

## IMPACT DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983

### Références

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

### Introduction

La loi de transformation de la fonction publique modifie de nombreuses dispositions au sein notamment des deux lois statutaires n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-53 du 26 janvier 1984.

La loi est structurée autour de 5 axes :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines
- Simplifier le cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- Renforcer l'égalité professionnelle

Sont présentées les modifications qu'apporte ce texte aux différentes dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.



## SOMMAIRE

|   |   |
|---|---|
| A. LISTE DES MODIFICATIONS APORTEES A LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983      | 3 |
| B. ARTICLES MODIFIES OU INSERES AU SEIN DE LA LOI N°83-634 DU 13 JUILLET 1983 | 5 |



## A. Liste des modifications apportées à la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

| Article modifié ou introduit dans la loi n°83-634     | article de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 | contenu  | thématique                                       |
|---|---|--|--|
| <a href="#">6</a>                                     | 81  | ajout de la " grossesse " à la liste des thématiques qui ne peuvent donner lieu à discrimination   | égalité professionnelle                          |
| <a href="#">6 quater</a>                              | 82  | l'obligation de nomination équilibrée homme femmes pour les emplois supérieurs est étendue au CNFPT et aux communes et EPCI de 40 000 habitants                                  | égalité professionnelle                          |
| <a href="#">6 quater A</a>                            | 80  | mise en place par les employeurs d'un dispositif de signalement au profit d'agents victimes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, ou agissements sexistes* | égalité professionnelle                          |
| <a href="#">6, 6 bis, 6 ter A, 6 quinquies</a>        | 27  | remplacement de la notion « d'évaluation » par la notion "d'appréciation de la valeur professionnelle"   | reconnaissance de la performance professionnelle |
| <a href="#">6 sexies</a>                              | 92  | diverses mesures en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés : création d'un référent handicap, conservation de l'aménagement de poste en cas de mobilité...*         | handicap   |
| <a href="#">6 septies</a>                             | 80  | Plan d'action pluri annuel d'au plus 3 ans renouvelables*  | égalité professionnelle                          |
| <a href="#">9</a>                                     | 1   | compétence des délégués du personnel et ajout de la notion de "définition des orientations en matière de politique de ressources humaines"                                       | dialogue social et instances                     |
| <a href="#">9 bis A</a>                               | 5   | contenu du rapport social unique (annuel)*   | dialogue social et instances                     |
| <a href="#">9 bis B</a>                               | 5   | présentation du rapport social unique au CSFP et entrée en vigueur au 1er janvier 2021   | dialogue social et instances                     |
| <a href="#">9 ter</a>                                 | 90  | missions du FIPHFP, publication des objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics*   | handicap   |
| <a href="#">9 ter</a>                                 | 2   | compétences du conseil commun de la fonction publique  | dialogue social et instances                     |
| <a href="#">14 bis, 25 ter, 25 septies, 25 octies</a> | 34  | la haute autorité pour la transparence la vie publique remplace la commission de déontologie   | déontologie                                      |
| <a href="#">15</a>                                    | 76  | détachement d'office de fonctionnaire lorsque le service dans lequel il travaille est repris par une entité employant du personnel de droit privé*                               | carrière   |

|  |    |   |  |
|--|----|---|--|
| <a href="#"><u>16 ter et 16 quater</u></a> | 83 | représentation équilibrée hommes/femmes au sein des jurys de recrutement, avancement ou promotion   | égalité professionnelle                          |
| <a href="#"><u>17</u></a>                  | 27 | nouvelle rédaction pour tenir compte de la notion de valeur professionnelle   | reconnaissance de la performance professionnelle |
| <a href="#"><u>20</u></a>                  | 28 | précisions apportées sur les modalités de fixation de la rémunération des agents contractuels   | reconnaissance de la performance professionnelle |
| <a href="#"><u>20</u></a>                  | 41 | calcul du supplément familial de traitement en cas de garde alternée  | rémunération                                     |
| <a href="#"><u>21</u></a>                  | 45 | l'article est complété par l'octroi d'autorisations spéciales d'absence liée à la parentalité (fin du caractère discrétionnaire local)*   | protection sociale                               |
| <a href="#"><u>22</u></a>                  | 64 | formation en management pour tout fonctionnaire accédant à des fonctions d'encadrement  | formation  |
| <a href="#"><u>25 ter</u></a>              | 34 | Modifications des conditions de la déclaration d'intérêts*  | déontologie                                      |
| <a href="#"><u>22 quater</u></a>           | 58 | dispositions relatives au CPF : alimentation, inaptitude, conversion privé/public*  | formation  |
| <a href="#"><u>25 septies</u></a>          | 34 | rôle prioritaire du référent déontologue sur les projets de création ou de reprise d'entreprise, la HATVP se prononçant dans le cas où le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie.<br>Durée du temps partiel pour créer/reprendre une entreprise portée à 3 ans (avant 2 ans) | déontologie                                      |
| <a href="#"><u>25 octies</u></a>           | 34 | rôle de la HATVP en remplacement de la commission de déontologie.<br>Création de sanction si avis non respecté*   | déontologie                                      |
| <a href="#"><u>25 nonies</u></a>           | 36 | exceptions à l'application de la loi relative à la transparence de la vie publique pour certains agents   | déontologie                                      |
| <a href="#"><u>29</u></a>                  | 31 | possibilité pour les témoins de se faire assister dans le cadre des procédures disciplinaires   | discipline                                       |
| <a href="#"><u>32</u></a>                  | 15 | principe du recours possible aux agents contractuels, à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics<br>Précision dans la création et vacance de la possibilité de recourir aux contractuels*  | contractuels et recrutement                      |
| <a href="#"><u>33</u></a>                  | 90 | De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés*   | handicap   |
| <a href="#"><u>34</u></a>                  | 90 | Calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés, missions du FIPHFP, calcul des unités et des contributions annuelles*  | handicap   |
| <a href="#"><u>35, 36, 37, 38, 39</u></a>  | 90 | Dispositions relatives au FIPHFP  | handicap   |

**\*décret à venir**

## B. Articles modifiés ou insérés au sein de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

| Loi 83-634 (avant la loi n°2019-828 du 6 août 2019)   | loi 83-634 modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019   |
|---|--|
| <p><b>Article 6</b></p> <p>La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.</p> <p>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, 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.</p> <p>Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.</p> <p>De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.</p> <p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, <b>l'évaluation, la notation</b>, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p> <p>1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;</p> <p>2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;</p> <p>3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.</p> <p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.</p> | <p><b>Article 6</b></p> <p>La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.</p> <p>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, <b>de grossesse</b>, de leur situation de famille, 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.</p> <p>Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.</p> <p>De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.</p> <p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, <b>l'appréciation de la valeur professionnelle</b>, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p> <p>1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;</p> <p>2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;</p> <p>3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.</p> <p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.</p> <p><i>Entrée en vigueur : le 1er janvier 2021 (et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020)</i></p> |
| <p><b>Article 6 bis</b></p> <p>Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</p>   | <p><b>Article 6 bis</b></p> <p>Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.</p> <p>Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.</p> <p>De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.</p> <p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, <b>l'évaluation, la notation</b>, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p> <p>1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;</p> <p>2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;</p> <p>3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.</p> <p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.</p> <p>Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.</p> | <p>Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.</p> <p>De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.</p> <p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, <b>l'appréciation de la valeur professionnelle</b>, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p> <p>1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;</p> <p>2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;</p> <p>3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.</p> <p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.</p> <p>Le Gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décret, comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Ce rapport est remis au Parlement.</p> <p><i>Entrée en vigueur : le 1er janvier 2021 (et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020)</i></p> |
| <p><b>Article 6 ter A</b></p> <p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, <b>l'évaluation, la notation</b>, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.</p> <p>Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.</p> <p>Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis.</p>   | <p><b>Article 6 ter A</b></p> <p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation <b>l'appréciation de la valeur professionnelle</b>, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.</p> <p>Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.</p> <p>Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis.</p>  |

En cas de litige relatif à l'application quatre premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime, d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi ou de tout fait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal.

En cas de litige relatif à l'application quatre premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime, d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi ou de tout fait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal.

*Entrée en vigueur : le 1er janvier 2021 (et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020)*

## Article 6 quater

I. — Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les **emplois de direction des régions, des départements ainsi que des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants** et 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. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat et les agences régionales de santé par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et, globalement, pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Toutefois, lorsqu'au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois soumis à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I, cette obligation s'apprécie sur **un cycle de cinq nominations** successives.

## Article 6 quater

I. — Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans **les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale** 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. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'État, ses établissements publics et les agences régionales de santé, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et globalement pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation.

En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

|   |   |
|---|---|
|   | <p>Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue au même premier alinéa, cette <b>obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.</b></p> <p>II. – En cas de <u>non-respect de l'obligation</u> prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.</p> <p>Le <b>montant de cette contribution</b> est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation prévue au I du présent article, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I multiplié par un montant unitaire.</p> <p>Par dérogation au deuxième alinéa du présent II, l'employeur est <b>dispensé de contribution</b> au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation prévue au I relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est <b>arrondi à l'unité inférieure</b>. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu à l'article 6 septies.</p> <p>III. – Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emploi concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus.</p> <p><i>Entrée en vigueur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, à compter du prochain <b>renouvellement général de leurs assemblées délibérantes</b></li> <li>- pour le CNFPT, à compter du renouvellement de son <b>conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux</b></li> </ul> |
| - | <p><b>Art. 6 quater A</b></p> <p>Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un <u>dispositif de signalement</u> qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un <b>acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes</b> 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.</p> <p>Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.</p>  |



|   |   |
|---|---|
|   | <p>Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.</p>   |
| <p><b>Article 6 quinquès</b></p> <p>Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.</p> <p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, <b>l'évaluation, la notation</b>, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p> <p>1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;<br/> 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;<br/> 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.</p> <p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.</p> | <p><b>Article 6 quinquès</b></p> <p>Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.</p> <p>Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, <b>l'appréciation de la valeur professionnelle</b>, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :</p> <p>1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;<br/> 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;<br/> 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.</p> <p>Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.</p>   |
| <p><b>Article 6 sexies</b></p> <p>Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, <b>de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée</b>, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.</p> <p>Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.</p>  | <p><b>Article 6 sexies</b></p> <p>I - Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, <b>de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle</b>, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.</p> <p>Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.</p> <p>II. – Tout agent a le droit de <b>consulter un référent handicap</b>, 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.</p> <p>L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.</p> <p>La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>III. – Pour tout changement d’emploi dans le cadre d’une mobilité, les administrations visées à l’article 2 de la présente loi prennent les mesures appropriées permettant aux agents mentionnés au I du présent article de conserver leurs équipements contribuant à <u>l’adaptation de leur poste de travail</u>.</p> <p>IV. – Le Conseil national consultatif des personnes handicapées est saisi pour avis des projets de loi, d’ordonnance et de décret relatifs à l’accueil, à l’insertion et au maintien dans l’emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.</p> <p>V - Un décret en Conseil d’État précise les conditions d’application du présent article.</p>   |
| <p>Après l’article 6 sexies, il est inséré un article 6 septies ainsi rédigé</p> | <p><b>Art. 6 septies</b></p> <p>Pour assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l’État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un <u>plan d’action pluriannuel</u> dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.</p> <p>Le plan d’action comporte au moins des mesures visant à :</p> <p>1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;</p> <p>2° Garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d’emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l’application de l’article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l’État, de l’article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l’article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d’avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d’action précise les actions mises en œuvre pour garantir l’égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d’avancement de grade ;</p> <p>3° Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;</p> <p>4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.</p> <p>Le plan d’action est élaboré sur la base des données issues de l’état de la situation comparée de l’égalité entre les femmes et les hommes du rapport social unique prévu à l’article 9 bis A de la présente loi établi par les administrations mentionnées à l’article 2.</p> <p>Les comités prévus à l’article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l’article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, à l’article L. 315-13 du code de l’action sociale et des familles, aux articles L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l’article 25 de la loi n° 86-</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>33 du 9 janvier 1986 précitée sont <u>consultés</u> sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.</p> <p>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.</p> <p>Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application du présent article.</p> <p><i>Entrée en vigueur : le premier plan d'action est élaboré au plus tard pour le 31 décembre 2020</i></p>   |
| <p><b>Article 9</b></p> <p>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 et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.</p> <p>Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.</p> <p>L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.</p> <p>Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.</p> <p>Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.</p> <p>L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association. Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.</p> | <p><b>Article 9</b></p> <p>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, <b>à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'État.</b></p> <p>Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.</p> <p>L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.</p> <p>Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.</p> <p>Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.</p> <p>L'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association. Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.</p> |
|   | <p><i>Entrée en vigueur : 1er janvier 2021 dans les administrations de l'État, les établissements publics et les collectivités territoriales, dans les conditions et selon les modalités fixées par le <b>décret en Conseil d'État</b> mentionné à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.</i></p> <p><b>Art. 9 bis A.</b></p> <p>I. – Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent <b>chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion</b> prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction</p>  |

publique territoriale et à l'article 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

Les éléments et données mentionnés au premier alinéa du présent I sont notamment relatifs :

- 1° À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 2° Aux parcours professionnels ;
- 3° Aux recrutements ;
- 4° À la formation ;
- 5° Aux avancements et à la promotion interne ;
- 6° À la mobilité ;
- 7° À la mise à disposition ;
- 8° À la rémunération ;
- 9° À la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- 10° À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 11° À la diversité ;
- 12° À la lutte contre les discriminations
- 13° Au handicap ;
- 14° À l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la présente loi.

II. – Les données mentionnées au premier alinéa du I du présent article sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux mentionnés à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, aux articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles.

Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

III. – Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par décret en Conseil d'État.

|  |  |
|--|--|
|  | <p><b>Art. 9 bis B</b></p> <p>Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux mentionnés au II de l'article 9 bis A. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public.</p>   |
| <p><b>Article 9 ter</b></p> <p>Le Conseil commun de la fonction publique connaît de toute question d'ordre général commune à au moins deux des trois fonctions publiques dont il est saisi.</p> <p>Il est saisi des projets de loi, d'ordonnance et de décret communs à au moins deux des trois fonctions publiques.</p> <p>Le rapport annuel mentionné au dernier alinéa du I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est soumis au Conseil commun de la fonction publique.</p> <p>La consultation du Conseil commun de la fonction publique, lorsqu'elle est obligatoire, remplace celle des conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.</p> <p>Le Conseil commun de la fonction publique est présidé par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant.</p> <p>Il comprend :</p> <p>1° Des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires désignés par celles-ci ; les sièges sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre des voix obtenues par chacune d'elles lors des dernières élections pour la désignation des membres des comités techniques dans les trois fonctions publiques et des organismes consultatifs permettant d'assurer la représentation des personnels en vertu de dispositions législatives spécifiques ;</p> <p>2° Des représentants :</p> <p>a) Des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics ;</p> <p>b) Des employeurs territoriaux et de leurs établissements publics, parmi lesquels le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, désignés par les représentants des collectivités territoriales au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale mentionnés à l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;</p> <p>c) Des employeurs publics hospitaliers désignés par les organisations les plus représentatives des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.</p> | <p><b>Article 9 ter</b></p> <p>Le Conseil commun de la fonction publique connaît de toute question d'ordre général commune à au moins deux des trois fonctions publiques dont il est saisi.</p> <p>Il est saisi des projets de loi, d'ordonnance et de décret communs à au moins deux des 3 fonctions publiques.</p> <p>Lorsque le projet de texte comporte, en outre, des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le conseil commun peut également être consulté sur ces dispositions, après accord du président du conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière selon la fonction publique concernée, dès lors qu'elles présentent un lien avec les dispositions communes.</p> <p>Le rapport annuel mentionné au dernier alinéa du I de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est soumis au Conseil commun de la fonction publique.</p> <p>La consultation du Conseil commun de la fonction publique, lorsqu'elle est obligatoire ou lorsqu'elle intervient en application du troisième alinéa du présent article, remplace celle des conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.</p> <p>Le Conseil commun de la fonction publique est présidé par le ministre chargé de la fonction publique ou son représentant.</p> <p>Il comprend :</p> <p>1° Des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires désignés par celles-ci ; les sièges sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre des voix obtenues par chacune d'elles lors des dernières élections pour la désignation des membres des comités sociaux dans les trois fonctions publiques et des organismes consultatifs permettant d'assurer la représentation des personnels en vertu de dispositions législatives spécifiques ;</p> <p>2° Des représentants :</p> <p>a) Des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics ;</p> <p>b) Des employeurs territoriaux et de leurs établissements publics, parmi lesquels le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, désignés par les représentants des collectivités territoriales au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale mentionnés à l'article 8 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;</p> <p>c) Des employeurs publics hospitaliers désignés par les organisations les plus représentatives des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.</p> <p>Le président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière assiste aux réunions du Conseil commun de la fonction publique sans voix délibérative.</p> <p>L'avis du Conseil commun de la fonction publique est rendu lorsque l'avis de chacune des catégories des représentants mentionnées aux 1° et 2° a été recueilli.</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>Le président du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière assiste aux réunions du Conseil commun de la fonction publique sans voix délibérative.</p> <p>L'avis du Conseil commun de la fonction publique est rendu lorsque l'avis de chacune des catégories des représentants mentionnées aux 1° et 2° a été recueilli.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.</p>   | <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.</p> <p><i>Entrée en vigueur : 1er janvier 2020.</i></p>  |
| <p><b>Article 14 bis</b></p> <p>Hormis les cas où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la <b>commission de déontologie</b> mentionnée à l'article 25 octies. Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.</p> <p>Ces dispositions sont également applicables en cas de mutation ou de changement d'établissement, sauf lorsque ces mouvements donnent lieu à l'établissement d'un tableau périodique de mutations.</p> <p>Les décrets portant statuts particuliers ou fixant des dispositions statutaires communes à plusieurs corps ou cadres d'emplois peuvent prévoir un délai de préavis plus long que celui prévu au premier alinéa, dans la limite de six mois, et imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps ou cadre d'emplois.</p> | <p><b>Article 14 bis</b></p> <p>Hormis les cas où le détachement et la mise en disponibilité sont de droit, une administration ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires tendant, avec l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, à être placé dans l'une de ces positions statutaires ou à être intégré directement dans une autre administration qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la <b>Haute Autorité pour la transparence de la vie publique</b> mentionnée à l'article 25 octies. Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.</p> <p>Ces dispositions sont également applicables en cas de mutation ou de changement d'établissement, sauf lorsque ces mouvements donnent lieu à l'établissement d'un tableau périodique de mutations.</p> <p>Les décrets portant statuts particuliers ou fixant des dispositions statutaires communes à plusieurs corps ou cadres d'emplois peuvent prévoir un délai de préavis plus long que celui prévu au premier alinéa, dans la limite de six mois, et imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps ou cadre d'emplois.</p> <p><i>Entrée en vigueur : 1er février 2020</i></p> <p><i>-La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites sur le fondement du chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi 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.</i></p> <p><i>-À compter du 1er février 2020, les demandes sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la présente loi.</i></p> |
|  | <p><b>Art. 15</b></p> <p>I. – Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est <b>transférée</b> à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être <b>détachés d'office</b>, 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.</p> <p>II. – Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine et qui ne</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>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 service public industriel et commercial.</p> <p>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.</p> <p>III. – Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administrations mentionnées à l'article 2.</p> <p>IV. – 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.</p> <p>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.</p> <p>V. – 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.</p> <p>Lorsque le fonctionnaire détaché en application du présent article et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.</p> <p>VI. – À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité mentionnée au V.</p> <p>VII – En dehors des cas où ils sont mis à disposition, les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, peuvent être <u>détachés d'office</u> dans les conditions prévues au présent article auprès de cette personne morale de droit privé. Le présent VII ne s'applique pas aux fonctionnaires mentionnés à l'article L. 131-12 du code du sport.</p> <p>VIII. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article.</p> |
|  | <p><b>Art. 16 ter</b></p> <p>Les <b>jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne</b> des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, 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.</p>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection mentionnés au premier alinéa, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.</p> <p>À titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au deuxième alinéa.</p> <p>Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.</p> <p>Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article.</p>  |
|   | <p><b>Art. 16 quater</b></p> <p>La <u>présidence des jurys et des instances de sélection</u> 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.</p> <p>Les recrutements et avancements de fonctionnaires mentionnés au premier alinéa sont ceux organisés sur le fondement :</p> <p>1° De l'article 19, du 1° de l'article 26 et des 2° et 3° de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;</p> <p><b>2° De l'article 36, du 1° de l'article 39 et des 2° et 3° de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;</b></p> <p>« 3° De l'article 29, du 1° de l'article 35 et des 2° et 3° de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.</p> <p>Des dérogations au présent article peuvent être prévues par décret en Conseil d'État.</p> |
| <p><b>Article 17</b></p> <p>Les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées.</p> <p>Les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir de système de notation.</p>  | <p><b>Article 17</b></p> <p>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.</p>  |
| <p><b>Article 20</b></p> <p>Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.</p> <p>Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.</p> | <p><b>Article 20</b></p> <p>Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.</p> <p>La <u>rémunération des agents contractuels</u> est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des <b>fonctions</b> exercées, de la <b>qualification</b> requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle peut tenir compte de leurs <b>résultats professionnels</b> et des <b>résultats collectifs</b> du service.</p> <p>Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.</p>  |



|  |  |
|--|--|
| <p>Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale.</p> <p>Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant. En cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, le fonctionnaire du chef duquel il est alloué est désigné d'un commun accord entre les intéressés. Le supplément familial de traitement n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un employeur mentionné aux 1°, 2° et 3° de l'<a href="#">article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite</a> ainsi que par un établissement public à caractère industriel et commercial, une entreprise publique ou un organisme dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50 % de son montant soit par des taxes parafiscales, soit par des cotisations rendues obligatoires en vertu d'un texte légal ou réglementaire, soit par des subventions allouées par un des employeurs, établissements, entreprises ou organismes précités.</p> | <p>Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale.</p> <p>Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant. En cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, le fonctionnaire du chef duquel il est alloué est désigné d'un commun accord entre les intéressés. Le supplément familial de traitement n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un employeur mentionné aux 1°, 2° et 3° de l'<a href="#">article L. 86-1 du code des pensions civiles et militaires de retraite</a> ainsi que par un établissement public à caractère industriel et commercial, une entreprise publique ou un organisme dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50 % de son montant soit par des taxes parafiscales, soit par des cotisations rendues obligatoires en vertu d'un texte légal ou réglementaire, soit par des subventions allouées par un des employeurs, établissements, entreprises ou organismes précités. <b>En cas de <u>résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents</u> 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.</b></p> |
| <p><b>Article 21</b></p> <p>Les fonctionnaires ont droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des congés annuels ;</li> <li>- des congés de maladie ;</li> <li>- des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales ;</li> <li>- des congés de formation professionnelle ;</li> <li>- des congés pour validation des acquis de l'expérience ;</li> <li>- des congés pour bilan de compétences ;</li> <li>- des congés pour formation syndicale.</li> </ul>  | <p><b>Article 21</b></p> <p>Les fonctionnaires ont droit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des congés annuels ;</li> <li>- des congés de maladie ;</li> <li>- des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales ;</li> <li>- des congés de formation professionnelle ;</li> <li>- des congés pour validation des acquis de l'expérience ;</li> <li>- des congés pour bilan de compétences ;</li> <li>- des congés pour formation syndicale.</li> </ul> <p><b>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.</b></p> <p><b>Un décret en Conseil d'État détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit.</b></p>   |
| <p><b>Article 22</b></p> <p>Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.</p> <p>Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.</p>  | <p><b>Article 22</b></p> <p>Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.</p> <p>Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.</p> <p><b>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.</b></p> <p>Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.</p>  | <p>Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.</p> <p><b>Ils bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.</b></p> <p>Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.</p>   |
| <p><b>Article 22 quater</b></p> <p>I. - Le compte personnel de formation permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Le fonctionnaire utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation. Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail. Le compte personnel de formation peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle. Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps.</p> <p>II. - La mobilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du compte personnel de formation doit être motivée et peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente. L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'<a href="#">article L. 6121-2 du code du travail</a>. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande. Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un fonctionnaire a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.</p> <p>III. - <b>L'alimentation de ce compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur de vingt-quatre heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. Pour le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures maximum par an et le plafond est porté à quatre cents heures.</b></p> | <p><b>Article 22 quater</b></p> <p>I. - Le <u>compte personnel de formation</u> permet au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Le fonctionnaire utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation. Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail. Le compte personnel de formation peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle. Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps.</p> <p>II. - La mobilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre le fonctionnaire et son administration. Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du compte personnel de formation doit être motivée et peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente. L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences mentionné à l'<a href="#">article L. 6121-2 du code du travail</a>. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande. Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un fonctionnaire a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.</p> <p>III. – <b>L'alimentation de ce compte s'effectue à la fin de chaque année, à hauteur d'un nombre d'heures maximum par année de travail et dans la limite d'un plafond. Le fonctionnaire qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel correspondant à un niveau prévu par voie réglementaire bénéficie de <u>majorations</u> portant sur le nombre maximal d'heures acquises annuellement et le plafond des droits à formation.</b></p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée légale annuelle de travail. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet.</p> <p><b>IV. - Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de cent cinquante heures, en complément des droits acquis, sans préjudice des plafonds mentionnés au III.</b></p> <p>V. - Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du compte personnel de formation ouvert selon les conditions prévues à l'<a href="#">article L. 6323-1 du code du travail</a> sont conservés et utilisés dans les conditions définies au présent article.</p> <p>VI. - Sans préjudice des actions de mutualisation pouvant être engagées entre employeurs publics, l'employeur prend en charge les frais de formation. L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'<a href="#">article L. 5424-1 du code du travail</a> prend en charge les frais de formation au titre du compte personnel de formation des agents involontairement privés d'emploi dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>VII. - Un décret en Conseil d'Etat <b>fixe les modalités d'application du présent article, notamment les modalités d'utilisation du compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation.</b></p> | <p>Le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée légale annuelle de travail. Cette durée est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés sur des emplois à temps non complet.</p> <p>IV. – Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un <u>crédit d'heures supplémentaires en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond.</u></p> <p>V. - Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre du compte personnel de formation ouvert selon les conditions prévues à l'article L. 6323-1 du code du travail sont conservés et peuvent être <u>convertis en heures.</u> Ces droits sont utilisés dans les conditions définies au présent article.</p> <p>VI. - Sans préjudice des actions de mutualisation pouvant être engagées entre employeurs publics, l'employeur prend en charge les frais de formation. L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'<a href="#">article L. 5424-1 du code du travail</a> prend en charge les frais de formation au titre du compte personnel de formation des agents involontairement privés d'emploi dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>VII. - Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article, notamment le nombre d'heures acquises chaque année et les plafonds applicables au compte personnel de formation ainsi que les modalités d'utilisation du compte épargne-temps en combinaison avec le compte personnel de formation.</p> <p><i>Entrée en vigueur : à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2020</i></p> |
| <p><b>Article 23 bis</b></p> <p>I.-Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.</p> <p>II.-Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au I et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :</p> <p>1° Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ;</p> <p>2° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifie en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant</p>  | <p><b>Article 23 bis</b></p> <p>I.-Sous réserve des nécessités du service, le fonctionnaire en position d'activité ou de détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.</p> <p>II.-Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, de l'une des mesures prévues au I et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :</p> <p>1° Son avancement d'échelon a lieu sur la base de l'avancement moyen, constaté au sein de la même autorité de gestion, des fonctionnaires du même grade ;</p> <p>2° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifie en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ;</p> <p>3° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.</p> <p>III.-Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis au II.</p> <p>IV.-Par dérogation à l'article 17, le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I du présent article et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle.</p> <p>Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient <b>le maintien d'un système de notation-</b></p> <p>V.-Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.</p> <p>VI.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le fonctionnaire soumis aux II et III conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et dans lesquelles le fonctionnaire soumis au même II bénéficie d'un entretien sans appréciation de sa valeur professionnelle.</p> | <p>de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ;</p> <p>3° Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.</p> <p>III.-Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis au II.</p> <p>IV.-Par dérogation à l'article 17, le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie de l'une des mesures prévues au I du présent article et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale a droit à un entretien annuel avec l'autorité hiérarchique dont il relève, sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle.</p> <p>Toutefois, cet entretien annuel n'a pas lieu lorsque les dispositions du statut particulier de son corps ou cadre d'emplois d'origine prévoient <b>des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle.</b></p> <p>V.-Les compétences acquises dans l'exercice d'une activité syndicale sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle.</p> <p>VI.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le fonctionnaire soumis aux II et III conserve le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire et dans lesquelles le fonctionnaire soumis au même II bénéficie d'un entretien sans appréciation de sa valeur professionnelle.</p> |
| <p><b>Article 25 ter</b></p> <p>I.-La nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts <b>à l'autorité investie du pouvoir de nomination.</b></p> <p><b>Dès la nomination du fonctionnaire dans l'un des emplois définis au premier alinéa du présent I, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.</b></p> <p>II.-Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I de l'article 25 bis, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.</p> <p>Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.</p>   | <p><b>Article 25 ter</b></p> <p>I.-La nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination <b>ou à l'autorité hiérarchique dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.</b></p> <p>II.-Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I de l'article 25 bis, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.</p> <p>Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.</p> <p>III.-La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire dont la déclaration d'intérêts lui est transmise se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I du même article 25 bis.</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>III.-La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire dont la déclaration d'intérêts lui est transmise se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I du même article 25 bis.</p> <p>Dans le cas où la Haute Autorité constate que le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.</p> <p>Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et le fonctionnaire concerné que la situation n'appelle aucune observation.</p> <p>IV.-La déclaration d'intérêts ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement. La déclaration d'intérêts est annexée au dossier du fonctionnaire selon des modalités garantissant sa confidentialité sous réserve de sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.</p> <p>Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes.</p> <p>Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées à l'emploi concerné sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.</p> | <p>Dans le cas où la Haute Autorité constate que le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.</p> <p>Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et le fonctionnaire concerné que la situation n'appelle aucune observation.</p> <p>IV.-La déclaration d'intérêts ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement. La déclaration d'intérêts est annexée au dossier du fonctionnaire selon des modalités garantissant sa confidentialité sous réserve de sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.</p> <p>Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes.</p> <p>Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées à l'emploi concerné sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.</p> <p><i>Entrée en vigueur : 1er février 2020</i></p> <p><i>-La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites sur le fondement du chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi 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.</i></p> <p><i>-À compter du 1er février 2020, les demandes sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la présente loi.</i></p> |
| <p><b>Article 25 septies</b></p> <p>I.-Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.</p> <p>Il est interdit au fonctionnaire :</p> <p>1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article <a href="#">L. 133-6-8</a> du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;</p> <p>2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;</p> <p>3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;</p>  | <p><b>Article 25 septies</b></p> <p>I.-Le fonctionnaire <u>consacre l'intégralité de son activité professionnelle</u> aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.</p> <p>Il est interdit au fonctionnaire :</p> <p>1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article <a href="#">L. 613-7</a> du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;</p> <p>2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;</p> <p>3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;</p>   |

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;  
5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

II.-Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative :

1° Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement ;

2° Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

La dérogation fait l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

III.-Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

La demande d'autorisation prévue aux deuxième et troisième alinéas du présent III est soumise au préalable à l'examen de la commission mentionnée à l'article 25 octies de la présente loi, dans les conditions prévues aux II, V et VI du même article.

IV.-Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;  
5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

II.-Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative :

1° Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement ;

2° Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

La dérogation fait l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

III.-Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de **trois** ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, qui se prononce dans les conditions prévues à l'article 25 octies.

Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, l'autorité hiérarchique soumet sa demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. À défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité.

|   |   |
|---|---|
| <p>lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice. Par dérogation au 1° du I du présent article, ces activités peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale. Il peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'article <a href="#">L. 952-1</a> du code de l'éducation.</p> <p>V.-La production des œuvres de l'esprit, au sens des articles <a href="#">L. 112-1</a>, <a href="#">L. 112-2</a> et <a href="#">L. 112-3</a> du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve de l'article 26 de la présente loi. Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.</p> <p>VI.-Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.</p> <p>VII.-Les conditions d'application du présent article, notamment la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire en application du IV, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.</p> | <p>IV.-Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice. Par dérogation au 1° du I du présent article, ces activités peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale. Il peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'article <a href="#">L. 952-1</a> du code de l'éducation.</p> <p>V.-La production des œuvres de l'esprit, au sens des articles <a href="#">L. 112-1</a>, <a href="#">L. 112-2</a> et <a href="#">L. 112-3</a> du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve de l'article 26 de la présente loi. Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.</p> <p>VI.-Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.</p> <p>VII.-Les conditions d'application du présent article, notamment la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire en application du IV, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p><i>Entrée en vigueur : 1er février 2020</i></p> <p><i>-La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites sur le fondement du chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi 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.</i></p> <p><i>-À compter du 1er février 2020, les demandes sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la présente loi.</i></p> |
| <p><b>Article 25 octies</b></p> <p><b>I.-Une commission de déontologie de la fonction publique est placée auprès du Premier ministre pour apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.</b></p> <p><b>Elle est chargée :</b></p> <p><b>1° De rendre un avis lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte élaborés pour l'application des articles 6 ter A, 25 à 25 ter, 25 septies, 25 nonies et 28 bis ;</b></p> <p><b>2° D'émettre des recommandations sur l'application des mêmes articles</b></p>  | <p><b>Article 25 octies</b></p> <p><b>I. – La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.</b></p> <p><b>II. – À ce titre, la Haute Autorité est chargée :</b></p> <p><b>1° De rendre un avis, lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs aux articles 6 ter A, 25 bis à 25 nonies, 28 bis ainsi qu'au dernier alinéa de l'article 25 et d'émettre des recommandations de portée générale sur l'application de ces mêmes dispositions. Ces avis et ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics selon des modalités déterminées par la Haute Autorité ;</b></p>   |



3° De formuler des recommandations lorsque l'administration la saisit sur l'application desdits articles à des situations individuelles.

Les avis et les recommandations mentionnés aux 1° et 2° du présent I ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics, selon des modalités déterminées par la commission.

II.-La commission est chargée d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire sur le fondement du III de l'article 25 septies avec les fonctions qu'il exerce.

III.-Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions ou, le cas échéant, l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine saisit à titre préalable la commission afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Pour l'application du premier alinéa du présent III, est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé.

A défaut de saisine préalable par le fonctionnaire ou l'administration, le président de la commission peut saisir celle-ci dans un délai de trois mois à compter de l'embauche du fonctionnaire ou de la création de l'entreprise ou de l'organisme privé.

La commission apprécie si l'activité qu'exerce ou que projette d'exercer le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi ou de placer l'intéressé en situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.

IV - La commission peut demander au fonctionnaire ou à l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emplois dans lesquels il a été précédemment détaché ou a exercé des fonctions toute explication ou tout document nécessaire à l'exercice des missions de la commission.

La commission peut recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Elle peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.

La commission et la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peuvent échanger les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives, y compris les informations couvertes par le secret professionnel. Pour les personnes mentionnées aux 4°, 7° et 8° du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, la commission communique ses avis pris en application du III du présent article à la Haute Autorité.

Le cas échéant, la commission est informée par la ou les autorités dont relève le fonctionnaire dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage en application de l'article 6 ter A de la présente loi, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des trois années antérieures par ce fonctionnaire.

V. Lorsqu'elle est saisie en application des II ou III du présent article, la commission rend, dans un délai de deux mois à compter de sa saisine, un avis :

2° De formuler des recommandations, lorsque l'administration la saisit, sur l'application des articles 6 ter A, 25 bis, 25 septies, 25 nonies et 28 bis à des situations individuelles autres que celles mentionnées au III de l'article 25 septies et aux III à V du présent article ;

3° D'émettre un avis sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire sur le fondement du III de l'article 25 septies avec les fonctions qu'il exerce ;

4° D'émettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative dans les conditions prévues aux III et IV du présent article ;

5° D'émettre un avis en cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel sur le fondement du V.

III. – Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin

d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Pour l'application du premier alinéa du présent III, est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.

IV. – Lorsque la demande prévue au premier alinéa du III émane d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel occupant un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la Haute Autorité. À défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité.

V. – La Haute Autorité est saisie et rend son avis dans un délai fixé par le décret prévu au XII lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à un emploi relevant de l'une des catégories suivantes :

1° Les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'État dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres ;

2° Les emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

3° Les emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.

La Haute Autorité est saisie par l'autorité hiérarchique ou, à défaut, par la personne concernée.



1° De compatibilité ;

2° De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de deux ans lorsque l'avis est rendu en application du II et de trois ans suivant la cessation des fonctions lorsque l'avis est rendu en application du III;

3° D'incompatibilité.

Le président de la commission peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité, assorti éventuellement de réserves, dans le cas où l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'intéressé.

Il peut également rendre, au nom de celle-ci, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

VI-Les avis rendus au titre des 2° et 3° du V lient l'administration et s'imposent à l'agent. Lorsque l'un de ces avis est rendu en application du III, la commission peut, lorsqu'elle rend un avis d'incompatibilité ou un avis de compatibilité assorti de réserves, et après avoir recueilli les observations de l'agent concerné, le rendre public. L'avis ainsi rendu public ne contient aucune information de nature à porter atteinte à la vie privée de la personne concernée, au secret médical, au secret en matière commerciale et industrielle ou à l'un des secrets mentionnés au 2° de l'article L. 311-5 du code des relations entre le public et l'administration.

L'autorité dont le fonctionnaire relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine peut solliciter une seconde délibération de la commission, dans un délai d'un mois à compter de la notification de son avis. Dans ce cas, la commission rend un nouvel avis dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette sollicitation.

Lorsque le fonctionnaire ne respecte pas l'avis rendu au titre des mêmes 2° et 3°, il peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.

Lorsque le fonctionnaire retraité ne respecte pas l'avis rendu au titre desdits 2° et 3°, il peut faire l'objet d'une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions.

Lorsque l'agent est titulaire d'un contrat de travail et qu'il ne respecte pas l'avis rendu au titre des mêmes 2° et 3°, le contrat prend fin à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

VII.-La commission de déontologie de la fonction publique est présidée par un conseiller d'Etat ou par son suppléant, conseiller d'Etat.

Elle comprend en outre :

1° Un conseiller maître à la Cour des comptes ou son suppléant, conseiller maître à la Cour des comptes ;

2° Un magistrat de l'ordre judiciaire ou son suppléant, magistrat de l'ordre judiciaire ;

3° Trois personnalités qualifiées, dont l'une au moins doit avoir exercé des fonctions au sein d'une entreprise privée, et trois suppléants, soumis à la même condition.

Outre les personnes mentionnées aux 1° à 3° du présent VII, la commission comprend :

a) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique de l'Etat, deux directeurs d'administration centrale ou leurs suppléants ;

Pour les autres emplois mentionnés au IV du présent article, lorsque l'autorité hiérarchique dont relève l'un des emplois a un doute sérieux sur la compatibilité avec les fonctions exercées au cours des trois années

précédant l'entrée en fonction par la personne dont la nomination est envisagée, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.

VI. – Dans l'exercice de ses attributions mentionnées aux 3° à 5° du II, la Haute Autorité examine si l'activité qu'exerce le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles 432-12 ou 432-13 du code pénal.

VII. – Dans les cas prévus aux 3° à 5° du II du présent article, la Haute Autorité peut se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

1° De la création ou de la reprise par un fonctionnaire d'une entreprise ou du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé

2° Du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité.

VIII - La Haute Autorité peut demander au fonctionnaire ou à l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emplois dans lesquels il a été précédemment détaché ou a exercé des fonctions toute information ou tout document nécessaire à l'exercice des missions de la Haute Autorité.

La Haute Autorité peut recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

La commission et la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peuvent échanger les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives, y compris les informations couvertes par le secret professionnel. Pour les personnes mentionnées aux 4°, 7° et 8° du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, la commission communique ses avis pris en application du III du présent article à la Haute Autorité.

Le cas échéant, la Haute Autorité est informée par la ou les autorités dont relève le fonctionnaire dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage en application de l'article 6 ter A de la présente loi, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des trois années antérieures par ce fonctionnaire.

IX - Lorsqu'elle est saisie en application des 3° à 5° du II du présent article, la Haute Autorité rend un avis :

1° De compatibilité ;

2° De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de trois ans ;

3° D'incompatibilité.

b) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique territoriale, un représentant d'une association d'élus de la catégorie de collectivité territoriale ou d'établissement public dont relève l'intéressé ou son suppléant, ainsi qu'un directeur ou ancien directeur général des services d'une collectivité territoriale ou son suppléant ;

c) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique hospitalière, une personnalité qualifiée dans le domaine de la santé publique ou son suppléant, ainsi qu'un inspecteur général des affaires sociales ou un ancien directeur d'hôpital ou son suppléant ;

d) Lorsqu'elle exerce ses attributions en application des articles L. 531-1 à L. 531-16 du code de la recherche, deux personnalités qualifiées dans le domaine de la recherche ou de la valorisation de la recherche ou leurs suppléants.

La commission comprend un nombre égal de femmes et d'hommes.

Selon le cas, le directeur du personnel du ministère ou de l'établissement public ou le chef du corps dont relève l'intéressé, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la collectivité territoriale dont relève l'intéressé, le directeur de l'établissement hospitalier ou de l'établissement social ou médico-social dont relève l'intéressé ou leur représentant respectif assiste aux séances de la commission, sans voix délibérative.

Les membres de la commission sont nommés par décret pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

VII.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission ainsi que les règles de procédure applicables devant elle.

La Haute Autorité peut rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires.

Le président de la Haute Autorité peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité, assorti éventuellement de réserves, dans le cas où l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'intéressé.

Il peut également rendre, au nom de celle-ci, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

Lorsqu'elle se prononce en application des 3° et 4° du II, la Haute Autorité rend un avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. L'absence d'avis dans ce délai vaut avis de compatibilité.

X - Les avis rendus au titre des 2° et 3° du IX lient l'administration et s'imposent à l'agent. Ils sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

Lorsqu'elle est saisie en application des 3° à 5° du II, la Haute Autorité peut rendre publics les avis rendus, après avoir recueilli les observations de l'agent concerné.

Les avis de la Haute Autorité sont publiés dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.

L'autorité dont le fonctionnaire relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine peut solliciter une seconde délibération de la Haute Autorité, dans un délai d'un mois à compter de la notification de son avis. Dans ce cas, la Haute Autorité rend un nouvel avis dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette sollicitation.

XI. – Lorsque l'avis rendu par la Haute Autorité en application des 2° et 3° du IX n'est pas respecté :

1° Le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;

2° Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;

3° L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité ;

4° Il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Les 1° à 4° du présent XI s'appliquent également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

XII. – Durant les trois années qui suivent le début de l'activité privée lucrative ou sa nomination à un emploi public, l'agent qui a fait l'objet d'un avis rendu en application des 3° à 5° du II fournit, à la demande de la Haute Autorité, toute explication ou tout document pour justifier qu'il respecte cet avis.

En l'absence de réponse, la Haute Autorité met en demeure l'agent de répondre dans un délai de deux mois.

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité informe l'autorité dont relève l'agent dans son corps ou cadre d'emplois d'origine

|  |   |
|--|---|
|  | <p>pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires. Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné, dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.</p> <p>XIII. – Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.</p> <p><i>Entrée en vigueur : 1er février 2020</i></p> <p><i>-La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites sur le fondement du chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi 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.</i></p> <p><i>-À compter du 1er février 2020, les demandes sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la présente loi.</i></p>  |
| <p><b>Article 25 nonies</b></p> <p>I. - Les articles 25 ter, 25 quinquies et 25 sexies de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents publics mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.</p> <p>II. - Les articles 25 à 25 sexies et 25 octies de la présente loi sont applicables :</p> <p>1° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics, organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables ;</p> <p>2° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables.</p> <p>III. - Les décrets mentionnés au I des articles 25 ter et 25 quinquies peuvent prévoir, lorsque certains agents sont déjà astreints, par des dispositions législatives spécifiques, à des obligations de déclaration similaires à celles prévues à ces mêmes articles, que les déclarations faites au titre des dispositions spécifiques tiennent lieu des déclarations prévues par la présente loi.</p> | <p><b>Article 25 nonies</b></p> <p>I. - Les articles 25 ter, 25 quinquies et 25 sexies de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents publics mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.</p> <p><b>I - bis. – Les III et IV de l'article 25 octies de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents publics qui exercent des fonctions mentionnées au I de l'article 23 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.</b></p> <p>II. - Les articles 25 à 25 octies de la présente loi sont applicables :</p> <p>1° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics, organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables ;</p> <p>2° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables.</p> <p>III. - Les décrets mentionnés au I des articles 25 ter et 25 quinquies peuvent prévoir, lorsque certains agents sont déjà astreints, par des dispositions législatives spécifiques, à des obligations de déclaration similaires à celles prévues à ces mêmes articles, que les déclarations faites au titre des dispositions spécifiques tiennent lieu des déclarations prévues par la présente loi.</p> |
| <p><b>Article 29</b></p> <p>Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.</p>  | <p><b>Article 29</b></p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.</p> <p>Toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime des agissements mentionnés aux articles 6, 6 bis, 6 ter, 6 quinquies ou 6 sexies du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.</p>   |
| <p><b>Article 30</b></p> <p>En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.</p> <p>Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.</p> <p>Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions. S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis. A défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations. L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.</p> <p>Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire.</p> <p>La <b>commission administrative paritaire</b> du corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire est également tenue informée de ces mesures.</p> <p>Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au deuxième alinéa. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.</p> | <p><b>Article 30</b></p> <p>En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.</p> <p>Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois.</p> <p>Si, à l'expiration d'un délai de quatre mois, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions. S'il fait l'objet de poursuites pénales et que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service n'y font pas obstacle, il est également rétabli dans ses fonctions à l'expiration du même délai. Lorsque, sur décision motivée, il n'est pas rétabli dans ses fonctions, il peut être affecté provisoirement par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'intérêt du service, dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est, le cas échéant, soumis. A défaut, il peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec de telles obligations. L'affectation provisoire ou le détachement provisoire prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.</p> <p>Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard du fonctionnaire.</p> <p>La <b>commission administrative paritaire de chaque catégorie compétente pour le corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire</b> est également tenue informée de ces mesures.</p> <p>Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions, affecté provisoirement ou détaché provisoirement dans un autre emploi peut subir une retenue, qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée au deuxième alinéa. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.</p>   | <p>En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.</p>   |
| <p><b>Article 32</b></p> <p>I. - Les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.</p> <p>II. - Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux agents contractuels le chapitre II, l'article 22, l'article 22 ter, l'article 22 quater, l'article 23 bis à l'exception de ses II et III, l'article 24 et le présent chapitre IV, à l'exception de l'article 30.</p> <p>III. - Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des actes de gestion propres à la qualité d'agent contractuel qui ne peuvent être pris à l'égard des intéressés lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 ter et 6 quinques de la présente loi.</p> | <p><b>Article 32</b></p> <p>I. - Les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.</p> <p>À l'exception des emplois supérieurs relevant du décret mentionné à l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, des emplois de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée et des emplois relevant des 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique, le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à <u>l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics</u>. Un décret en Conseil d'Etat prévoit les modalités de cette procédure, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat. L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.</p> <p>II. - Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux agents contractuels le chapitre II de la présente loi, les deux derniers alinéas de l'article 21, l'article 22, l'article 22 ter, l'article 22 quater, l'article 23 bis à l'exception de ses II et III, l'article 24 et le présent chapitre IV, à l'exception de l'article 30.</p> <p>III. - Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des actes de gestion propres à la qualité d'agent contractuel qui ne peuvent être pris à l'égard des intéressés lorsqu'ils bénéficient des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 ter et 6 quinques de la présente loi.</p> |
|  | <p><b>CHAPITRE V</b></p> <p><b>De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés</b></p> <p><b>Art. 33.</b> – I. – L'État est assujéti à l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 du code du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 5212-7 et L. 5212-10 du même code. Lorsqu'ils comptent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, cette obligation s'applique également:</p> <p>1° Aux établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux ;</p> <p>2° Aux juridictions administratives et financières ;</p> <p>3° Aux autorités publiques et administratives indépendantes ;</p> <p>4° Aux groupements d'intérêt public</p> <p>5° Aux Groupements de coopération sanitaire lorsque ces derniers sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique ;</p>  |

6° Aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux ;

7° Aux établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

II. – Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à l'obligation d'emploi visée au I du présent article que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues à l'article 34 de la présente loi, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

*Entrée en vigueur : à titre dérogatoire, le II de l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tel qu'il résulte du présent article, entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, le 1er janvier 2022.*

III. – Tout employeur public qui occupe au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 du code du travail.

IV. – Les employeurs publics mentionnés au I du présent article qui comptent **moins de 20 agents** à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

*Entrée en vigueur : à titre dérogatoire, le II de l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, tel qu'il résulte du présent article, entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et, au plus tard, le 1er janvier 2022.*

**Art. 34.** – I. – Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail, l'effectif total pris en compte est constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'État.

Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au cours de l'année écoulée.

II. – Outre les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

1° Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires

relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

2° Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;

3° Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

III. – Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé au II du présent article par rapport à celui du I.

**Art. 35.** – I. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un établissement public national ayant pour mission de :

1° Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi

que leur formation et leur information ;

2° Conseiller les employeurs publics concernant la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

II. – Un comité national, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, du service public de l'emploi et des personnes handicapées :

1° Définit les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics ;

2° Oriente l'activité des comités locaux et les actions territoriales du fonds ;

3° Détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds ;

4° Établit un rapport annuel, qui est ensuite soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

**Art. 36.** – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique publie, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

**Art. 37.** – I. – Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est saisi par les employeurs publics ou, le cas échéant, par les personnes mentionnées au II de l'article 34.

II. – Outre les employeurs publics, peuvent bénéficier des aides du fonds les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et avec lesquels le fonds a conclu une convention.

**Art. 38.** – I. – Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.  
Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, à une date fixée par un décret en Conseil d'État.

II. – Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre :

1° Le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion fixée à l'article L. 5212-2 du code du travail, arrondi à l'unité supérieure ;

2° Et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés par l'employeur.

III. – Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Sous réserve des spécificités de la fonction publique, les modalités de calcul de ce montant unitaire sont identiques à celles prévues à l'article L. 5212-9 du code du travail.

Pour les services de l'État, le calcul de la contribution est effectué au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

Peuvent être déduites du montant de la contribution :

1° Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

2° Les dépenses mentionnées à l'article L. 5212-10-1 du même code, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

IV. – Les employeurs publics déposent auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution, dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.

Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

À défaut de déclaration et de régularisation dans un délai fixé par décret en Conseil d'État, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable public compétent selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.



**Art. 39.** – Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile lorsque les employeurs publics ne respectent pas les prescriptions du présent chapitre et que cette situation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

- – Les conditions d'application du présent chapitre sont précisées par décret en Conseil d'État.