

## Les dispositions relatives à la mobilité et à l'évolution professionnelle

### Les dispositions d'application immédiate

#### **Formation au management lors du premier accès à des fonctions d'encadrement**

##### **Art. 22 loi n°83-634 du 13 juillet 1983**

Désormais, les fonctionnaires doivent bénéficier d'une formation au management lorsqu'ils accèdent **pour la première fois à des fonctions d'encadrement**.

#### **Nouvelles garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel lorsqu'ils sont déchargés de fonction**

##### **Art. 53 loi 84-53 du 26 janvier 1984**

Cet article prévoit que **le délai de six mois** pendant lequel l'autorité territoriale ne peut mettre fin au détachement d'un agent sur un emploi fonctionnel suivant la nomination de l'agent dans l'emploi ou la nomination de l'autorité territoriale est désormais **une période de transition**, consacrée à la recherche d'un emploi.

L'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition.

Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

#### **Publication annuelle des hautes rémunérations de la fonction publique**

##### **Art. 37 loi 2019-828 du 6 août 2019**

Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros **publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.**

## Les dispositions applicables au 1er janvier 2020

### Financement de l'apprentissage

#### Art. 12-1 loi 84-53 du 26 janvier 1984

Pour tous les contrats d'apprentissage signés par les collectivités et leurs groupements après le 1er janvier 2020, le CNFPT prendra en charge 50% des frais de formation des apprentis et les versera aux centres de formation d'apprentis.

Les 50% restants seront à la charge des employeurs.

## Les dispositions applicables au 1er février 2020

### Compte Personnel de Formation

#### Art 22 quater de la loi 83-634

#### Art.2-1 de la loi 84-594

Toutes les limites maximales d'heures pouvant alimenter le CPF sont supprimées, il est désormais seulement indiqué que le compte sera alimenté à hauteur **d'un nombre d'heures maximal par année** de travail et **dans la limite d'un plafond**. Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application de cet article, et notamment le nombre d'heures acquises chaque année et les plafonds applicables au CPF.

Cet article permet toujours une portabilité des droits acquis dans le secteur privé avant l'entrée dans la fonction publique. Ces droits pourront désormais être convertis en heures.

**Les conditions d'application de ce dispositif seront fixées par décret en Conseil d'Etat et au plus tard le 1er janvier 2020.**

### Renforcement des contrôles déontologiques dans la fonction publique

#### Art. 14 bis, 25 ter, 25 septies et 25 octies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983

La loi redéfinit certaines règles déontologiques applicables aux agents publics :

**Suppression de la Commission de déontologie** au profit de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

**Déclaration d'intérêt** : l'autorité investie du pouvoir de nomination n'a plus à transmettre la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions au moment de sa nomination. Il devra, le cas échéant la lui transmettre, lors de sa nomination « dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État ».

**Allongement de la durée du temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise** : la durée maximale est portée de 2 à 3 ans renouvelable pour une durée d'un an (soit 4 ans au total)

**Rôle de la HATVP en matière de compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des 3 années précédant sa demande** : en cas de doute, l'autorité territoriale saisit, pour avis préalable, le **référént déontologue**. Si cet avis ne permet de lever le doute, la HATVP devra être saisie.

## **Evolution des missions de la HATVP compte tenu de la disparition de la commission de déontologie :**

- Lorsqu'une collectivité la saisit, elle rend un avis préalable sur les projets de textes relatifs à la protection des lanceurs d'alerte, les obligations déontologiques, les référents déontologiques et sur les principes déontologiques applicables aux agents. Elle émet des recommandations de portée générale sur l'application de ces dispositions.
- Elle formule des recommandations, par exemple, en cas de départ vers le secteur public ou de retour d'un fonctionnaire du secteur privé.
- Elle émet un avis sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire.
- Elle émet un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative.
- Elle émet un avis en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel.

## **Conséquences du non-respect des avis de la HATVP :**

- Le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.
- Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension (dans la limite de 20% de la pension) pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions.
- La collectivité ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis de la HATVP.
- Il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à l'administration à la date de notification de l'avis de la HATVP, sans préavis et sans indemnités de rupture.

Ces sanctions s'appliquent également en cas d'absence de saisine préalable de l'autorité territoriale.

À noter que l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 prévoyait déjà que, sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, le non-respect des règles de cumul donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.

## **Les dispositions soumises à la parution d'un décret d'application**

### **Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipale au titre de la reconnaissance de l'expérience professionnelle**

#### **Art. L 511-7 du code de sécurité intérieure**

Cette disposition prévoit que, dans certains cas fixés par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la filière police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation **pourront être dispensés de tout ou partie de cette formation en raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.**

Sont ainsi concernés les anciens gendarmes et policiers nationaux rejoignant la police municipale.

## **Compte personnel de formation et mobilité dans le privé**

### **Article L6323-3 du code du travail**

La portabilité des droits sur un compte personnel de formation est acquise pour les agents concernés par une **mobilité entre le secteur public et le secteur privé** : ainsi les droits en heures dans le secteur public sont conservés et convertis en euros au bénéfice de toute personne qui demande à utiliser les droits inscrits.

### **Détachement d'office du fonctionnaire en cas d'externalisation des missions du service dans lequel il est affecté**

#### **Art. 15 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983**

Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC), des fonctionnaires exerçant cette activité **peuvent être détachés d'office**, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil.

Ce CDI comprend **une rémunération au moins égale** à la rémunération antérieurement versée par l'établissement public ou la collectivité d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un SPIC.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à **des services effectifs** dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent.

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une des administrations de la fonction publique.

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.

Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil **prend fin**, le fonctionnaire opte soit pour **sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité** prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, **soit pour sa réintégration de plein droit** dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

Lorsque le fonctionnaire détaché en application du présent article et titulaire d'un CDI est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

**À tout moment** pendant la durée de son détachement, **le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité.**