontologie que lorsqu'elles émanent d'agents occupant un emploi dont le niveau hiérarchique et la nature des fonctions le justifient.

Par ailleurs, il y a renforcement d'un certain nombre de contrôles déontologiques de principe et notamment les fonctionnaires « pantoufleurs » contrôlés à leur retour, ce n'est le cas que dans le sens public vers le privé aujourd'hui. Précisément : dès lors qu'un fonctionnaire ou un contractuel a vocation à être nommé ou recruté dans la fonction publique après avoir exercé, au cours des trois dernières années, une activité privée lucrative, l'autorité compétente contrôle la compatibilité de cette activité avec l'emploi sur lequel elle envisage de le nommer. Si cette autorité a un doute sur la compatibilité de cet emploi, elle pourra saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue de son administration. Et si ce référent n'est pas en

mesure d'apprécier la situation de l'agent, l'autorité hiérarchique saisira alors la Commission de déontologie de la fonction publique, qui examinera si l'activité qu'exerçait le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause l'activité du service.

Article 16 : Des ordonnances sur la participation des employeurs à la complémentaire des agents et sur la réforme des instances médicales (comités médicaux, commissions de réforme, etc). Cet article prévoit d'habiliter le gouvernement à légiférer par ordonnance sur toute mesure visant à réformer la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire. Les ordonnances permettront aussi de « revoir l'organisation des instances médicales et de la médecine agréée », est envisagée « la mutualisation des services de médecine de prévention ».

Article 20 : portabilité des droits au CPF (compte personnel de formation) en permettant de convertir en heures des droits acquis en euros (désormais, les droits à formation s'expriment en effet en euros dans le privé, toujours en heures dans la Fonction publique). Cet article prévoit des ordonnances sur la formation initiale et continue, en vue d'une réforme « ambitieuse » pour « une meilleure adéquation entre la formation et les emplois que les agents sont appelés à occuper »… Des choses difficiles à interpréter sur le financement de la formation initiale et continue des catégories A : s'agit-il d'une possibilité de recourir à des opérateurs privés ?