



La loi de transformation de la Fonction publique hospitalière

Comprendre la nouvelle réforme de la Fonction publique hospitalière

Florent Le Fraper Du Hellen

Michel Ledoux & Associés

10, rue Portalis 75008 PARIS

Tél : 01 44 90 98 98 – Fax : 01 42 93 97 28

ml@michel-ledoux.fr – www.michel-ledoux.fr

Egalité professionnelle

Lutte contre les discrimination

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou **de grossesse**, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Signalement

Entrée en vigueur : décret

Mise en place d'un **dispositif de signalement** ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment **victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Egalité femmes-hommes

Entrée en vigueur : décret - élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020

Mise en place d'un **plan pluriannuel d'égalité entre les femmes et les hommes** visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Durée : 3 ans renouvelables

Sanction: l'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Nomination femmes/hommes

Entrée en vigueur : décret

Principe : au titre de chaque année civile, dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres **emplois de direction** de l'Etat et de ses établissements publics ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière , doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, **au moins 40 % de personnes de chaque sexe arrondi à l'unité inférieure.**

Apprécié au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat, **globalement pour les établissements du titre IV.**

Sanction: versement d'une contribution sauf si 40% de chaque sexe en place.

Composition équilibrée des jurys

Entrée en vigueur : décret

Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière **dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes : 40% sauf dérogation.**

La **présidence des jurys et des instances de sélection** constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est **confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe**, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

Handicap : obligation d'emploi

Entrée en vigueur : date fixée par décret en Conseil d'État et au plus tard le 1er janvier 2022

- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés pour les établissements **comptant au moins vingt agents ETP.**
- BOE + agents reclassés ou en période de préparation au reclassement + bénéficiaires d'une ATI + emploi réservé du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- Prise en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.
- Renforcement du rôle du FIPHP

Handicap: recrutement

Entrée en vigueur : décret

A **titre expérimental** et pour une durée de cinq ans **titularisation possible des BOE, à l'issue d'un contrat d'apprentissage**, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent et possibilité de renouvellement par une commission de titularisation.

Handicap : amélioration de la carrière

Entrée en vigueur : décret

- Développement, par les employeurs publics, de **parcours professionnel et d'accès à des fonctions de niveau supérieur** et bénéfice d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle;
- **Droit de consulter un référent handicap**, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- Mise en œuvre de **mesures appropriées pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité**, permettant aux agents mentionnés au I du présent article de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

Handicap : avancement

Entrée en vigueur : décret

Par dérogation, les fonctionnaires BOE peuvent **accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur** ou de catégorie supérieure **par la voie du détachement**, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, **ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois**.

Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025

Habilitation : handicap

Ordonnance :

- Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Délai : Ordonnance 18 mois

Projet de loi de ratification: 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

Représentation: principes, comités sociaux d'établissement et CAP

Principe de participation des fonctionnaires

Entrée de vigueur : décret

Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, **à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles.**

Liste établie par décret en Conseil d'Etat

Élargissement des compétences du conseil commun de la FP

Entrée de vigueur : décret

Compétences du Conseil commun de la FP :

- ✓ Toute question d'ordre général commune à au moins deux des trois fonctions publiques;
- ✓ Dispositions **propres à l'une des fonctions publiques**, après accord du président du Conseil supérieur **de la FPT/FPH**, dès lors qu'elles présentent un lien avec les dispositions communes.

Comité consultatif national

L'article 4 modifie et précise les dispositions relatives au CCN prévu par l'article 25 de la loi 86-634 pour l'ensemble des corps de catégorie A recrutés et gérés au niveau national.

Comité présidé par un représentant des ministres compétents

- Il comprend des représentants des autres ministres intéressés et des représentants de ces personnels.
- CCN consulté sur les problèmes spécifiques aux corps de catégorie A. Contribue à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, ainsi qu'à l'organisation du travail et à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect des prescriptions légales y afférentes.
- Création d'une formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au sein du CCN. Connait des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.
- Attente décret qui précisera la composition, l'organisation, et le fonctionnement du CCN.

Comités sociaux d'établissement (CSE)

- Principes : fusion des comités techniques et des CHST
- Sous réserve de l'atteinte d'un certain seuil d'agents, **formation spécialisée**, au sein du CSE, **en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**, compétente, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services, sur :
 - La protection de la santé physique et mentale;
 - L'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail;
 - L'organisation du travail, du télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques;
 - L'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- Seuil non atteint : formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail possible au sein du CSA lorsque des risques professionnels particuliers le justifie

Comités sociaux d'établissement: compétences

Les comités sociaux d'établissement connaissent des questions relatives :

- ✓ Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- ✓ A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- ✓ **Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;**
- ✓ **Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels.** La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social d'administration ;
- ✓ Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- ✓ Aux projets de statuts particuliers ;
- ✓ **A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;**
- ✓ Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Comités sociaux d'établissement: composition

CSE :

- Représentants de l'administration;
- Représentants du personnel élus sauf lorsque les circonstances, notamment en cas d'insuffisance des effectifs, le justifient
- Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes.

Formation spécialisée :

- Représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du CSA par les organisations syndicales soit par référence au nombre de voix obtenues aux élections du ou des CAS de proximité, soit après une consultation du personnel.
- Les suppléants de cette formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CSA.

Comités sociaux d'établissement: entrée en vigueur

Entrée en vigueur :

Prochain renouvellement général des instances dans la FP

Comités sociaux d'établissement: compétences

En attendant....

Jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

- Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- Les comités techniques et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes.
- Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion et le plan d'action triennale (égalité femmes-hommes).

Entrée en vigueur : en vue du prochain renouvellement général des instances.

- Diminution du nombre de CAP
- Une ou plusieurs CAP par catégorie : A, B, C
- Lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques.

CAP : composition

Entrée en vigueur : en vue du prochain renouvellement général des instances.

CAP comprend en nombre égal :

- Des représentants de l'administration;
- Des représentants du personnel élus au scrutin de liste à la représentation proportionnelle.

CAP : fonctionnement

Entrée en vigueur : en vue du prochain renouvellement général des instances.

- Les fonctionnaires d'une catégorie examinent les **questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de corps et de grade.**
- Lorsque siège une CAP unique pour plusieurs catégories, un tirage au sort des représentants de l'administration au sein de la commission peut, au besoin, être effectué si un ou plusieurs représentants du personnel ne sont pas autorisés à examiner des questions relatives à la situation individuelle ou à la discipline de fonctionnaires n'appartenant pas à leur catégorie.

CAP : compétences

Entrée en vigueur : élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021

CAP examinent :

- Les décisions de **refus de titularisation**;
- Les **licenciements en cours de stage** en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ;
- Le placement en recherche d'affectation concernant les corps à gestion nationale (pour les CAPN)
- Le **licenciement** consécutif au refus successif de trois postes à l'occasion de la réintégration après une disponibilité;
- Les sanctions **disciplinaires** (sauf catégorie 1);
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle

CAP : compétences – décret 2019-1265 du 29 novembre 2019

Entrée en vigueur : élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021

La CAP examine les décisions individuelles relatives :

- Au refus de **congé pour formation syndicale** avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an;
- Au refus de **congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité;**
- Au refus de congé de **formation inscrite au plan de formation;**
- Au refus de **congé de formation professionnelle;**

CAP : compétences – décret 2019-1265 du 29 novembre 2019

Entrée en vigueur : élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021

La CAP examine à la demande des agents, les décisions individuelles relatives:

- À la **révision du compte rendu de l'entretien professionnel**;
- Au **refus de temps partiel** et litiges liés à la mise en œuvre du temps partiel;
- Aux décisions relatives à la **disponibilité**;
- Au **refus de démission**;
- Au refus d'une demande de mobilisation du **compte personnel de formation**;
- Au refus d'une demande initiale ou de renouvellement de **télétravail**;
- Au refus d'une demande de congés au titre du **compte épargne-temps**;

CAP : compétences

Certaines décisions sortent du champ de compétence des CAP :

Elaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021:

- Décisions de promotion interne
- Avancements échelon et de grade
- Reclassements
- Refus de démissions

Décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2020

Droits de la défense

Entrée en vigueur : élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021/2020 pour la mobilité

Les agents peuvent choisir **un représentant** désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour:

- Les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises au titre :
 - De la **promotion interne**;
 - De **l'avancement de grade**;

A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

Recrutement

Habilitation : recrutement

Ordonnance :

- **Garantir le principe d'égal accès aux emplois publics**, fondé notamment sur les capacités et le mérite, et dans le respect des spécificités des fonctions juridictionnelles, réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignements et développer leur formation continue afin d'accroître leur culture commune de l'action publique, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé ;

Délai : Ordonnance 18 mois

Projet de loi de ratification: 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

Apprentissage : développement dans la FPH

Par dérogation, les apprentis infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthoptistes et orthophonistes sont autorisés, au même titre que les étudiants stagiaires, à réaliser les actes relevant de ces professions.

Contractuels

Contrat de projet

Entrée en vigueur : immédiate mais décret nécessaire

Les établissements publics peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat.

Motif	Nature	Durée	Rupture
Mener à bien un projet ou une opération identifiée. 7bis	CDD	De un à six ans en fonction de l'échéance de la réalisation du projet ou de l'opération. Renouvelable dans la limite de six ans.	A la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance. Après l'expiration d'un délai d'un an, possibilité de rupture par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser avec versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Précision concernant le motif de remplacement

Motif	Ref. Art.	Démarches préalables	Durée
Remplacement momentané d'agent autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison: d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service , d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat.	9-1	Tentative de remplacement par un titulaire	CDD renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.

Entrée en vigueur : immédiat

Élargissement du recours au contrat sur les emplois de direction

Entrée en vigueur : décret

La possibilité de recourir aux contractuels sur les **emplois de direction** prévue à l'article 3 de la loi 86-33 est élargie aux postes de **directeurs adjoints sur emploi fonctionnel**. Ainsi, par dérogation, des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être nommées :

- Aux emplois de directeurs des établissements publics de santé, à l'exception des CHU et des CHR (par le DG de l'ARS)
- Aux emplois de directeurs des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnées à l'article 2 de la loi 86-33 (selon les cas, soit par le DG de l'ARS, soit par le préfet de département)
- Aux autres emplois supérieurs hospitaliers (directeurs adjoints)

Elargissement du recours au contrat sur les emplois de direction

Entrée en vigueur : décret

Les contractuels recrutés sur emplois de direction doivent suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions (notamment en matière de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des SP)

Le contrat doit être conclu pour une durée déterminée. Pas de reconduction possible en CDI.

La titularisation est exclue

Les nominations sur ces emplois sont révocables

Attente décret qui précisera les conditions d'emploi et de rémunération, les modalités de sélection des candidats.

Création d'emplois saisonniers dans la FPH

Entrée en vigueur : immédiat

Les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour faire face à :

- Un **accroissement temporaire d'activité**, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, sur une période de dix-huit mois consécutifs ;
- Un **accroissements saisonniers d'activité**, pour une durée maximale de 6 mois, renouvellements inclus, sur une période de douze mois consécutifs.

Motifs	Ref. Art.	Durée
Nature des fonctions ou besoins du service notamment absence de corps de fonctionnaires et fonctions nouvellement prises en charge	9	CDI immédiat possible
Besoin permanent à temps non complet inférieure à 50%		CDD max 3 ans et CDI de droit au bout de 6 ans même employeur / même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement (à l'exception du contrat de projet) y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois
Accroissement saisonnier d'activité	9-1 III 1°	CDD 6 mois sur 12 mois
Accroissement temporaire d'activité	9-1 III 2°	CDD 12 mois sur 18 mois
Remplacement momentané d'agent	9-1 I	CDD en fonction de l'absence de l'agent remplacé
Faire face à une vacance de poste	9-1 II	CDD 1 an renouvelable une fois
Contrat de projet	9-4	CDD 1 à 6 ans en fonction de la durée du projet

Portabilité CDI

Entrée en vigueur : immédiate

Lorsqu'un établissement de la FPH propose un nouveau contrat sur un emploi permanent, à un agent contractuel lié par un CDI à un autre établissement de la FPH, à une administration de la FPE ou de la FPT, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.

Procédure de recrutement

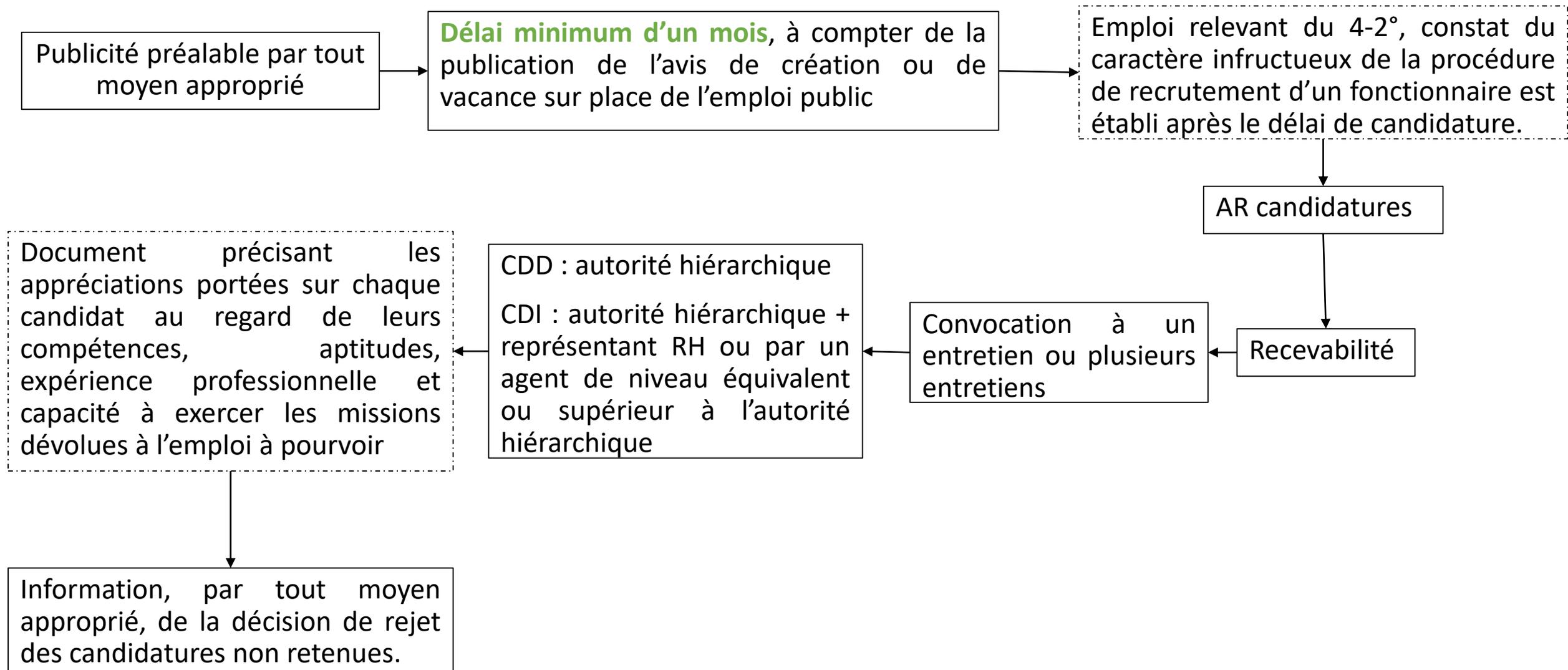
Entrée en vigueur : décret

A l'exception des emplois supérieurs, le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des **emplois permanents** est prononcé à l'issue d'une **procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics déterminée en fonction :**

- Du niveau hiérarchique
- De la nature des fonctions
- De la taille de l'établissement public
- De la durée du contrat.

L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

Procédure de recrutement-projet de décret



Rémunération

Entrée en vigueur : immédiate

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte :

- Des fonctions exercées;
- De la qualification requise pour leur exercice;
- De l'expérience de ces agents;

Elle peut tenir compte **de leurs résultats professionnels** et **des résultats collectifs du service**.

Mise en œuvre de la prime d'intéressement collectif : elle ne peut être attribuée qu'aux agents fonctionnaires et contractuels qu'après avis du CSE, et est liée à la qualité du service rendu. Le personnel médical est également concerné par cette prime.

Prime de précarité

Entrée en vigueur : décret

Motifs	Ref. Art.	Indemnité de fin de contrat
Contrats destinés à pourvoir des emplois permanents et justifiés par la nature des fonctions ou le besoin du service	9	<p>Conditions :</p> <p>CDD, le cas échéant renouvelés, d'une durée inférieure ou égale à un an;</p> <p>Rémunération brute globale prévue au contrat inférieure à un plafond.</p> <p>Exclusion :</p> <p>Lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique hospitalière</p>
Contrats liés à des remplacements momentanés de contractuels ou de fonctionnaires	9-1 I	
Contrats liés aux vacances de poste	9-1 II	
Contrats liés à un accroissement temporaire d'activité	9-1 III 1°	

Pilotage: les lignes directrices de gestion

Lignes directrices de gestion

Entrée en vigueur : élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

L'article 30 de la loi impose la définition, dans chaque établissement, de **lignes directrices de gestion**, après avis du CSE.

Les lignes directrices de gestion déterminent, dans chaque établissement :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPMC;
- Les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Cette dernière catégorie de lignes directrices de gestion **est communiquée aux agents**.

Lignes directrices de gestion

Entrée en vigueur :

Promotion et d'avancement = Elaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Les LDG sont arrêtées :

- Par le chef d'établissement après avis du CSE pour les corps à gestion locale;
- Par le DG du CNG après avis du CCN pour les personnels de direction et directeurs de soins.

L'article 30 confirme la suppression de l'avis de la CAP en matière de promotion interne et d'avancement d'échelon et prévoit que dans ces matières l'autorité investie du pouvoir de nomination tient compte des LDG sans toutefois renoncer à son pouvoir d'appréciation.

Stratégie de pilotage

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit **les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines** à conduire au sein de l'établissement, compte tenu des missions qui lui sont confiées, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du projet médical et soignant et de son insertion territoriale et des politiques publiques qu'il met en œuvre.

La stratégie pluriannuelle peut porter sur l'accompagnement du développement des coopérations professionnelles, la diversification des modes d'exercice et l'évolution des organisations de travail.

Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- ✓ Les orientations et les **critères généraux** à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade réalisées par la voie du choix ;
- ✓ Les mesures **favorisant l'évolution professionnelle des agents** et leur accès à des responsabilités supérieures.

Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les lignes directrices de gestion visent en particulier :

- A préciser les **modalités de prise en compte de la valeur professionnelle** et des **acquis de l'expérience professionnelle** des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les **formations suivies**, les conditions particulières d'exercice, attestant de **l'engagement professionnel**, de la **capacité d'adaptation** et, le cas échéant, de **l'aptitude à l'encadrement** d'équipes.
- Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une **activité syndicale** et celles exercées **à l'extérieur de l'administration d'origine**, dans une autre administration, **dans le secteur privé** ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- A assurer **l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Les lignes directrices de gestion visent, en matière de recrutement à favoriser, notamment, l'adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers, la diversité des profils et des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Rapport social unique

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2021.

Élaboration d'un **rapport social unique et d'une base de données sociales accessible aux membres du CSE**

Fréquence : annuelle

Objet : rassemblement des éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque établissement mentionnée à l'article 2 de la loi 86-33 notamment les établissements publics de santé et certains établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Rapport social unique: composition

Les éléments et données mentionnés au rapport sociale unique sont notamment relatifs :

- A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- Aux parcours professionnels ;
- Aux recrutements ;
- A la formation ;
- Aux avancements et à la promotion interne ;
- A la mobilité ;
- A la mise à disposition ;
- A la rémunération ;
- A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- A la diversité ;
- A la lutte contre les discriminations ;
- Au handicap ;
- A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Rapport social unique

Le rapport social unique intègre :

- L'état de la situation comparée des femmes et des hommes (recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, actes de violence, harcèlement sexuel ou moral, aux agissements sexistes, rémunération, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale)
- Des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'avancement des mesures du plan d'action pluriannuel pour l'égalité femmes/hommes.

Rapport social unique

- Les données mentionnées sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux auquel le rapport est présenté.
- Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.

Habilitation : accords négociés

Ordonnances afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique :

- Autorités compétentes pour négocier;
- les domaines de négociation ;
- modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

Délai : Ordonnance 15 mois

Projet de loi de ratification: 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

Mobilitéé

Détachement

Entrée en vigueur : décret

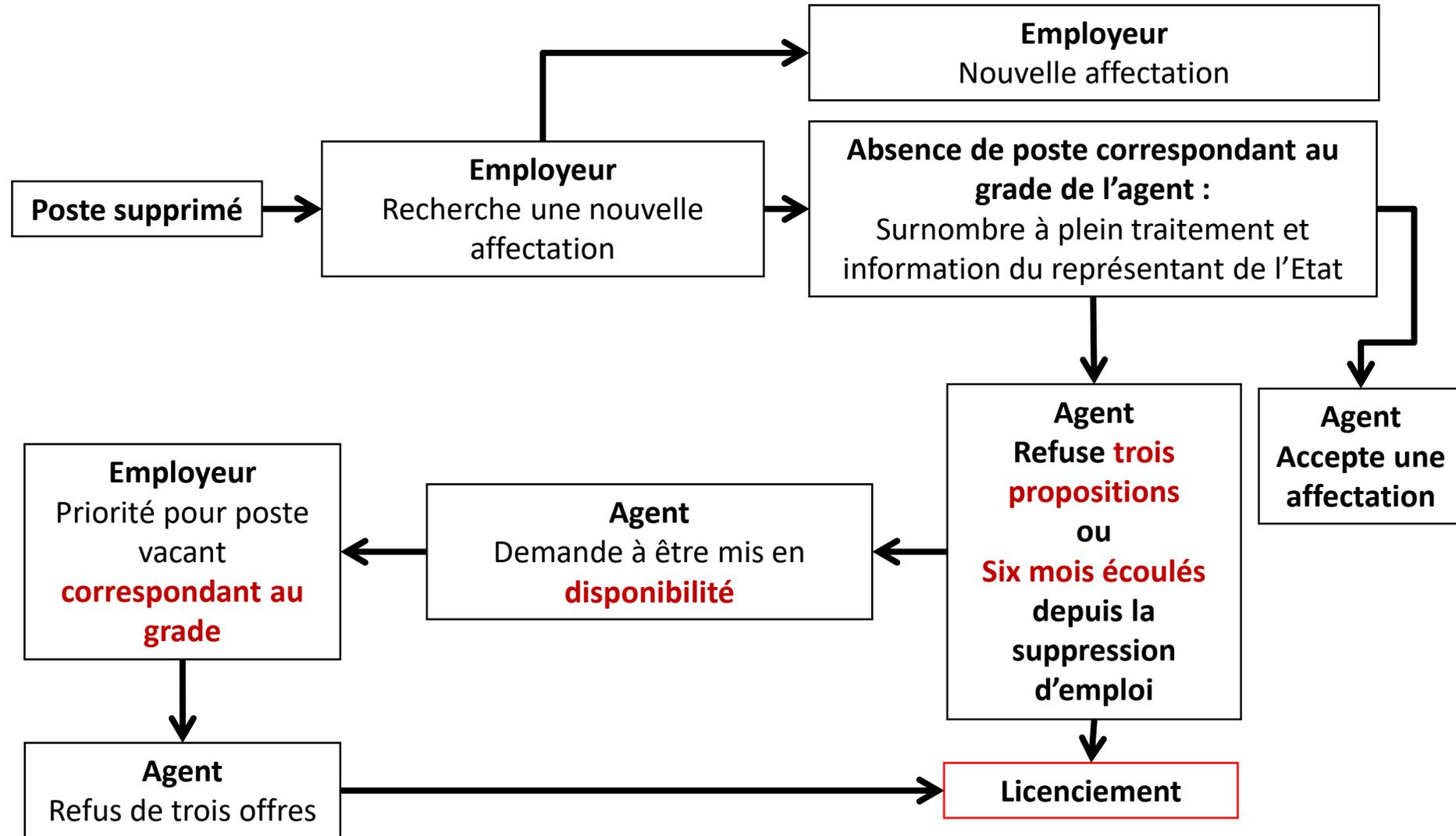
L'un des freins techniques au développement de la mobilité temporaire la mobilité temporaire FPE-FPT/FPH est le taux de contribution employeur de 74,28% au SRE alors qu'il n'est que de 30,65% à la CNRACL.

Le dernier alinéa de l'article 66 de la loi de transformation de la Fonction publique prépare la levée de ce frein technique en prévoyant que **dans le cas d'un détachement FPE-FPT/FPH le taux de la contribution peut être abaissé par décret.**

Décret 2019-1180 du 15 novembre 2019

Taux : 30,65%

Suppression d'emploi – dispositions anciennes



Suppression d'emploi – dispositions anciennes

Le Conseil d'Etat considère que si l'application des dispositions des articles 92 et 94 de la loi du 9 janvier 1986, relatives aux consultations préalables aux suppressions d'emplois et à l'indemnité en capital due aux fonctionnaires hospitaliers licenciés en raison de la suppression de leur emploi et ne pouvant prétendre à une pension de retraite avec entrée en jouissance immédiate, n'implique pas nécessairement que des dispositions réglementaires soient prises, **il en va autrement de la mise en œuvre des dispositions de l'article 93, qui exige que le pouvoir réglementaire fixe le délai dans lequel le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé se voit proposer trois autres emplois, l'ordre de priorité géographique selon lequel ces propositions lui sont faites et le délai de réflexion dont il dispose .**

Conseil d'Etat, n°405239, 25 octobre 2017

Suppression d'emploi

En cas de suppression d'emploi, l'établissement met en œuvre un dispositif global d'accompagnement.

Ne sont pas concernés les personnels de direction et directeurs de soins.

Si l'établissement ne peut proposer au fonctionnaire un autre emploi correspondant à son grade et si le fonctionnaire ne peut pas prétendre à une pension de retraite à jouissance immédiate et à taux plein, il est **maintenu en activité auprès de cet établissement.**

Suppression d'emploi

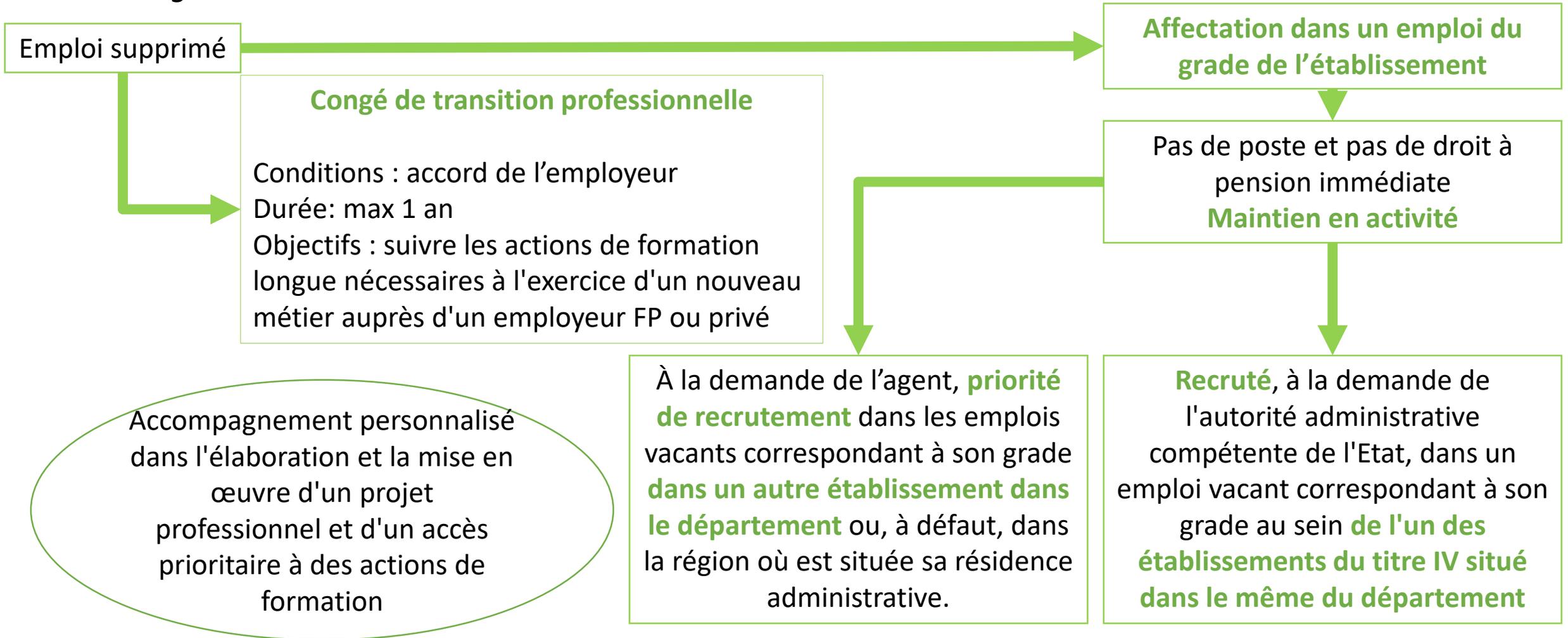
Durant cette période, le fonctionnaire :

- demeure sous l'autorité du directeur de son établissement,
- est soumis à l'ensemble des droits et des obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire,
- bénéficie d'un dispositif en vue de l'accompagner vers une nouvelle affectation correspondant à son grade, vers un autre corps ou cadre d'emploi de niveau au moins équivalent, ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé : projet professionnel, priorité d'accès à la formation, congé de transition professionnelle.
- bénéficie d'une priorité d'affectation dans tout établissement de la FPH situé dans le département d'origine. Cette priorité s'étend, à la demande du fonctionnaire, à la région.
- peut être mis à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise de droit privé pendant une durée maximale d'un an, avec un remboursement partiel de la rémunération de l'agent par l'organisme d'accueil.

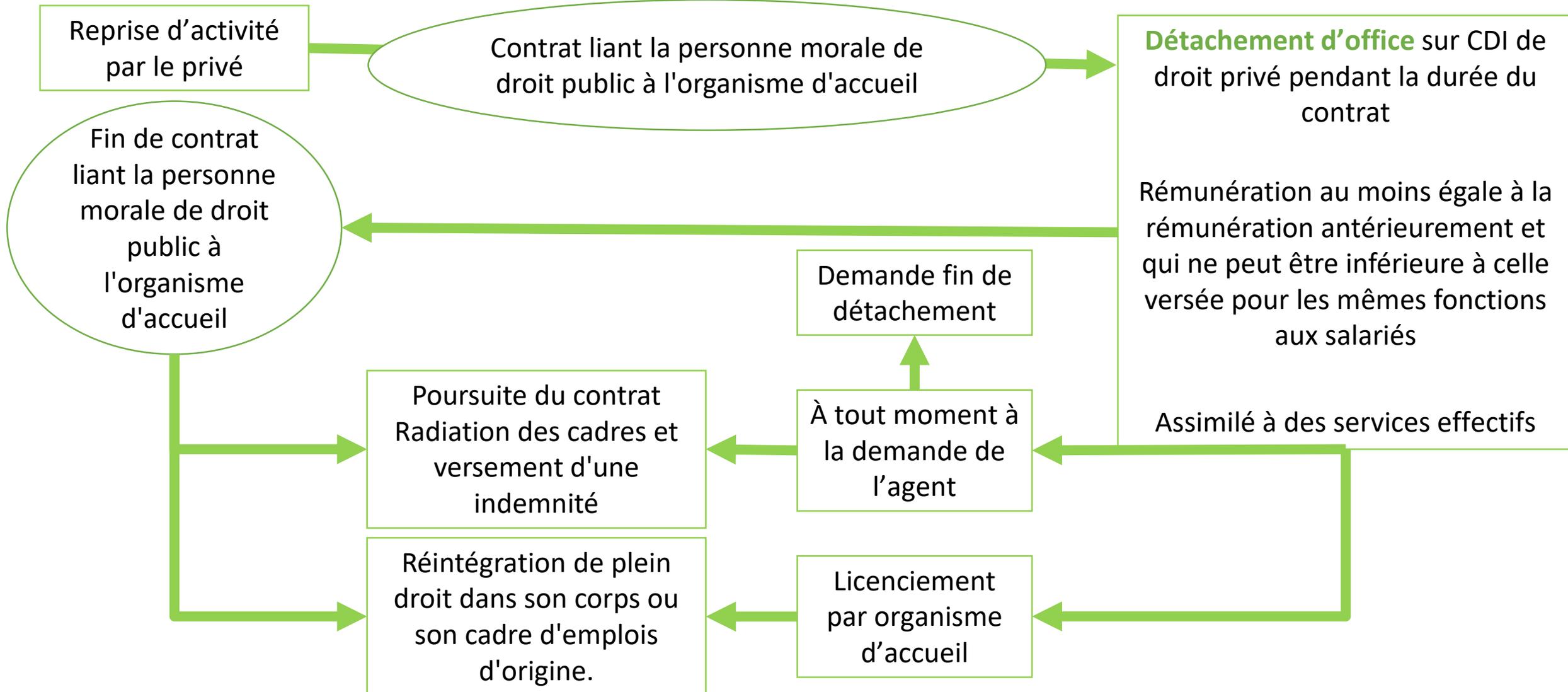
Attente décret

Suppression d'emploi

Entrée en vigueur : décret



Reprise d'activité : détachement d'office



Entrée en vigueur : immédiate

Dans la mesure compatible avec les nécessités du service, l'autorité investie du pouvoir de nomination fait bénéficier par priorité du changement d'établissement, du détachement, de l'intégration directe ou, le cas échéant, de la mise à disposition, les fonctionnaires:

- Dont **l'emploi est supprimé** (nouvelle priorité légale en attente de décret)
- Au fonctionnaire **séparé de son conjoint et PACS (imposition commune)** pour des raisons professionnelles;
- Au fonctionnaire en **situation de handicap** (BOE)
- Au fonctionnaire ayant la qualité de **proche aidant** (nouvelle priorité légale)

Evaluation

Evaluation : l'appréciation de la valeur professionnelle

Entrée en vigueur : décret

Principe :

La valeur professionnelle des fonctionnaires fait l'objet d'une appréciation qui se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui leur est communiqué.

Modalités :

L'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct, qui donne lieu à un compte rendu.

Lors de cet entretien professionnel annuel, les fonctionnaires reçoivent une information sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au CPF.

Les statuts particuliers peuvent prévoir des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle.

Rémunération

Rémunération

Entrée en vigueur : immédiat

Les textes réglementaires définissant l'échelonnement indiciaire relèveront désormais d'un décret, en lieu et place du décret de classement indiciaire et de l'arrêté d'échelonnement indiciaire pris jusqu'alors.

Discipline

Protection des témoins de discrimination ou de harcèlement

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2021

Principe :

Afin de protéger les témoins cités dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'article 31 prévoit qu'ils peuvent se faire assister d'une tierce personne de leur choix au cours de l'instance disciplinaire, lorsqu'ils s'estiment victime de discrimination, d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel, moral ou d'inégalité de traitement.

Discipline: harmonisation des sanctions disciplinaires

Groupe	Etat
1er groupe	Avertissement Blâme (effacé du dossier après 3 ans) Exclusion temporaire de 3 jours max (effacé du dossier après 3 ans)
2e groupe	Radiation du tableau d'avancement Abaissement à l'échelon immédiatement inférieur Exclusion temporaire de 4 à 15 jours max Radiation du tableau d'avancement (éventuellement en complément de sanctions du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} groupe) Déplacement d'office
3e groupe	Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent ; Exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans
4e groupe	Mise à la retraite d'office Révocation

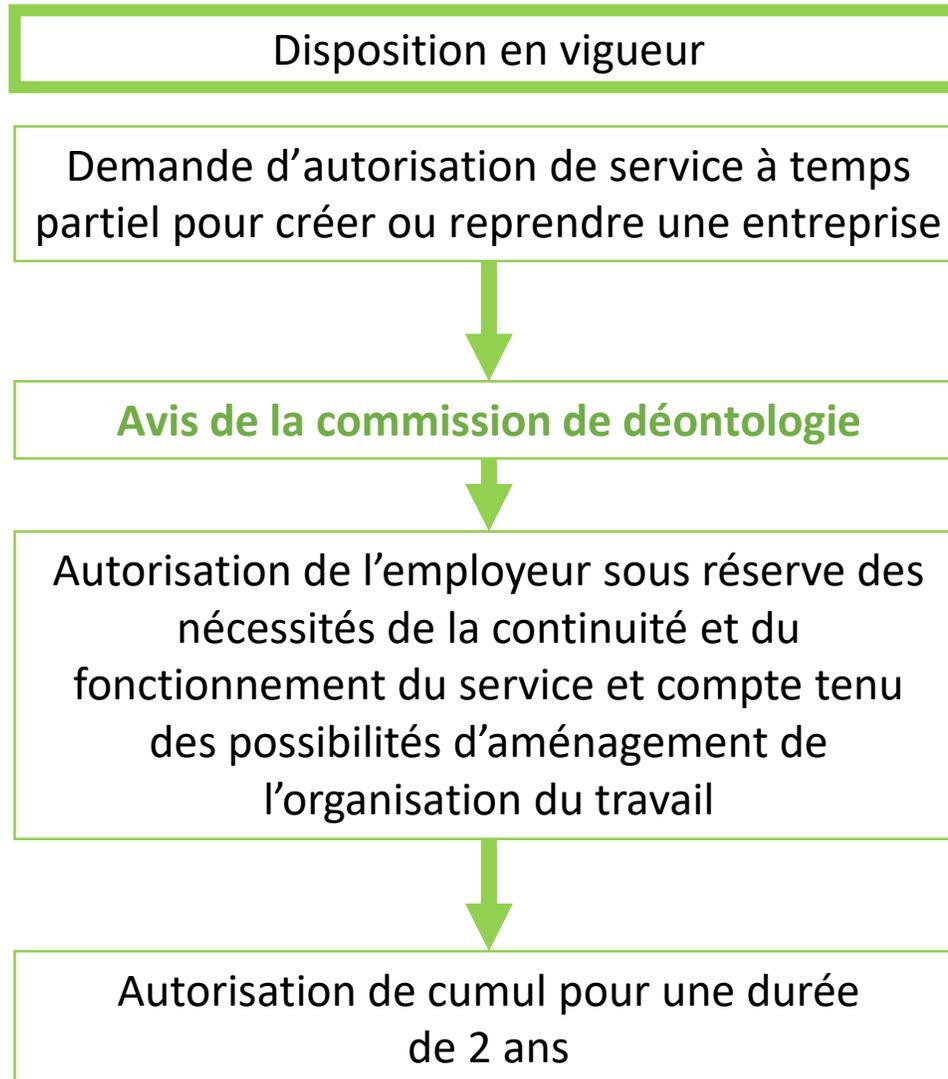
Suppression de la commission des recours du CSFPH

Les recours contre les décisions disciplinaires devront désormais être directement portées devant le juge administratif.

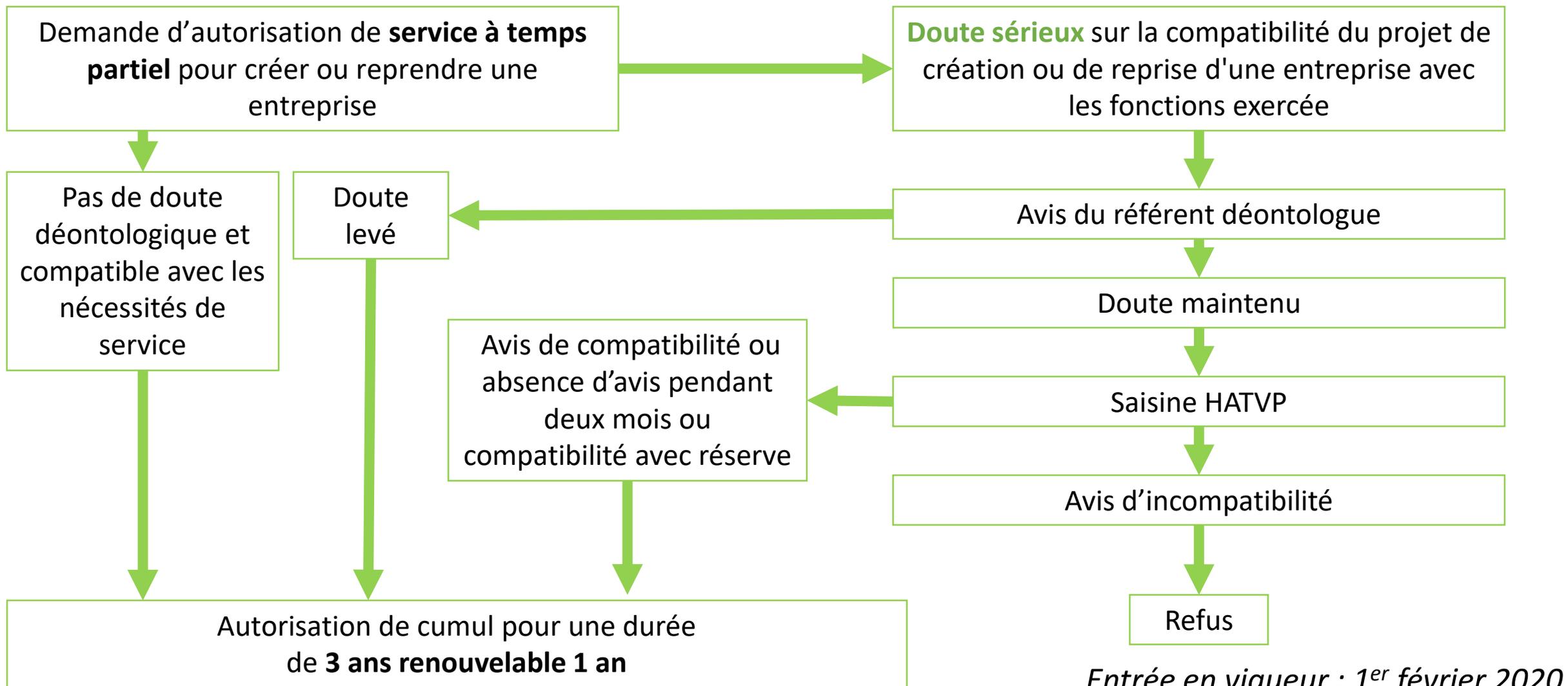
Entrée en vigueur : la commission des recours reste compétente pour les recours formés contre les sanctions intervenus avant la publication de la loi.

Déontologie

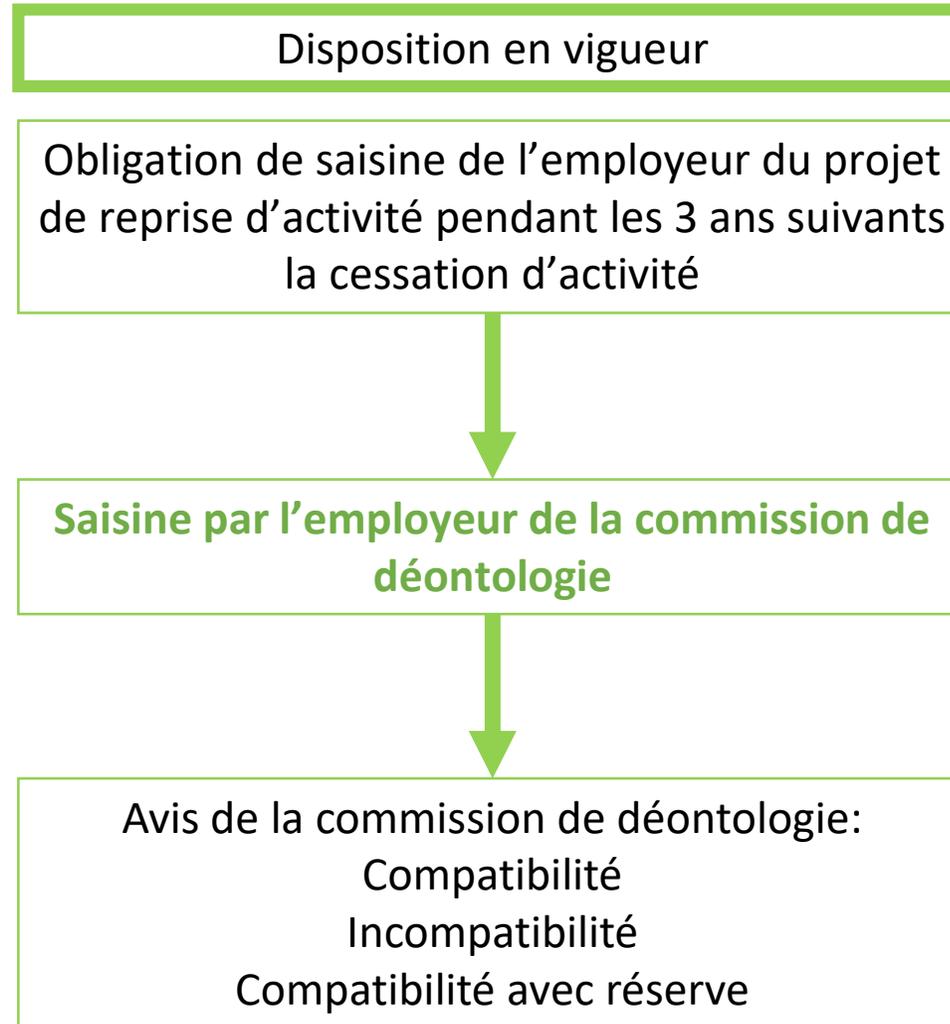
Déontologie : création d'entreprise



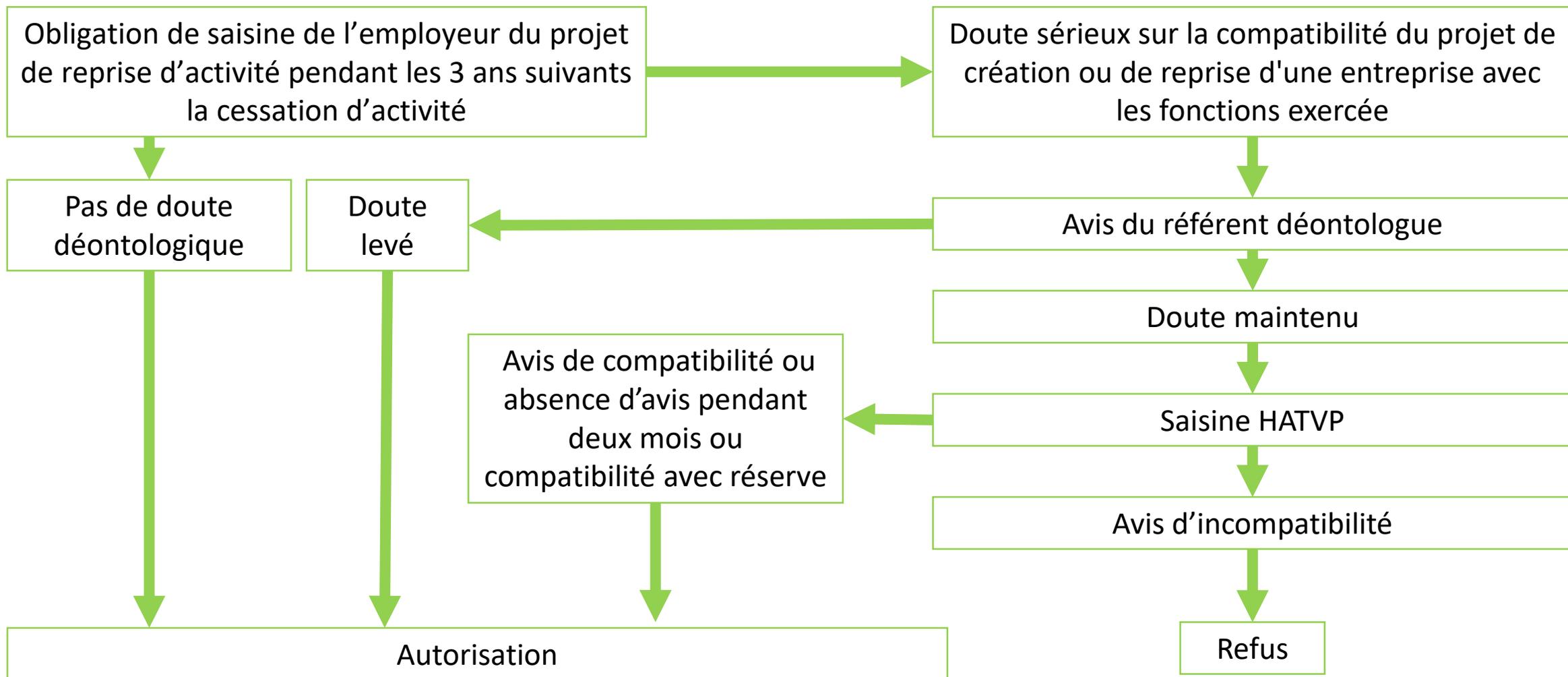
Déontologie : création d'entreprise



Déontologie : reprise d'activité privée



Déontologie : reprise d'activité privée



Entrée en vigueur : 1^{er} février 2020

Création d'un contrôle au retour et au recrutement dans la FP

- **La HATVP** est systématiquement saisie lorsqu'il est envisagé de nommer ou de recruter en qualité de directeur d'un établissement public hospitalier une personne qui exerce ou qui a exercé une activité privée lucrative au cours des 3 dernières années.
- Sont concernées par cette disposition seulement les établissements de santé dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.
- Pour les autres emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique saisit en cas de doute sérieux le référent déontologue et la HATVP en dernier recours.

Déontologie : entrée en vigueur

- **Entrée en vigueur:** 1er février 2020.
- La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites, jusqu'au 31 janvier 2020; l'absence d'avis de la commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité. Ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.
- Les demandes présentées à compter du 1er février 2020 sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

- Reprise des cas et modalités d'exercice des activités accessoires;
- Reprise des modalités de cumul des agents à temps non complet;

Congés, positions statutaires, gestion et prévention de l'inaptitude

Temps de travail : respect des 1607 h !

Entrée en vigueur : décret

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'Etat précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents.

Possibilités de recours ponctuel au télétravail

Modification décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Congé de proche aidant

Entrée en vigueur : immédiate

Création d'un Congé de proche aidant de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

Conditions : une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Durée : trois mois renouvelable et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière

Rémunération : non

Impact : assimilé à une période de service effectif

Retraite : prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension ;

Congé de proche aidant : conditions

Fonctionnaire, lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Prise en compte des périodes liées à l'éducation des enfants dans la carrière

Entrée en vigueur : immédiate

- **Congé parental**

Conservation de l'intégralité des droits à l'avancement et de la prise en compte comme services effectifs des périodes de congé parental dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

- **Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans**

Conservation, pendant une durée maximale de cinq ans, des droits à l'avancement quand bien même il ne reprend pas d'activité professionnelle.

- **Cumul**

Cependant, le fonctionnaire ne pourra conserver ses droits à avancement au titre de ces deux positions que dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Exclusion du jour de carence

Entrée en vigueur : immédiat

Nouvelle exception introduite à l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 instaurant le jour de carence pour les agents publics bénéficiaires de congé maladie.

« au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité ».

Par conséquent, le jour de carence n'a plus à s'appliquer à tous les congés maladie postérieurs à la déclaration de grossesse d'un agent, qui doit avoir lieu avant la fin de la 14^{ième} semaine.

Partage du SFT en cas de garde alternée

Entrée en vigueur : immédiat

En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents telle que prévue à l'article 373-2-9 du code civil, mise en œuvre de manière effective, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être **partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.**

Harmonisation des autorisations d'absence

Entrée en vigueur : décret

L'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise que :

« Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels ».

Décret : Liste, conditions d'octroi et précision de celles qui sont accordées de droit.

Allaitement

Entrée en vigueur : décret

Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

Prévention et gestion de l'inaptitude

Entrée en vigueur : immédiat

- Création d'un **entretien de carrière pour les emplois à risques d'usure professionnelle** (décret en attente);
- Possibilité de **suivre une formation ou un bilan de compétence pendant le congé pour raison de santé** du fonctionnaire, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant;
- D'autre part, la période de préparation au reclassement n'est plus conditionnée à la reconnaissance de l'inaptitude physique de l'agent, après avis du comité médical, mais sera de droit pour « *le fonctionnaire à l'égard duquel **une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée*** ».

Radiation des cadres pour invalidité d'office

Entrée en vigueur : immédiat

- **Invalidité imputable**

La loi de transformation de la Fonction publique précise, dans la continuité de la création du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), que le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités imputables au services peut être radié des cadres par anticipation notamment, d'office, **à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de sa mise en CITIS.**

- **Invalidité non imputable**

Le fonctionnaire pourra être radié des cadres pour invalidité non imputable au service, à l'expiration d'un an de congé ordinaire de maladie, de 3 ans de congé de longue maladie et de 5 ans de congé de longue durée.

Habilitation: protection sociale

Ordonnance visant à :

- Redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire ;
- Faciliter la prise en charge des personnels publics en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, et en rationalisant leurs moyens d'action.

Délai : 15 mois

Projet de loi de ratification: 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

Habilitation: protection sociale

Ordonnance visant à :

- Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- Etendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ;
- Clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant.

Délai : 12 mois

Projet de loi de ratification: 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

Formation

Compte personnel de formation

Entrée en vigueur : décret

- Majoration des heures d'acquisition pour les fonctionnaires de catégorie C ;
- Crédit d'heures supplémentaires lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions;
- Transfert privé-public des heures de CPF.

- Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.
- Ils peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. Ils bénéficient, **lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.**

Habilitation : formation

Ordonnances :

- Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics ;

Délai : Ordonnance 18 mois

Projet de loi de ratification: 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

Rupture conventionnelle:
applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025

Rupture conventionnelle

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2020 + décret

L'administration et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Ouverture aux agents contractuels par décret.

Exclusion :

- Fonctionnaires stagiaires ;
- Fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal ;
- Fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Rupture conventionnelle

Forme : convention signée par les deux parties

Procédure : déterminée par décret

Accompagnement : agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix

Conséquences : ouverture de droit aux allocations de retour à l'emploi

Remboursement : fonctionnaire hospitalier qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de l'établissement avec lequel il est convenu d'une rupture conventionnelle est tenu de rembourser à cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle – projet de décret

Tranches	Plancher	Plafond
10 premières années	$\frac{1}{4}$ de mois de la r° brut n-1 / an	$\frac{1}{2}$ de la R° brute n-1 /an dans la limite de 24 ans
De la 11 ^{ième} à la 15 ^{ième} année	$\frac{2}{5}$ de mois de la r° brut n-1 / an	
De la 16 ^{ième} à la 20 ^{ième} année	$\frac{1}{2}$ de mois de la r° brut n-1 / an	
De la 21 ^{ième} à la 24 ^{ième} année	$\frac{3}{5}$ de mois de la r° brut n-1 / an	

R° : TIB + primes hors frais et outre mer

Pas de cotisation jusqu'à deux fois le plafond annuel de la Sécurité social (cotisation intégrale si 10 fois le plafond)

Non imposable

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle – projet de décret

Ancienneté	Rémunération brute mensuelle n-1	Plancher ISRC	Plafond ISCR
8 ans	1 800	$(\frac{1}{4} \times 1\,800) \times 8 = 3\,600$	$(\frac{1}{2} \times 1\,800) \times 8 = 7\,200$
14 ans	2 500	$[(\frac{1}{4} \times 2\,500) \times 10]$ $+$ $(\frac{2}{5} \times 2\,500) \times 4]$ $= 10\,250$	$(\frac{1}{2} \times 2\,500) \times 14 = 17\,500$
28 ans	3 000	$(\frac{1}{4} \times 3\,000 \times 10)$ $+$ $(\frac{2}{5} \times 3\,000 \times 5)$ $+$ $(\frac{1}{2} \times 3\,000 \times 5)$ $+$ $(\frac{3}{5} \times 3\,000 \times 4)$ $= 28\,200$	$\frac{1}{2} \times 3\,000 \times 24 = 36\,000$

Rappel : ouverture de droit aux ARE fonctionnaires

	Situations	Ouverture du droit aux ARE
Licenciement	Insuffisance professionnelle	Oui
	Motif disciplinaire (révocation)	
	Suite à une suppression d'emploi	
	Inaptitude physique	Oui sous réserve de l'aptitude au travail des agents concernés
	Abandon de poste	Non
	Après une disponibilité/détachement en cas de refus successif de trois postes	

Rappel : ouverture de droit aux ARE fonctionnaires

Situations		Ouverture du droit aux ARE
Démission	Non reconnue comme légitime	Non
	Examen du dossier par l'employeur après 121 jours	Oui, sous réserve d'efforts de reclassement
	Reconnue comme légitime	Oui
	Neutralisée par une période de d'au moins 88 jours	
Rupture conventionnelle		Non
Mise à la retraite par l'employeur pour atteinte de la limite d'âge		
Départ à la retraite à l'initiative de l'agent		Non
Mise à la retraite d'office (motif disciplinaire)		Oui
Radiation des cadres pour invalidité		Oui sous réserve de l'aptitude physique

Rappel : ouverture de droit aux ARE fonctionnaires

Situations		Ouverture du droit aux ARE
Mise en disponibilité d'office	En cas d'absence de poste vacant à l'issue d'une disponibilité	Un fonctionnaire maintenu d'office en disponibilité à la suite d'une mobilité ne peut prétendre au bénéfice des ARE que si ce maintien résulte de motifs indépendants de sa volonté. Tel n'est pas le cas du fonctionnaire qui a refusé un emploi, répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, qui lui a été proposé par l'employeur en vue de sa réintégration. <i>CE, n°380116, 24 février 2016</i>
	En cas d'absence de refus de réintégration à l'issue d'une disponibilité	
	En cas d'absence de poste vacant	Oui sous réserve de l'aptitude au travail des agents concernés

Habilitation: Code de la FP

Procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

L'ordonnance est prise dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la promulgation de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Délai : Ordonnance 24 mois

Projet de loi de ratification: 3 mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

Entrée en vigueur

Dispositions	Entrée en vigueur
Contrat de projet	immédiat mais décret nécessaire
Contractuels : remplacement	Immédiat
Contractuels : portabilité CDI	Immédiat
Contractuels : rémunération	Immédiat
Discipline	Immédiat
Congé de proche aidant	Immédiat
Congé parental/disponibilité pour élever un enfant	Immédiat
Exclusion du jour de carence	Immédiat
Partage du SFT	Immédiat
PPR et formation pendant un congé pour raison de santé	Immédiat
Radiation des cadres pour invalidité	Immédiat

Entrée en vigueur

Dispositions	Entrée en vigueur
Plan pluriannuel d'égalité entre les femmes et les hommes	décret - élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020
CAP : compétences	Mobilité = décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020
Lignes directrices de gestion	Promotion et d'avancement = Elaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021 Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019
Déontologie	1er février 2020
Rupture conventionnelle	1er janvier 2020 + décret
Rapport sociale unique	1er janvier 2021
Handicap	date fixée par décret en Conseil d'État et au plus tard le 1er janvier 2022
Comité sociaux d'administration	Prochain renouvellement général des instances
CAP : fonctionnement	Prochain renouvellement général des instances

Entrée en vigueur

Dispositions	Entrée en vigueur
Procédure de recrutement des contractuels	décret
Contractuels : emplois de direction	décret
Prime de précarité	décret
Contribution pension détachement	Décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019
Restructuration	décret
Reprise d'activité	décret
Appréciation de la valeur professionnelle	décret
Temps de travail	décret
Télétravail	décret
Harmonisation des autorisations d'absence	décret
Allaitement	décret
Entretien de carrière pour les emplois à risques d'usure professionnelle	décret

Merci !