

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mesures applicables au 01/01/2020

Référence

[LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)

Sommaire

Objet de la disposition	Articles LTFP*	Articles loi n°83-634	Articles loi n°84-53	En savoir plus
Suppression de la compétence de la CAP en matière de mobilité et de mutation	art. 10-III, 94-IV, décret d'application			Lien
Assistance syndicale des agents dans les recours administratifs en matière de mutation interne	art. 10-III, 94-IV, décret		art. 30	Lien
Conditions de réintégration après disponibilité pour suivre le conjoint	art. 74		art. 72	Lien
Taux de contribution pension des fonctionnaires de l'État en détachement dans la FPT	art. 66, 94-XV, décret d'application			Lien
Suppression de l'obligation de remboursement des mises à disposition des fonctionnaires de l'État	art. 66, 94-XV, décret d'application			Lien
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle	art. 80-I, 94-II et XVII, décret d'application	art.6 septies		Lien
CPF : modalités de fonctionnement et conversion en heures des droits acquis en euros	art. 58 I et II, 94-XIV, décret d'application	art. 22 quater		Lien
Nouveau fondement juridique de l'OETH	art. 90, décret d'application	art. 33 à 40		Lien
Détachement dérogatoire des fonctionnaires handicapés	art. 93, décret d'application			Lien
Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires	art. 72-I, II et III, décrets d'application			Lien
CNFPT : financement des frais de formation des apprentis	art. 62		art. 12-1	Lien

Suppression de la compétence de la CAP en matière de mobilité et mutation

[décret n°2019-1265 du 29/11/2019](#)

À compter du 1er janvier 2020, les demandes suivantes **ne passent plus en CAP** :

- La mutation interne dans l'intérêt du service et de l'agent,
- Le détachement,
- Les intégrations,
- La mise à disposition,
- Les disponibilités sur demande (convenances personnelles, études et recherches, création/reprise d'entreprise).

Assistance syndicale des agents dans les recours administratifs en matière de mutation interne

Un fonctionnaire peut se faire assister par un représentant syndical de son choix dans le cadre d'un recours administratif contre **une décision individuelle défavorable relative à la mutation interne**.

Le représentant syndical doit être issu d'une **organisation représentative** c'est-à-dire qu'elle dispose d'au moins un siège au comité technique (CT) puis au comité social territorial (CST, à compter du prochain renouvellement général des instances en décembre 2022).

Conditions de réintégration après disponibilité pour suivre le conjoint

Ces conditions s'appliquent pour toutes les demandes de réintégration intervenant à compter du 1^{er} janvier 2020.

Disponibilité de moins de 3 ans	Disponibilité de plus de 3 ans
- L'agent est réintégré sur son poste ou sur la 1 ^{ère} vacance de poste correspondant à son grade.	- L'agent est réintégré sur une des 3 premières vacances de poste correspondant à son grade.
- S'il n'y a aucun poste, la réintégration se fait en surnombre.	- Si le fonctionnaire refuse les 2 premières vacances de poste, il doit accepter la 3 ^{ème} .
- Après un an de surnombre, il y a une prise en charge au titre d'un fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE).	- S'il n'y a pas de poste, le fonctionnaire est maintenu en disponibilité et peut prétendre à l'ARE.

Taux de contribution pension des fonctionnaires de l'État en détachement dans la FPT

Afin de favoriser la mobilité inter fonctions publiques, la loi prévoit que la contribution employeur pour la constitution des droits à pension du fonctionnaire de l'État détaché dans la fonction publique territoriale pourra être abaissée.

Un décret d'application précisera les modalités de cette baisse. Ce décret est en attente de parution.

Suppression de l'obligation de remboursement des mises à disposition des fonctionnaires de l'État

Toujours dans l'optique de favoriser la mobilité inter fonctions, la loi prévoit que l'obligation de remboursement de la rémunération des fonctionnaires de l'État mis à disposition dans les collectivités et EPCI sera supprimée.

À l'instar de la mesure précédente, cette suppression nécessite un décret d'application qui est en attente de parution.

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

Dans les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants, un plan d'action pluriannuelle relatif à l'égalité professionnelle est élaboré, après avis du comité technique (CT) puis du comité social territorial (CST, à compter du prochain renouvellement général des instances en décembre 2022), et mis en œuvre.

Ce plan est **à revoir tous les 3 ans** maximum.

Il devra comporter au moins des mesures permettant :

- D'évaluer, de prévenir, le cas échéant de traiter les écarts de rémunération,
- De garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la fonction publique,
- De favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- De prévenir et traiter les discriminations.

Ce plan devra s'appliquer **avant le 31 décembre 2020**.

Son absence pourra être sanctionnée par une pénalité financière égal au maximum à **1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble du personnel**.

Compte personnel de formation (CPF) : modalités de fonctionnement et conversion en heures des droits acquis en euros

[décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019](#)

À compter du 1^{er} janvier 2020, les agents acquerront **25 heures de droits CPF par année civile dans la limite de 150 heures**. Pour les agents de catégorie C n'ayant pas un diplôme de niveaux CAP/BEP, le CPF sera alimenté à hauteur de **50 heures par année civile dans la limite de 400 heures**.

Par ailleurs, la loi prévoit la **portabilité des droits acquis dans le privé vers le public et inversement**. Le taux de conversion est de 15 euros pour une heure de CPF. Si la conversion aboutit à un nombre décimal d'heures, celui-ci sera arrondi à l'entier le plus proche.

Nouveau fondement juridique de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Afin de rendre plus lisible les dispositifs existants, l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique est **transférée du code du travail vers la loi n°83-634** du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les employeurs publics d'**au moins 20 agents à temps plein ou équivalent**, doivent employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés à hauteur de 6% de leur effectif.

Les non permanents qui ont travaillé **plus de 6 mois** dans la collectivité sont comptabilisés dans les effectifs.

Les bénéficiaires sont :

- Ceux visés à l'article L5212-13 du code du travail,
- Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement (PPR),
- Les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité,
- Les titulaires d'un emploi réservé.

Si une collectivité dépasse le seuil des 20 agents, elle a **3 ans pour se mettre en conformité**.

Les employeurs ne s'acquittant de leur obligation d'emploi, doivent verser au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) une contribution annuelle.

La contribution = nombre de bénéficiaires manquants x un coût unitaire.

Ce coût unitaire **dépend de la taille de la collectivité** :

- Collectivités de 20 à 199 agents, le coût unitaire est de 400 le SMIC horaire soit 4060 euros au 1^{er} janvier 2020.
- Collectivités de 200 à 749 agents, le coût unitaire est de 500 le SMIC horaire soit 5075 euros au 1^{er} janvier 2020.
- Collectivités de 750 agents et plus, le coût unitaire est de 600 le SMIC horaire soit 6090 euros au 1^{er} janvier 2020.

Deux types de dépenses permettent des déductions de la contribution annuelle :

- Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Les dépenses ou prestations de services passées avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Si l'employeur public ne répond pas à son obligation d'emploi ou qu'il ne s'acquitte pas de sa contribution annuelle, il devra payer une **contribution annuelle maximale** c'est-à-dire comme s'il n'employait aucun bénéficiaire.

Détachement dérogatoire des fonctionnaires handicapés

Du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront **accéder par détachement au cadre d'emplois de catégorie supérieure**.

Une certaine **durée** de services publics est exigée.

Au terme du détachement, il sera possible de prononcer une **intégration directe après appréciation par une commission de l'aptitude du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois**.

Un décret d'application précisera la composition de la commission ainsi que les critères d'appréciation pour le passage en catégorie supérieure.

Ce décret est en attente de publication.

Rupture conventionnelle pour les fonctionnaires

[décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)

[décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019](#)

Cette procédure est ouverte pour les fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels détenteurs d'un CDI, à compter du 1^{er} janvier 2020. Pour les fonctionnaires, il s'agit d'une expérimentation qui prend fin le 31 décembre 2025.

C'est une **décision commune** entre le fonctionnaire et la collectivité. Elle entraîne la **radiation des effectifs de l'agent et perte de la qualité de fonctionnaire**.

La procédure de rupture est engagée **à l'initiative de l'agent ou de l'administration** via une lettre en recommandé avec accusé de réception.

Un entretien doit être réalisé au plus tôt 10 jours francs et au plus tard un mois après la réception de la lettre. D'autres entretiens peuvent être organisés, le cas échéant.

L'entretien porte sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- La fixation de la date de cessation de fonctions,
- Le montant envisagé de l'indemnité,
- Les conséquences de la rupture conventionnelle notamment en termes d'allocations chômage et de réemploi.

Une **convention**, reprenant les termes de l'entretien, doit être établie. Celle-ci est établie selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique (arrêté à paraître).

La signature de cette convention doit avoir lieu **au moins 15 jours francs après l'entretien** à une date fixée par l'autorité territoriale dont dépend l'agent. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention. Un exemplaire est versé au dossier de l'agent.

Les deux parties dispose d'un **délai de rétractation de 15 jours francs**. Ce délai démarre un jour franc après la signature de la convention.



A noter :

La date de cessation définitive de fonctions de l'agent définie par la convention doit prendre en compte l'ensemble des délais évoqués ci-dessus. Elle intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

Les jours francs ne sont pas des jours calendaires. Ce sont des **jours entiers**, de 0h à minuit pendant lesquels aucun délai ne peut commencer ou s'arrêter. Le délai en jours francs ne peut s'arrêter un samedi ou un dimanche. Il est prorogé jusqu'au lundi suivant.

Exemple :

- Un agent envoie le lundi 6 janvier 2020 une lettre en recommandé avec accusé de réception demandant une rupture conventionnelle. La collectivité reçoit cette lettre le mercredi 8 janvier 2020.
- L'entretien peut avoir lieu au plus tôt le 19 janvier 2020 mais ce jour est un dimanche donc c'est reporté au lundi 20 janvier 2020. Au plus tard, il a lieu le 8 février mais c'est un samedi donc l'entretien a lieu au plus tard le lundi 10 février 2020.

- L'entretien a lieu le mardi 21 janvier 2020. La convention peut être signée au plus tôt le jeudi 6 février 2020.
- L'autorité territoriale décide que la signature de la convention aura lieu le lundi 10 février 2020. Chaque partie dispose d'un délai de rétractation qui court jusqu'au jeudi 27 février 2020.

Durant la procédure, le **fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller** désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Est représentative, l'organisation syndicale qui dispose d'au moins un siège au sein du comité technique puis au sein du comité social territorial.

La rupture conventionnelle ne s'adresse pas au fonctionnaire ou à l'agent contractuel qui :

- Prend sa retraite,
- Démissionne,
- Est licencié,
- Est révoqué,
- Est stagiaire (fonctionnaires seulement),
- Est en période d'essai (contractuels seulement),
- A atteint l'âge d'ouverture du droit à pension à taux plein,
- Est détaché en qualité d'agent contractuel (fonctionnaires seulement).

L'agent est tenu de **rembourser son indemnité** si au cours des 6 années suivant la rupture, il est embauché par :

- La collectivité avec laquelle il a conclu la rupture conventionnelle,
- Un établissement public dépendant de cette collectivité (CCAS),
- Un établissement dont est membre cette collectivité.

Dans ce cas, l'agent a 2 ans à compter de son recrutement dans la collectivité ou établissement susmentionné pour rembourser.

La rupture conventionnelle **ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi** (ARE).

Le candidat retenu pour un poste de fonctionnaire ou de contractuel de droit public doit adresser à l'autorité de recrutement une **attestation sur l'honneur** qu'ils n'ont pas bénéficié de la rupture conventionnelle durant les 6 dernières années.

Le **montant de l'indemnité** doit au minimum est égale à :

- Un quart de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
- Deux cinquièmes de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté à partir de 10 ans jusqu'à 15 ans de service,
- La moitié de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté à partir de 15 ans jusqu'à 20 ans de service,
- Trois cinquièmes de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté à partir de 20 ans jusqu'à 24 ans de service.

L'indemnité ne peut être supérieur à un douzième de la rémunération brute annuelle dans la limite de 24 ans.

La rémunération brute annuelle de référence est celle que l'agent a perçu au cours de l'année civile précédent celle de la rupture.

Sont exclues de cette rémunération :

- Les primes et indemnité liées au remboursement des frais,
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations,
- Les indemnités d'enseignement, de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

CNFPT : financement des frais de formation des apprentis

La loi fixe à **50% la participation du CNFPT** versée aux centres de formation des apprentis (CFA) pour le financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et EPCI.

Ce financement s'applique aux contrats d'apprentissage conclus après le 1^{er} janvier 2020.