

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la réforme de l'Etat, de la
décentralisation et de la fonction
publique

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

Commission statutaire du 7 juin 2013

Dispositions de nature statutaire

Projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires**RAPPORT DE PRESENTATION**

Héritage des valeurs et du programme du Conseil National de la Résistance, le statut de la fonction publique a permis à tous les Gouvernements successifs d'assurer la mise en œuvre de leurs politiques publiques, et constitue, encore aujourd'hui, un atout pour les réformes à venir.

Trente ans après la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le statut général reste en effet le cadre le plus adapté pour concilier l'exigence de neutralité et d'indépendance des agents avec les besoins sans cesse renouvelés de l'action publique.

Il constitue, dans le paysage public français, un gage de continuité et de cohésion au service des collectivités publiques et des citoyens. En fondant l'accès aux emplois publics sur le mérite et la compétence, conformément à la Constitution, il permet également à la France de disposer d'une administration reconnue pour son expertise et capable d'assurer ses missions avec l'impartialité et l'indépendance nécessaires.

Depuis 1983, pourtant, les droits et obligations des fonctionnaires, qui fondent la spécificité de leur statut, n'ont pas été revisités de façon globale. La jurisprudence s'est développée en dehors du texte législatif initial. Le regard des administrations et des citoyens sur les questions déontologiques et la prévention des conflits d'intérêts a profondément changé. Les nombreuses évolutions qui ont transformé la sphère publique ont renouvelé le besoin des agents de retrouver le sens et les valeurs qui guident l'action publique.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement, dans le cadre du dialogue social qu'il a engagé avec les organisations syndicales, a souhaité réaffirmer le devoir d'exemplarité des employeurs et des agents publics.

C'est le sens de ce projet de loi qui renforce significativement la place des valeurs de la fonction publique et les dispositifs applicables en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts (Titre I), actualise les obligations et les garanties fondamentales accordées aux agents

(Titre II), et inscrit dans le statut général les premiers acquis de l'action du Gouvernement en faveur de l'exemplarité des employeurs publics (Titre III).

Seules les dispositions des II et III de l'article 10, de l'article 16, des II et XII de l'article 17, de l'article 18, de l'article 27, de l'article 28 et de l'article 37 – qui figurent en gras dans le texte joint à la convocation – du présent projet de loi sont soumises pour avis aux membres du Conseil supérieur la fonction publique de l'Etat.

L'**article 1^{er}** consacre, pour la première fois dans le droit de la fonction publique, les valeurs fondamentales communes aux agents publics afin de :

- Reconnaître le devoir d'exercer ses fonctions avec dignité, probité et impartialité, qui fonde la confiance des citoyens envers ceux qui ont fait le choix de servir l'intérêt général ;
- Consacrer les obligations de neutralité et de réserve auxquelles le fonctionnaire est tenu pour garantir l'égal traitement et le respect de la liberté de conscience de toutes les personnes. Ainsi, les agents publics sont tenus de s'abstenir de tout acte, tout comportement ou toute manifestation d'opinion politique, philosophique ou religieuse à caractère public incompatible avec la réserve inhérente à leurs fonctions ;
- Garantir le respect du principe de laïcité, qui interdit au fonctionnaire de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions ; au sein du service, les agents publics et les usagers sont soumis aux instructions du chef de service qui veille à l'application du principe de laïcité.

Une disposition prévoit enfin que les principes déontologiques applicables à l'exercice de certaines missions peuvent être précisés par des textes, par exemple des codes ou des chartes, pris sous la forme de décrets en Conseil d'Etat.

L'**article 2** modifie l'intitulé du chapitre IV du Titre I^{er} du statut général, qui devient « *Des obligations et de la déontologie* », et comprend des dispositions de coordination sur le champ d'application des dispositions de ce chapitre, notamment avec les dispositions du projet de loi relatif à la transparence de la vie publique présenté lors du conseil des ministres du 24 avril 2013.

L'**article 3** institue un dispositif novateur visant à promouvoir la place de la déontologie dans la fonction publique et modifie en profondeur le chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il met en place une logique statutaire d'ensemble qui repose, au-delà de la consécration des valeurs fondamentales communes aux fonctionnaires, sur l'idée de faire de tout agent public le premier gardien des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

De cette approche découle le principe selon lequel le fonctionnaire veille à prévenir et à faire cesser immédiatement les situations de conflits d'intérêts, définies dans la loi, dans la mesure où une telle situation est de nature à compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

Quatre types d'obligations sont mises à la charge du fonctionnaire qui estime se trouver dans une situation de conflits d'intérêts. Lorsque l'agent est placé dans une position hiérarchique, l'article 3 met en place un mécanisme de saisine de son supérieur qui permet d'apprécier, à un niveau de proximité, s'il y a lieu de confier le dossier ou la décision à un autre agent. En outre, si le fonctionnaire dispose lui-même d'une délégation de signature ou s'il est membre d'une

instance collégiale, cet article retient une logique d'abstention qui conduit l'agent à ne pas signer ou siéger. De même, l'agent qui exerce des fonctions juridictionnelles se déporte afin d'être suppléé. Enfin, dans le cas où le fonctionnaire exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, il est désormais prévu qu'il soit suppléé par un délégataire qui doit instruire le dossier ou prendre la décision sans recevoir d'instructions.

L'article 3 instaure par ailleurs une garantie pour l'agent public qui relate ou témoigne, de bonne foi, de faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, afin d'interdire que cela puisse nuire d'une quelconque manière au déroulement normal de sa carrière.

L'**article 4** introduit, dans le titre I^{er} du statut général, une triple obligation légale pour mieux prévenir les conflits d'intérêts pouvant résulter de l'exercice de fonctions dont la nature ou le niveau hiérarchique expose particulièrement certains agents. De telles fonctions doivent être précisées par décret en Conseil d'Etat.

Il met en place un régime de déclaration d'intérêts à la charge de ces agents, qui doivent déclarer leurs intérêts dans les deux mois qui suivent leur prise de fonction à l'autorité hiérarchique dont ils relèvent. Il revient à cette dernière d'apprécier si l'agent se trouve dans une situation de conflit d'intérêts et, le cas échéant, d'enjoindre à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si l'agent se trouve dans une telle situation, elle transmet la déclaration de l'intéressé à la commission de déontologie de la fonction publique. Cette transmission est systématique pour les agents qui sont par ailleurs assujettis à l'obligation de déclarer leur situation patrimoniale. Lorsque la commission constate que l'agent se trouve placé en situation de conflit d'intérêts, à l'autorité hiérarchique enjoint à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Dans les deux cas, lorsque l'agent n'a pas mis fin à cette situation dans le délai imparti, l'autorité de nomination de l'intéressé doit retirer la décision de nomination.

Le modèle et le contenu de cette déclaration, ainsi que les modalités de dépôt, d'actualisation et de conservation des données en résultant seront fixés par décret en Conseil d'Etat.

Par ailleurs, l'article 4 rappelle le principe de la libre gestion du patrimoine personnel ou familial des fonctionnaires.

Toutefois, il prévoit que les agents particulièrement exposés doivent confier, dans les deux mois qui suivent leur prise de fonction, à peine de nullité de leur nomination, un mandat de gestion de leurs instruments financiers à un tiers pendant toute la durée de leurs fonctions, sans aucun droit de regard. Les modalités de fixation du régime du mandat de gestion (modèle, contenu, dépôt, actualisation, conservation) sont identiques à celles prévues pour la déclaration de conflits d'intérêts.

Une troisième obligation légale est mise en place pour les agents objectivement exposés à un risque de conflit d'intérêts, au regard du niveau hiérarchique ou de la nature de leurs fonctions. Il est prévu qu'ils transmettent à la commission de déontologie de la fonction publique dans les deux mois qui suivent la prise de leurs fonctions, à peine de nullité de la nomination,

une déclaration de situation patrimoniale à la commission de déontologie de la fonction publique.

L'article 4 organise un contrôle fondé sur la transmission, par le même agent, d'une nouvelle déclaration de situation patrimoniale à la commission, dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions, pour lui permettre d'apprécier les évolutions patrimoniales. Dans l'hypothèse où la commission, après une procédure contradictoire, constate des évolutions patrimoniales pour lesquelles elle ne dispose pas d'explications satisfaisantes, elle transmet le dossier à l'administration fiscale.

L'**article 5** modifie l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 précitée pour disposer que les documents produits au titre de la triple obligation légale qui s'impose à certains agents particulièrement exposés au risque de conflits d'intérêts, et par ailleurs transmis à la commission de déontologie de la fonction publique, ne sont pas versés à leur dossier.

L'**article 6** trace les limites qui résultent du fait, pour le fonctionnaire, de se consacrer au service de l'intérêt général. Au-delà des interdictions connues des agents publics, il est dorénavant également proscrit de cumuler, avec l'occupation d'un emploi à temps complet donnant lieu à un service à temps plein :

- La création ou la reprise de toute entreprise donnant lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, ou impliquant l'affiliation au régime micro-social simplifié prévu par le code de la sécurité sociale ;
- L'occupation d'un autre emploi permanent à temps complet ou incomplet.

Le Gouvernement redonne ainsi du sens à l'exercice de fonctions publiques par les agents qui, notamment lorsqu'ils occupent un emploi à temps complet, exercé à temps plein ou à temps partiel, doivent se consacrer pleinement à leurs fonctions.

L'article 6 conserve les deux dérogations existantes au principe de l'interdiction de cumul d'un emploi public permanent avec une autre activité publique ou privée. D'une part, il est toujours possible aux lauréats d'un concours administratif ou aux personnes recrutées en qualité d'agent non titulaire de droit public de continuer à exercer leur activité privée pour une durée limitée. D'autre part, il est prévu de laisser la possibilité pour les agents de cumuler l'occupation d'un emploi permanent à temps incomplet ou non complet avec un autre emploi à temps incomplet ou non complet, dans la mesure où l'agent est employé à moins de 70 % d'un service à temps complet. Dans les deux cas, une déclaration doit être transmise à l'autorité dont relève l'intéressé et, pour information, à la commission de déontologie de la fonction publique. Un décret en Conseil d'Etat doit notamment préciser les conditions d'application de ces régimes dérogatoires.

En outre, l'article 6 revoit les conditions du cumul de l'occupation d'un emploi à temps complet exercé par l'agent public à temps partiel avec la création ou la reprise d'une entreprise. Le service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise est, sous réserve des nécessités du service et de l'autorisation préalable de la commission de déontologie de la fonction publique, accordé pour une durée maximale de deux ans.

Par ailleurs, l'article 6 rappelle que le principe de l'obligation de se consacrer à son emploi public peut se concilier, que le fonctionnaire soit à temps complet ou non, avec l'exercice

d'une ou de plusieurs activités accessoires, après autorisation de l'autorité dont relève l'agent. Dans ce cadre, le fonctionnaire peut être recruté comme enseignant associé.

De même, le principe de libre production des œuvres de l'esprit par les fonctionnaires, sous réserve des dispositions de la loi, est repris dans la nouvelle architecture des obligations et de la déontologie des agents publics. En particulier, les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent continuer d'exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

En revanche, deux modalités d'exercice d'activités accessoires par les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps complet et dont le service est accompli à temps plein, sont prosrites par l'article 6 :

- D'une part, l'exercice d'une activité accessoire qui donnerait lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, ou impliquant l'affiliation au régime micro-social simplifié prévu par le code de la sécurité sociale ;
- D'autre part, l'exercice d'une activité accessoire qui conduirait l'intéressé à occuper un autre emploi permanent.

Des dispositions transitoires permettant à l'agent de se conformer à ces obligations sont prévues.

L'**article 7** supprime, dans les titres II, III et IV du statut général, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée de plein droit au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire de droit public qui crée ou reprend une entreprise. Des dispositions transitoires accompagnent cette suppression.

L'**article 8** renforce la place de la commission de déontologie de la fonction publique, qui voit ses compétences élargies, son rôle rénové et son impartialité affirmée.

Pilier de l'approche déontologique globale souhaitée par le Gouvernement, elle se trouve consacrée en intégrant la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le champ du contrôle de la commission est étendu à l'ensemble des départs des fonctionnaires, quelle que soit leur position statutaire, et des agents non titulaires de droit public, quelle que soit la durée de leur contrat, vers toute activité lucrative.

L'article 8 confère à la commission de déontologie une nouvelle mission de garante du respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. Ces prérogatives se traduisent par de nouvelles compétences :

- D'une part, la possibilité de rendre un avis, sur saisine de l'administration, préalablement à l'adoption d'un texte relatif à l'application des dispositions relatives aux valeurs, aux obligations et à la déontologie du titre I^{er} du statut général ;
- D'autre part, la faculté d'émettre des recommandations, de sa propre initiative, pour garantir la bonne application des articles relatifs aux valeurs, aux obligations et à la déontologie, au-delà des avis qu'elle est susceptible de rendre sur les projets de textes élaborés par l'administration ;

- Enfin, sa saisine, à la demande de l'administration, pour des recommandations individuelles dans l'application de ces dispositions à des situations particulières, dont la fréquence peut conduire la commission à émettre des recommandations de doctrine ou à diffuser des bonnes pratiques déontologiques.

La commission reçoit également la compétence de rendre publics, selon les modalités qu'elle détermine, ses avis et recommandations. En revanche, les recommandations individuelles formulées par la commission sur demande de l'administration ne peuvent pas être publiées.

Sont reprises les compétences de la commission actuellement prévues pour examiner la compatibilité d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent public à temps partiel avec les fonctions qu'il exerce.

L'article 8 élargit sensiblement le champ du contrôle exercé par la commission de déontologie de la fonction publique.

D'une part, la saisine est obligatoire pour apprécier la compatibilité de toute activité lucrative dans une entreprise privée, dans un organisme de droit privé ou auprès d'une personne morale de droit public exerçant une activité économique, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité par tout agent cessant définitivement ou temporairement ses fonctions.

Afin d'améliorer l'efficacité de ce contrôle, l'article 8 retient la proposition du rapport de la commission de rénovation et de déontologie de la vie publique (2012) qui consiste à allonger le délai de l'auto-saisine du président de la commission de déontologie en le portant de dix jours à trois mois.

D'autre part, la commission est désormais chargée d'apprécier non seulement l'atteinte à la dignité des fonctions ou le risque de mise en cause du fonctionnement normal, de l'indépendance ou de la neutralité du service, ce qui était déjà le cas, mais plus largement, la méconnaissance par l'agent d'une situation de conflit d'intérêts ou de tout autre principe déontologique inhérent à l'exercice d'une fonction publique.

Ce contrôle préventif exercé par la commission, qui donne lieu à un avis dans un délai de deux mois, est plus large que celui organisé par le mécanisme actuel principalement centré sur le risque de survenance d'une prise illégale d'intérêts.

L'article 8 rappelle les différents types d'avis rendus par la commission de déontologie ou, le cas échéant, son président. Il permet au fonctionnaire ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine de l'agent de solliciter une deuxième délibération de la commission.

S'agissant de l'autorité des avis rendus, il est prévu qu'outre les avis d'incompatibilité, les réserves dont sont assortis les avis de compatibilité lient l'administration et l'intéressé lui-même. L'agent qui ne se conforme pas à l'avis de la commission s'expose directement à une sanction disciplinaire.

Au demeurant, il convient de rappeler que, de manière générale, l'administration peut toujours refuser, pour des motifs liés à l'intérêt du service, la demande d'un agent tendant à être placé dans une position qui lui permettrait d'exercer une activité lucrative, y compris lorsque la commission rend un avis de compatibilité.

Afin de renforcer l'impartialité de la commission de déontologie, l'article 8 dispose que les représentants de l'administration qui siègent à la commission n'ont plus voix délibérative, d'une part, et que les membres de la commission sont nommés pour trois ans renouvelable une fois, d'autre part.

Enfin, la remise au Premier ministre d'un rapport public annuel rendant compte de l'exécution des missions de la commission de déontologie de la fonction publique est consacrée dans une logique de transparence et d'information.

L'**article 9** réécrit l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires relatif à la protection fonctionnelle des agents publics afin de clarifier, d'une part, les droits du fonctionnaire mis en cause, et d'autre part, ceux du fonctionnaire victime et de ses ayant-droits.

La nouvelle rédaction introduit les notions d'atteinte volontaire à la vie et d'atteinte volontaire à l'intégrité de la personne qui, désormais, pourront être mobilisées par l'administration pour fonder l'octroi de la protection dans un certain nombre d'hypothèses.

L'article 9 étend le bénéfice de la protection en cas d'agissements constitutifs de harcèlement, sexuel ou moral.

Il est prévu qu'un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'attribution, en particulier de plafonnement, des frais engagés au titre de la protection du fonctionnaire ou de ses ayant-droits.

Les nouvelles dispositions sont effectives à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi.

L'**article 10** crée un nouvel article 30 *bis* dans le titre I^{er} du statut général afin de permettre le reclassement du fonctionnaire suspendu qui est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'une mesure de contrôle judiciaire. Il permet le détachement d'office de l'intéressé pour parvenir au double objectif du maintien de l'agent dans l'emploi et du respect du principe de présomption d'innocence. Il est prévu qu'à chaque changement de la situation administrative du fonctionnaire sous contrôle judiciaire, l'administration informe les autorités judiciaires.

Cette réforme législative s'inspire des conclusions de la mission de réflexion relative à la protection fonctionnelle des policiers et des gendarmes (rapport dit « Guyomar »), dont certaines concernent l'ensemble des agents publics

Des dispositions transitoires sont prévues afin d'encadrer la situation statutaire des agents de la fonction publique de l'Etat actuellement détachés d'office.

L'**article 11** complète l'article 19 du titre I^{er} du statut général pour mettre fin à l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire.

Cette réforme, qui conjugue la responsabilité des employeurs avec la sécurisation de la situation des agents, pose le principe selon lequel tout fait passible de sanction disciplinaire doit être inscrit immédiatement au dossier du fonctionnaire.

La date d'inscription au dossier du fonctionnaire d'un fait passible de sanction fait partir un délai de prescription de cinq années.

A l'issue de ce délai de cinq années, il est interdit à l'administration de faire état de faits prescrits.

Afin de donner une pleine portée à ce nouveau principe, l'article 11 prévoit que les faits susceptibles de sanction disciplinaire commis depuis plus de cinq ans sont prescrits à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

L'**article 12** modernise l'échelle des sanctions et l'harmonise entre les trois versants de la fonction publique en créant un nouvel article 19 *bis* dans la loi du 13 juillet 1983 précitée qui se substitue aux dispositions prévues dans les titres II, III et IV du statut général.

D'une part, il améliore la gradation des sanctions disciplinaires en harmonisant le régime de l'exclusion temporaire de fonctions, en créant de nouvelles sanctions (radiation de la liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire, réintégration dans le précédent corps ou cadre d'emplois), et en précisant la portée des sanctions existantes. Il oblige l'autorité investie du pouvoir de nomination à statuer dans un délai maximal de deux mois à compter de l'avis rendu par le conseil de discipline.

D'autre part, l'article 12 inscrit dans la loi les conditions et les délais à l'expiration desquels la mention de certaines sanctions cesse de figurer au dossier de l'agent.

Des dispositions transitoires sont prévues pour encadrer les procédures disciplinaires engagées préalablement à l'entrée en vigueur de la loi et dans le cadre desquelles le conseil de discipline a proposé une sanction prévues par des dispositions antérieures.

L'**article 13** crée un nouvel article 12 *bis* au sein du chapitre III relatif aux carrières de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour simplifier le régime des positions statutaires du fonctionnaire et le rendre commun aux trois versants de la fonction publique. Il dispose que le fonctionnaire ne peut être placé que dans une seule des positions statutaires suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité ou le congé parental.

Il précise que la rémunération d'un fonctionnaire détaché dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite du fonctionnaire donne lieu à un plafonnement fixé par décret en Conseil d'Etat.

Il pose le principe selon lequel, lorsqu'un fonctionnaire est titularisé ou intégré dans une autre fonction publique, il est radié des cadres dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

L'**article 14** modifie l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 précitée afin d'unifier la structure des corps et cadres d'emplois entre les trois versants de la fonction publique autour des trois mêmes catégories hiérarchiques (A, B et C).

L'**article 15** tire les conséquences de la création du nouvel article 12 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 précitée en abrogeant les dispositions relatives aux positions hors cadres, ainsi qu'en transformant la position prévue pour l'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale, en un congé accordé au fonctionnaire en position d'activité.

Il prévoit des dispositions transitoires permettant aux fonctionnaires se trouvant dans ces positions statutaires d'être maintenus dans ce cadre statutaire jusqu'au terme de la période pour laquelle ils ont été placés dans cette position.

L'**article 16** complète la définition de la position d'activité décrite à l'article 33 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, pour préciser que le fonctionnaire dans cette position exerce les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade dans les administrations, les établissements publics administratifs de l'Etat qui en relèvent et les autorités administratives indépendantes.

L'**article 17** encadre les possibilités de mise à disposition hors de l'administration d'origine du fonctionnaire en prévoyant que celle-ci puisse avoir lieu au sein des groupements d'intérêt public.

Il est également prévu qu'une liste des catégories d'organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs soit établie par décret en Conseil d'Etat.

Il harmonise entre les trois versants de la fonction publique les règles de remboursement en cas de mise à disposition.

Par ailleurs, l'article 17 sécurise la situation juridique du fonctionnaire mis à disposition en tant qu'expert national détaché au sein d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ou d'un Etat étranger, en prévoyant que la lettre de mission validée par son ministère vaut convention de mise à disposition.

Enfin, il abroge la possibilité de mise à disposition de salariés de droit privé au sein des administrations, dans la mesure où une collectivité publique peut faire appel à des compétences rares non détenues en son sein en recourant aux possibilités de recrutement par contrat prévues par la loi. Des dispositions transitoires sont notamment prévues pour sécuriser leur situation juridique.

L'**article 18** abroge les dispositions prévoyant la situation de réorientation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat. Il prévoit des dispositions transitoires pour permettre la réaffectation des fonctionnaires concernés.

Il met en œuvre une décision du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique du 2 avril 2013 en prévoyant, pour le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé, une priorité de recrutement sur tout emploi correspondant à son grade et vacant dans un service ou administration située dans la même zone géographique, après avis de la commission administrative paritaire compétente.

L'**article 19** abroge l'article 14 de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique qui autorisait l'expérimentation du cumul d'emplois permanents à temps non complet dans les trois versants de la fonction publique.

Les dispositions des articles suivants visent à renforcer l'exemplarité des employeurs publics.

L'**article 20** avance d'une année, pour les employeurs publics des trois versants de la fonction publique, l'échéance prévue pour les obligations en matière de répartition équilibrée des

nominations issues de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Il modifie l'article 6 *quater* de la loi du 13 juillet 1983 précitée pour prévoir que les règles relatives aux nominations équilibrées dans les emplois de direction de l'Etat s'appliquent également aux emplois de directeur général d'agence régionale de santé, à compter du 1^{er} janvier 2015.

L'**article 21** prévoit des dispositions relatives à la représentation équilibrée « femmes-hommes » des employeurs territoriaux dans les instances consultatives de la fonction publique, conformément aux engagements pris par le Gouvernement dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette réforme s'applique à compter du renouvellement général résultant des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.

L'**article 22** traduit les engagements du protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en modifiant le congé pour maternité ou pour adoption et en modernisant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, afin de favoriser l'exercice de la « coparentalité » au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Des dispositions transitoires sont prévues pour sécuriser la situation juridique des agents bénéficiant d'un congé pour maternité, ou pour adoption, ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'**article 23** prévoit la création d'un nouvel article 31 au sein de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires afin de poser le principe selon lequel les agents non-titulaires sont recrutés selon des modalités permettant d'apprécier leurs capacités à exercer les fonctions à pourvoir. Sont également déterminées par l'article 31 ainsi créé les dispositions du titre Ier du statut général applicables aux agents non-titulaires de droit public.

L'**article 24** traduit les engagements pris par le Gouvernement pour prendre en compte, dans l'appréciation des conditions nécessaires au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée sur le fondement des dispositions de la loi du 12 mars 2012 précitée, les services accomplis auprès de différents employeurs quand l'agent a occupé le même poste de travail. Il s'agit de mettre fin à une imprécision de rédaction tout en respectant l'esprit du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Les **articles 25 et 26** comprennent des dispositions de nature similaire pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

L'**article 27** modifie notamment la rédaction de l'article 3-2° de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, relatif aux établissements publics administratifs dérogatoires, conformément aux conclusions partagées des partenaires sociaux sur les suites à donner au rapport IGA-IGAS-CGEFI diligenté sur la base du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

L'**article 28** précise que les contrats des agents de l'Etat recrutés sur le fondement du 2° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 précitée, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, sont des contrats à durée déterminée.

L'**article 29** prévoit que, dans la fonction publique de l'Etat, l'agent qui refuse l'avenant proposé pour la transformation de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée est maintenu en fonction jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours. Une disposition de coordination supprime la notion d'effectivité des services publics au deuxième alinéa de l'article 6 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 précitée, dans la mesure où les alinéas suivants précisent les modalités de comptabilisation de ces services. Enfin, il précise que lorsque des fonctionnaires ont été recrutés par contrat afin de pourvoir un emploi permanent pour lequel il n'existe pas de corps de titulaires, seule la conclusion d'un contrat à durée déterminée est légale.

Les **articles 30 et 31** comprennent des dispositions de nature similaire pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

L'**article 32** prévoit que les dispositions qui encadrent le contrat des fonctionnaires recrutés afin de pourvoir un emploi permanent pour lequel il n'existe pas de corps de titulaires ne s'appliquent pas aux contrats à durée indéterminée en vigueur à la date de publication de la loi.

L'**article 33** modifie l'article 9 *ter* de la loi du 13 juillet 1983 précitée pour regrouper au sein d'un même collège du Conseil commun de la fonction publique les différentes catégories d'employeurs publics et prévoir que tous les employeurs ainsi regroupés se prononcent ensemble.

L'**article 34** élargit les compétences du Conseil commun de la fonction publique à l'examen des questions et des projets de textes communs à au moins deux des trois versants de la fonction publique.

L'**article 35** prévoit que la réforme du Conseil commun de la fonction publique résultant des articles 33 et 34 s'applique à compter du renouvellement général résultant des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique.

L'**article 36** autorise, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption de la partie législative du code général de la fonction publique. Il dispose que l'ordonnance doit être prise dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la loi.

L'**article 37** clarifie les modalités de recrutement de l'Office national des forêts, afin de prévoir que des fonctionnaires peuvent être affectés, mis à disposition ou détachés en son sein pour l'exercice de fonctions ne participant pas à ses missions de service public industriel.

L'**article 38** abroge l'article 87 de la loi du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, qui constituait jusqu'à présent la base légale de l'existence, du rôle et des compétences de la commission de déontologie.
