

VIGIE

N° Special - 01

LA VEILLE JURIDIQUE SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Sommaire

- STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL
- RECRUTEMENT ET FORMATION
- CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS
- RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE
- AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC
- LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

STATUT GÉNÉRAL ET DIALOGUE SOCIAL



Principes déontologiques

L'art. 2^e de l'**article 1^{er}** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires réécrit entièrement l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour rappeler, et ainsi consacrer, les valeurs que doit respecter le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions : dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité, égalité de traitement et respect de la liberté de conscience et de la dignité des usagers.

Certes, ces principes sont la base même du fonctionnement des administrations publiques. Cependant, de construction jurisprudentielle, ils n'avaient pas été jusqu'à présent inscrits dans le statut général des fonctionnaires.

Au titre de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, il appartient à tout chef de service de veiller au respect de

ces principes déontologiques, au sein des services placés sous son autorité, éventuellement en les précisant et en les adaptant aux missions du service, après avis des représentants du personnel.

L'**article 3** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 intègre dans le code de la défense (article L. 4122-3) les valeurs que doit respecter le militaire dans l'exercice de ses fonctions : dignité, impartialité, intégrité et probité.

Ces mêmes valeurs sont également intégrées dans le code de justice administrative s'agissant des membres du Conseil d'État (**article 12** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifiant l'article L. 131-2) et des magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel (**article 12** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 insérant l'article L. 231-1).



Conflit d'intérêts

L'**article 2** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires crée un article 25 *bis* au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des

fonctionnaires qui définit la notion de conflit d'intérêts dans la fonction publique.

Un conflit d'intérêts est constitué par « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions » du fonctionnaire.

Ce dernier doit prévenir ou faire cesser immédiatement toute situation de conflit d'intérêts dans lequel il se trouve ou pourrait se trouver.

Pour cela, les nouvelles dispositions de l'article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée prévoient une démarche de prévention que le fonctionnaire doit impérativement suivre lorsqu'il se trouve en situation de conflit d'intérêts :

- prévenir, lorsqu'il est en position hiérarchique, son supérieur, qui appréciera s'il convient de confier le dossier à une autre personne ;
- s'abstenir d'user d'une délégation de signature ;
- s'abstenir de siéger ou le cas échéant, de délibérer au sein d'une instance collégiale, se faire suppléer si cela est nécessaire ;

- se faire suppléer dans le cadre de fonctions juridictionnelles qu'il pourrait exercer, selon les règles propres à sa juridiction ;
- dans l'hypothèse où il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, les confier à un délégataire auquel il devra s'abstenir d'adresser des instructions.

La définition du conflit d'intérêts et l'obligation de le prévenir ou de le faire cesser sont également inscrites dans :

- le code de la défense : article L. 4122-3 (inséré par l'article 3 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) ; y est également précisée la démarche de prévention à mettre en œuvre par le militaire en situation de conflit d'intérêts ;
- le code de justice administrative : article L. 131-3 (article 12 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) ;
- le code des juridictions financières : article L. 120-5 (article 15 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).



Lanceur d'alerte

Un dispositif de protection des fonctionnaires « lanceurs d'alerte » est introduit dans le statut général des fonctionnaires par l'article 4 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui modifie l'article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de bonne foi des faits

susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts ne pourra pas être sanctionné, ni discriminé dans sa carrière.

Cette protection concerne également les agents contractuels (article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, un décret en Conseil d'État venant préciser les garanties dont bénéficie l'agent contractuel « lanceur d'alerte ») ainsi que les militaires (article L. 4122-4 du code de la défense).



Règles déontologiques

Outre l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (principes à respecter dans l'exercice de ses fonctions par un fonctionnaire, voir Droits et obligations) et l'article 25 bis de cette même loi (situation de conflit d'intérêts, voir Conflits d'intérêt), la loi est complétée par plusieurs articles concernant les règles déontologiques inhérentes à l'exercice d'une fonction publique par certains agents publics, à l'instar des dispositions prévues par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique s'agissant des élus et des membres de cabinet. Il s'agit de fonctionnaires nommés sur des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions pourraient les exposer à une situation de conflit d'intérêts. Ces emplois seront fixés par décret en Conseil d'État.

L'article 25 ter (article 5 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) prévoit pour le fonctionnaire dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'obligation de transmettre préalablement à sa prise de fonction une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cette déclaration peut être appréciée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Les modalités d'application de cette disposition sont fixées par décret en Conseil d'État.

L'article 25 quater (article 5 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) prévoit pour le fonctionnaire, exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'obligation de confier, pendant la durée de ses fonctions, la gestion de ses instruments financiers, sans droit de regard, à un tiers. Il doit justifier des mesures prises à cet effet auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, les modalités d'application de cet article étant fixées par décret en Conseil d'État, après avis de la Haute Autorité.

L'article 25 quinquies (article 5 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) prévoit pour le fonctionnaire dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'obligation de transmettre une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Le modèle, le contenu et les modalités de la transmission sont fixés par décret en Conseil d'État.

Le fonctionnaire concerné par une des nouvelles conditions prévues aux articles 25 ter, 25 quater et 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, devra s'y conformer dans les six mois suivant la date d'entrée en vigueur des décrets prévus

par ces mêmes articles (**article 6** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) .

L'article 25 *sexies* (**article 5** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) fixe les peines encourues par le fonctionnaire ne respectant pas les obligations fixées aux articles 25 *ter*, 25 *quater* et 25 *quinquies*.

L'article 25 *nonies* (**I de l'article 11** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) précise le champ d'application de ces règles déontologiques inscrites dans le titre Ier du statut général des fonctionnaires.

L'article 25 *decies* (**III de l'article 11** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) interdit à un fonctionnaire, placé en position de détachement, de disponibilité ou hors cadre et bénéficiant d'un contrat de droit privé, de percevoir des indemnités de cessation de fonctions, lorsqu'il exerce ses fonctions en tant que cadre dirigeant dans un organisme public ou dans un organisme privé bénéficiant de concours financiers publics.

Par ailleurs, suite à la mise en place de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 précitée, le **VI de l'article 11** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, en modifiant l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, soumet les directeurs, directeurs-adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales à une obligation de déclaration de situation patrimoniale et de déclaration d'intérêt qu'ils doivent transmettre au président de la Haute Autorité. Les agents en fonctions au 22 avril 2016 doivent établir ces déclarations au plus tard le 1^{er} novembre 2016.

Enfin, des règles déontologiques similaires sont prévues s'agissant des militaires dans le code de la défense (**article 3** de loi n° 2016-483 du 20 avril 2016), des membres des juridictions administratives dans le code de justice administrative (**article 12** de loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) et des membres des juridictions financières dans le code des juridictions financières (**article 15** de loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).



Référent déontologue

Un article 28 *bis* (**V de l'article 11** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires), inséré dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, crée un droit à la consultation d'un référent déontologue, chargé d'apporter aux fonctionnaires tout conseil pour l'application des articles 25 à 28 de cette même loi. Un décret viendra préciser les modalités et les critères de désignation du référent déontologue.

Dans la fonction publique territoriale, par modification de l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, (**3° de l'article 80** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016), les centres de gestion pourront assurer la fonction de référent déontologue pour les collectivités et établissements affiliés.

Ce même droit est également introduit dans le statut général des militaires (article L. 4122-10 du code de la défense).



Commission de déontologie de la fonction publique

L'**article 10** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires insère les dispositions concernant la commission de déontologie (qui s'intitule désormais commission de déontologie de la fonction publique) au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, à l'article 25 *octies*, et abroge parallèlement l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques. Cette insertion s'accompagne de plusieurs modifications s'agissant des compétences et de l'organisation de la commission de déontologie de la fonction publique.

Sa compétence est ainsi élargie. Elle donnera désormais un avis préalable à l'adoption de certains textes d'application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et émettra des recommandations sur l'application de ces mêmes dispositions (article 6 *ter* A : faits constitutifs d'un délit ou d'un crime relatés de bonne foi par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ; article 25 : respect des principes déontologiques par les fonctionnaires ; 25 *bis* : situation de conflit d'intérêts d'un fonctionnaire ; 25 *ter* : déclaration

d'intérêt des fonctionnaires dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie ; 25 *septies* : interdiction du cumul d'emplois et d'exercice d'une activité privée lucrative ; 25 *nonies* : champ d'application des règles déontologiques à certains agents ; 28 *bis* : référent déontologue).

Elle conserve son pouvoir de recommandation sur les situations individuelles des fonctionnaires et des agents contractuels dont l'administration la saisit, l'administration et le fonctionnaire ou l'agent contractuel étant liés par cet avis.

Son pouvoir d'investigation est renforcé : tant l'administration que l'agent doivent lui transmettre toute explication et tout document nécessaires à l'exercice de sa mission, la commission pouvant par ailleurs entendre et consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.

La composition de la commission évolue peu : il y aura désormais trois personnalités qualifiées en son sein au lieu de deux et la parité entre le nombre de femmes et d'hommes devra être respectée.

Enfin, les travaux de la commission de déontologie de la

fonction publique et ceux de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique créée par la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique sont désormais explicitement coordonnés, ces deux instances pouvant échanger leurs informations.

Les règles d'organisation, de fonctionnement et de procédure de la commission de déontologie sont déterminées par décret en Conseil d'État.



Non-discrimination

L'article 55 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ajoute à la liste des motifs de discrimination prohibés à l'encontre d'un agent public (article

6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), celui de la situation de famille.



Collège et charte de déontologie

Le collège de déontologie de la juridiction administrative est chargé de répondre, par des avis aux questions de déontologie que les juges administratifs sont susceptibles de rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions. Il est commun aux membres du Conseil d'État et aux magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel. Il peut notamment émettre, sur saisine ou à son initiative, des recommandations de nature à éclairer les membres de la juridiction administrative sur l'application des principes déontologiques et de la charte de déontologie.

déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'existence de la charte de déontologie, qui énonce les principes déontologiques et les bonnes pratiques propres à l'exercice des fonctions de membre de la juridiction administrative, est également codifiée à l'article L. 131-4 du CJA.

Instauré à la suite de la première édition, en 2011, de la charte de déontologie des membres de la juridiction administrative, son existence est codifiée à l'article L. 131-5 du code de justice administrative (CJA) par le 2° de l'article 12 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la

Des dispositions similaires sont intégrées dans le code des juridictions financières s'agissant de la consécration de l'existence d'une charte de déontologie et l'institution d'un collège de déontologie s'agissant des magistrats et des personnels de la Cour des comptes et des chambres régionales et territoriales des comptes (article L. 120-6 et L. 120-7 du code des juridictions financières insérés par le 2° de l'article 15 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires).



Cumul d'activités

L'article 7 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires renforce les règles relatives de cumul d'activités et précise les dérogations possibles. Initialement inscrites à l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ces règles sont dorénavant prévues au sein d'un nouvel article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

- le cumul d'un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois à temps complet (5° du I de l'article 25 septies).

L'article 25 septies réaffirme que « 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 ».

Des dérogations à ces interdictions, qui doivent faire l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont relève l'agent pour l'exercice de ses fonctions, sont prévues par l'article 25 septies dans les deux cas suivants :

- l'agent nouvellement recruté peut continuer à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois (déjà prévu par l'ancien article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) ;
- l'agent dont le temps de travail est inférieur ou égal à 70% de la durée légale ou réglementaire peut exercer une activité privée lucrative.

Sont ajoutés à la liste des interdictions de cumuls qui étaient déjà prévus par l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 :

Enfin le nouvel article 25 septies reprend les exceptions aux interdictions qui étaient prévues initialement à l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 : exercice à titre accessoire d'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 exercées par

- la création ou la reprise d'une entreprise si le fonctionnaire occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein (1° du I de l'article 25 septies) ;

de fonctionnaire, libre exercice de la production des œuvres de l'esprit au sein du code de la propriété intellectuelle

La dernière exception prévue concerne la possibilité pour un agent à temps complet d'être autorisé, pour une durée maximale de deux ans (renouvelable une fois) sous réserve des nécessités de service, à accomplir un temps partiel supérieur ou égal à un mi-temps pour créer ou reprendre une entreprise. Cette demande d'autorisation est soumise à l'examen préalable de la commission de déontologie de la fonction publique mentionnée à l'article 25 *octies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il convient de souligner que ce type de temps partiel était auparavant accordé de droit à l'agent qui en faisait la demande sur le fondement des dispositions fixées par chaque loi statutaire. En conséquence, ces dispositions sont abrogées :

- troisième alinéa de l'article 37 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la

fonction publique de l'État ;

- troisième alinéa de l'article 60 *bis* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

- troisième alinéa de l'article 46-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

L'agent, qui exerce une activité lucrative sans respecter les dispositions de l'article 25 *septies*, peut être amené à reverser les sommes perçues, par voie de retenue sur traitement, au titre de l'activité non autorisée, et faire l'objet de sanctions disciplinaires.

L'article 25 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est applicable aux membres des cabinets ministériels, aux collaborateurs du Président de la République et aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales (**II de l'article 11**) ainsi qu'aux agents contractuels (article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 issu de l'article 39 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).



Protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle, accordée par la collectivité publique dont relève le fonctionnaire, protège le fonctionnaire ou le fonctionnaire retraité contre les menaces, violences, voies de faits, injures, diffamations ou outrages dont il pourrait être victime à l'occasion de ses fonctions et répare, le cas échéant le préjudice qui a pu en découler.

L'article 20 de la loi n° 2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires en modifiant l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires étend, clarifie et élargit le champ de la protection fonctionnelle.

Sont ainsi concernés le fonctionnaire victime ou mis en cause à raison de ses fonctions (engagement de poursuites pénales pour des faits n'ayant pas le caractère de faute personnelle détachable du service) mais également l'agent entendu en qualité de témoin assisté, placé en garde à vue ou qui se voit proposer une mesure de composition pénale.

La liste des faits de nature à justifier la mise en œuvre de la protection, dès lors qu'ils sont en rapport avec les fonctions du fonctionnaire, est complétée ; sont ajoutés les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne et les agissements constitutifs de harcèlement.

La protection juridique est étendue, sur demande, aux ayants-droits du fonctionnaire victime ou mis en cause à raison de ses fonctions (conjoint, concubin, partenaire lié au fonctionnaire par un pacte civil de solidarité, enfants et ascendants directs) :

- pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire ou
- pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteinte volontaire à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par ce dernier.

Un décret en Conseil d'État précisera les conditions et limites de la prise en charge par la collectivité publique des frais exposés dans le cadre des instances civiles et pénales par le fonctionnaire ou ses ayants-droits.

Par ailleurs, la protection du fonctionnaire contre les poursuites pénales - en dehors de la faute personnelle détachable des fonctions - est étendue aux situations suivantes :

- s'il est entendu en qualité de témoin assisté ;
- s'il se voit proposer une mesure de composition pénale.

Les dispositions du nouvel article 11 sont applicables aux agents contractuels au titre du nouvel article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (**article 39** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).

Les nouvelles dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 s'appliquent aux faits survenus après la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, soit le 22 avril 2016.



Situation administrative du fonctionnaire suspendu

Au titre de l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la suspension d'un fonctionnaire auteur d'une faute grave (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun) peut être prononcée par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, qui saisit alors le conseil de discipline. La situation du fonctionnaire suspendu doit être réglée définitivement dans un délai de quatre mois, au terme duquel il est rétabli dans ses fonctions si aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire et si le fonctionnaire ne fait pas l'objet de poursuites pénales.

L'article 26 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires en modifiant l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée clarifie la situation administrative du fonctionnaire suspendu pour faute grave et faisant l'objet de poursuites pénales, à l'issue de l'expiration du délai de quatre mois de suspension :

- le fonctionnaire est rétabli dans ses fonctions : s'il fait l'objet de poursuites pénales mais que les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service le permettent ;
- le fonctionnaire, poursuivi pénalement, n'est pas rétabli dans ses fonctions, sur décision motivée : il peut alors être affecté ou détaché provisoirement.

L'affectation provisoire, sous réserve de l'intérêt du service, est opérée dans un emploi compatible avec les obligations de son contrôle judiciaire. 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 les obligations de son contrôle judiciaire. Cette situation prend fin lorsque la situation du fonctionnaire est définitivement réglée par l'administration ou lorsque l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation.

Enfin, l'article 30 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 mentionne les autorités informées des mesures prises à l'égard du fonctionnaire : outre la commission administrative paritaire du corps ou cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire, il s'agit également du magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et du procureur de la République.

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'État précisera les modalités de la publicité du procès-verbal de rétablissement dans les fonctions.



Action disciplinaire

L'action disciplinaire engagée à l'encontre d'un fonctionnaire n'était jusqu'à présent enfermée dans aucun délai. Aucune disposition législative n'imposait un terme à la procédure disciplinaire, ni d'ailleurs, de commencement de ladite procédure.

L'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par **l'article 36** de la

loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit désormais que la procédure disciplinaire engagée contre un fonctionnaire est prescrite dans un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective des faits passibles de sanction. Ce délai de trois ans est suspendu en cas de poursuites pénales.



Compétences et composition du Conseil commun de la fonction publique

L'article 48 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 9 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article relatif au Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

Le champ des compétences du CCFP est élargi à toute question d'ordre général ainsi qu'aux projets de loi, d'ordonnance et de décret communs à au moins deux, et non plus trois, des trois fonctions publiques.

Afin de simplifier le fonctionnement du CCFP et de renforcer l'unicité de la fonction publique au sein de cette instance de

dialogue social, les représentants des employeurs des trois fonctions publiques sont intégrés dans un même collège rassemblant : administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics, employeurs territoriaux et de leurs établissements publics, employeurs publics hospitaliers.

L'avis du CCFP sera rendu lorsque l'avis de ce collège nouvellement créé aura été recueilli ainsi que celui des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires.

Le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique sera modifié en conséquence.



Accord majoritaire

L'article 8 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est modifié par l'article 57 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires pour redéfinir les conditions de validité d'un accord entre les organisations syndicales de fonctionnaires et les autorités compétentes.

Cet accord, pour être valide, doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires habilitées à négocier ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, et non plus 50 % du nombre de voix, lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.



Parité des instances

Le 2° du I de l'article 47 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 9 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

composées, à compter du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique, d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein de l'instance concernée.

Afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles devront être

Un décret en Conseil d'État fixera les modalités d'application de ces dispositions.



Représentation équilibrée

L'article 54 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 53 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 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 afin de rééquilibrer la répartition par sexe des membres du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

L'article 50 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifie l'article 12 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ainsi que l'article 20 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière afin de renforcer la mixité dans les organismes de dialogue social de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière.

A compter du 1er janvier 2019, une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe devra être respectée dans chacune des catégories représentées au sein de ces instances : représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et représentants des employeurs publics.

Une proportion minimale de 40 % de femmes et d'hommes est désormais imposée parmi les représentants de l'administration dans les instances de représentation de la fonction publique de l'État : Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, comités techniques, commissions administratives paritaires, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Un décret en Conseil d'État fixera les modalités d'application de ces dispositions.

Une même obligation est faite pour les représentants de l'administration dans les commissions administratives paritaires de la fonction publique hospitalière.



Déchargés syndicaux

L'article 58 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rétablit un article 23 *bis* au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires pour regrouper dans un seul et même article toutes les dispositions relatives à la carrière du fonctionnaire déchargé d'activité de service à titre syndical ou mis à la disposition d'une organisation syndicale.

avancement d'échelon ainsi qu'à une inscription au tableau d'avancement de grade.

Ce fonctionnaire, qui est réputé conserver sa position statutaire, a droit, lorsque les conditions sont remplies, à un

Le III du nouvel article 23 *bis* permet au fonctionnaire qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70% et inférieure à 100% d'un temps plein à une activité syndicale, de bénéficier du dispositif de garantie de carrière.

Le IV de l'article 23 *bis* permet également à ces fonctionnaires de bénéficier d'un entretien annuel avec son autorité hiérarchique sans que cette évaluation ne se fonde

sur une appréciation de sa valeur professionnelle.

syndicale au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

Le V de l'article 23 *bis* autorise la prise en compte des compétences acquises dans l'exercice d'une activité

Les modalités d'application de cet article seront fixées par un décret en Conseil d'État.



Crédits de temps syndical

Le **2° de l'article 72** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires complète l'article 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour accorder aux représentants syndicaux au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou au sein du comité technique lorsque la collectivité ou l'établissement ne possède pas de CHSCT, un crédit de temps syndical leur permettant d'exercer leur mandat.

La modification de l'article 100-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 par **l'article 51** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 a pour objet d'étendre le périmètre des droits syndicaux dans la fonction publique territoriale. Les centres de gestion ont la possibilité de conclure une convention avec une ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés, pour déterminer les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical, ceci dans le but d'en augmenter la consommation par les représentants syndicaux sous forme d'autorisations d'absence ou de décharge d'activité de service.



Amélioration du fonctionnement des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale

Centres de gestion

Les modifications apportées par les **1°, 2° et 4° de l'article 80** et par **l'article 81** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ont pour but :

1° De renforcer les compétences des centres de gestion à l'échelle régionale ou interrégionales (article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale) :

- a. En sus des fonctionnaires de catégorie A, les centres de gestion peuvent désormais assurer pour les fonctionnaires de catégorie B, l'organisation des concours et examens professionnels, la publicité des créations et vacances d'emploi, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et leur reclassement en cas d'inaptitude ;
- b. Les centres de gestion prennent en charge la gestion de l'observatoire régional de l'emploi.

2° D'étendre les missions des centres de gestion (article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) :

Les centres de gestion peuvent désormais, pour toutes les collectivités et établissements qui le souhaitent même s'ils ne sont pas affiliés, assurer des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques.

3° D'améliorer l'information des centres de gestion (article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) :

L'autorité territoriale concernée doit désormais informer le centre de gestion de la fin des fonctions d'un agent occupant l'un des emplois de direction mentionnés à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 si cet agent est susceptible

d'être pris en charge par cet établissement ;

4° De supprimer les dispositions concernant les modalités dérogatoires d'affiliation à un centre de gestion des communes ayant transféré une partie de leurs agents à une communauté de communes (article 15 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Centre national de la fonction publique territoriale

L'article 85 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 12-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale afin d'étendre les missions du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) :

1. Le CNFPT assure le recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage et met en œuvre des actions visant à son développement dans le cadre d'une convention annuelle conclue avec l'État ;
2. Il contribue aux frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements par voie de convention conclue entre le CNFPT, l'autorité territoriale, le centre de formation d'apprentis concernés et la région ;
3. Afin de diversifier les recrutements et d'assurer l'égalité des chances entre les candidats, le CNFPT met en œuvre des dispositifs de préparation aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A.

Les **articles 78 et 79** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifient les articles 14 et 16 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives

à la fonction publique territoriale afin d'améliorer le fonctionnement des délégations interdépartementales ou régionales du CNFPT.



Indépendance des membres du Conseil d'État

L'indépendance des membres du Conseil d'État est affirmée explicitement à l'article L. 131-2 du code de justice administrative (modifié par le **1° de l'article 12** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie

et aux droits et obligations des fonctionnaires). Celle-ci reposait jusqu'alors sur des règles non écrites d'organisation et de fonctionnement du corps, au titre d'une pratique considérée comme une véritable coutume.

RECRUTEMENT ET FORMATION



Extension de la durée d'inscription sur la liste d'aptitude des lauréats aux concours de la fonction publique territoriale

En application de l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant, par ordre alphabétique, les candidats déclarés aptes par le jury. Cette liste d'aptitude ne vaut pas recrutement et le lauréat doit rechercher un emploi auprès des collectivités et établissements publics.

Le **I de l'article 42** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 44 précité afin de permettre aux « reçus-collés » de prolonger leur recherche d'emploi lorsque cette dernière est infructueuse. La durée totale d'inscription sur la liste d'aptitude sera désormais de quatre ans au lieu de trois et la durée d'inscription initiale sera de deux ans au lieu d'une année actuellement. En sus des possibilités déjà prévues de suspension du décompte de cette période, s'ajoute désormais une suspension dans le cas d'un agent contractuel recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, si les missions de cet emploi

correspondent à ceux du cadre d'emplois pour lequel l'agent est inscrit sur une liste d'aptitude.

L'autorité organisatrice du concours assurera le suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement. Les modalités de ce suivi seront précisées par décret.

Ces dispositions s'appliquent aux lauréats des concours de la fonction publique territoriale qui, au 22 avril 2016, sont inscrits ou peuvent demander leur réinscription sur une liste d'aptitude en application des quatrième et cinquième alinéas de l'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, lesdits alinéas fixant les modalités de prolongation d'inscription sur la liste d'aptitude ainsi que les diverses possibilités de suspension telles que : congé parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé de longue durée, accomplissement des obligations du service national, mandat local ou recrutement en qualité d'agent contractuel selon les modalités nouvellement fixées par le **I de l'article 42** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016.



Extension des concours sur titres pour le recrutement dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique

L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale fixe les différentes modalités des concours organisés dans la fonction publique territoriale. L'**article 67** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires en modifiant ledit article prévoit que dans les filières sociale, médico-

sociale et médico-technique, les concours pourront être organisés sur épreuves ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection sera complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, d'épreuves supplémentaires.

CARRIÈRES ET PARCOURS PROFESSIONNELS



Positions statutaires

Dans un souci de simplification, les dispositions relatives aux positions statutaires, communes aux trois fonctions publiques et antérieurement prévues par un article dédié au sein des titres II, III et IV du statut général des fonctionnaires sont unifiées dans un article 12 *bis* nouveau de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (**article 29** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires).

Sont abrogées en conséquence, les dispositions de l'article 32 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, de l'article 55 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 39 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (**X de l'article 31** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).

Par ailleurs, la position hors-cadre et celle d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve de la police nationale sont supprimées.

Cette dernière position devient un congé - avec traitement - de la position d'activité (11° de l'article 34 de la loi n° 84-16

du 11 janvier 1984, 11° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 12° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986).

Les positions statutaires du fonctionnaire sont désormais au nombre de quatre : activité, détachement, disponibilité et congé parental.

Sont abrogées en conséquence, les sections 3 et 5 du chapitre V de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, les sections 3 et 5 du chapitre V de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et les sections 3 et 5 du chapitre IV de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (**X de l'article 31** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).

Les fonctionnaires en position hors-cadre ou en position d'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire ou dans la réserve de la police nationale à la date de publication de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 (soit le 21 avril 2016) sont maintenus dans cette position jusqu'au terme de cette dernière.



Détachement d'office

Dans un souci de simplification normative, l'**article 26** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires supprime la possibilité du détachement d'office

en modifiant l'article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. En effet, cette disposition propre aux seuls fonctionnaires de l'État n'était pas utilisée.



Structure des corps et des cadres d'emplois

La structure des corps et des cadres d'emplois en catégorie hiérarchique (A, B et C) au sein de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière était prévue par chacun des titres du statut général des fonctionnaires propre à chaque fonction publique. Désormais, afin de répondre à un objectif d'unification de la structure des corps et des cadres d'emplois des fonctionnaires dans les trois fonctions publiques, cette structure en A, B et C est inscrite dans le titre 1er du statut général des fonctionnaires, à l'article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (**I de l'article 30** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires). Les statuts particuliers à caractère national fixent le classement hiérarchique de chaque corps ou cadre d'emplois dans l'une des trois catégories hiérarchiques

précitées.

Sont abrogées en conséquence (**II de l'article 30** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016), les dispositions :

- du dernier alinéa de l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- et du quatrième alinéa de l'article 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.



Centres d'intérêts matériels et moraux

L' **article 28** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, en insérant un alinéa qui permet aux statuts particuliers des corps enseignants et des corps relevant d'un statut spécial (fonctionnaires de police, de l'administration pénitentiaire, de l'administration fiscale, etc.) de prévoir une priorité d'affectation pour lesdits fonctionnaires dont les centres d'intérêts matériels et moraux se situent

dans un département ou une collectivité d'outre-mer ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie.

Cette priorité d'affectation pour les fonctionnaires ayant leurs centres d'intérêts matériels et moraux dans un département ou une collectivité d'outre-mer ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie s'ajoutent à celles déjà mentionnées par l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 s'agissant des corps enseignants et des corps relevant d'un statut spécial.



Barèmes des demandes de mutation

L' **article 32** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires complète l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État pour permettre aux administrations ou services au sein desquels sont dressés des tableaux périodiques de mutation de procéder à un classement préalable des demandes de mutation à l'aide d'un barème rendu public.

classement qui sera nécessairement établi dans le respect des priorités d'affectation prévues par le quatrième alinéa de l'article 60.

Par ailleurs, des critères supplémentaires, notamment pour les fonctionnaires justifiant du centre de leurs intérêts matériels et moraux dans un département ou une collectivité d'outre-mer ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, peuvent être édictés par voie de lignes directrices par l'autorité compétente, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

Cette nouvelle disposition vient ainsi sécuriser le dispositif des barèmes établis pour classer les demandes de mutation,



Mise à disposition

L' **article 33** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires élargit le champ de la mise à disposition des fonctionnaires hors de leur administration d'origine et harmonise les règles de remboursement applicables dans les trois fonctions publiques en modifiant les dispositions respectivement de l'article 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, de l'article 61-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 49 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

auprès d'une organisation internationale intergouvernementale, soit auprès d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne, soit d'un État étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet État ou auprès d'un État fédéré.

Est désormais possible la mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'un groupement d'intérêt public (mise en cohérence avec l'article 113 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit qui prévoit que les ressources des groupements d'intérêt public comprennent : « 2° la mise à disposition sans contrepartie financière de personnes (...) » ou d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne (dotée de la personnalité juridique depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009).

En outre, dans un souci d'harmonisation des règles entre les trois fonctions publiques, la dérogation au principe de remboursement de la mise à disposition au profit d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement mentionné à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1988, prévue au II de l'article 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, est abrogée. Cette dérogation n'était en effet pas prévue au bénéfice de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière lorsqu'un agent relevant de l'une de ces deux fonctions publiques était mis à disposition d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics.

La lettre de mission vaut convention de mise à disposition dans les cas où le fonctionnaire est mis à disposition soit

Enfin, les agents contractuels de la fonction publique territoriale, qui bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, peuvent être mis à disposition auprès d'une administration de l'État ou d'un établissement public relevant de l'un des deux versants de la fonction publique (c) **du 2° de l'article 46** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 modifiant l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).



Suppression d'emploi et reclassement des agents

L'article 59 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires abroge le dispositif de réorientation professionnelle prévue aux articles 44 *bis* à 44 *quinquies* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dans le cadre de restructurations conduisant à suppression d'emplois.

Est créée une priorité d'affectation (article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) ou une priorité de détachement

(article 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) qui sera accordée au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé, sur un emploi qui correspondant à son grade et vacant dans un service ou une administration situé dans la même zone géographique. Cette priorité d'affectation ou de détachement fera l'objet d'une consultation de la commission administrative paritaire compétente. Le [décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'État](#) sera par voie de conséquence abrogé et un décret en Conseil d'État viendra préciser les conditions et modalités de ce nouveau dispositif.



Cumul de temps non complets

L'article 35 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires abroge les I à IV de l'article 14 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique qui prévoyaient que, pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de ladite loi, les fonctionnaires des trois fonctions publiques

pouvaient, à titre expérimental, lorsque les besoins des services le justifiaient et sous réserve de leur accord, être nommés dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'État, des établissements publics de l'État, des collectivités territoriales, et des collectivités territoriales, ainsi que des établissements publics hospitaliers.



Ordonnance : attractivité et mobilité

L'article 83 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires autorise le Gouvernement, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi, à légiférer par voie d'ordonnance afin :

- de favoriser et valoriser l'affectation des agents publics dans les zones connaissant des difficultés particulières de

recrutement ;

- d'adapter et de moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires afin de favoriser la mobilité des agents publics au sein de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques et de contribuer à la diversification de leur parcours professionnel.



Régime juridique applicable aux personnels de GIP en fonction de la nature des activités du groupement

Les groupements d'intérêt public (ci-après GIP) doivent appliquer à leurs personnels, y compris leur directeur, le régime juridique correspondant à la nature de leurs activités, relevant soit d'un service public administratif soit d'un service public industriel et commercial.

L'article 109 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, modifié par l'article 61 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit ainsi que « sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le

statut général de la fonction publique », ces personnels sont soumis, « par la convention constitutive, soit à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'État lorsque le groupement au sein duquel ils exercent assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public administratif, soit au code du travail lorsque le groupement assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public industriel et commercial. »

Ce critère s'impose à tout GIP créé postérieurement à la promulgation de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016.



Intégration des fonctionnaires de La Poste dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique

Le dispositif permettant à un fonctionnaire de La Poste de bénéficier, à sa demande, d'une intégration dans un des corps ou cadres d'emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière est prorogé pour quatre ans, soit

jusqu'au 30 décembre 2020 (article 29-5 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom modifié par l'article 34 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires).



Obligations d'emplois des travailleurs handicapés

L'article 65 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie les dispositions du code du travail relatives aux obligations d'emplois des travailleurs handicapés dans la fonction publique (article L. 323-2 et L. 323-8-6-1) afin d'étendre cette obligation d'emploi aux juridictions administratives et financières, aux autorités administratives indépendantes, aux autorités publiques

indépendantes et aux groupements d'intérêt public.

Par ailleurs, la référence à La Poste au sein de ces mêmes articles du code du travail, est supprimée, cette dernière, société anonyme depuis le 1^{er} mars 2010, ne relevant plus de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés du secteur public.



Transfert de personnels de la fonction publique de l'État vers la fonction publique hospitalière

L'article 90 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires procède au transfert des écoles de reconversion professionnelle et du centre de préorientation relevant aujourd'hui de l'Office national des anciens combattants et des victimes de guerre (ONACVG) vers l'établissement public national « Antoine Koenigswarter » et des établissements pour personnes âgées dépendantes relevant également aujourd'hui de l'ONACVG à des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

Les fonctionnaires concernés par ces transferts sont intégrés dans les corps de la fonction publique hospitalière, sauf s'ils optent pour leur maintien dans un corps de la fonction publique de l'État, auquel cas ils sont affectés au ministère de

la défense ou dans l'un de ses établissements publics.

L'intégration dans des corps de la fonction publique hospitalière intervient par dérogation aux dispositions régissant l'établissement public national « Antoine Koenigswarter », son personnel relevant aujourd'hui du droit du travail.

Les agents contractuels sont également transférés, un contrat de droit public relevant de la fonction publique hospitalière leur étant proposé.

Un décret en Conseil d'État précisera les conditions et modalités de ces transferts.

RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET RETRAITE



Congé pour maternité, congé pour adoption et congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'article 69 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie dans les mêmes termes le 5° des articles 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, afin de favoriser l'exercice conjoint de la parentalité, sans référence au sexe des parents, au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Les dispositions relatives au droit à congé en cas de décès de la mère de l'enfant dans sa rédaction issue de l'article 45 de la loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 sont également clarifiées.

Par ailleurs, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pris dans un délai de quatre mois, suivant la naissance de l'enfant, peut être fractionné à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont l'une est au moins égale à sept jours. La durée de ce congé est de onze jours pour une naissance simple et de dix-huit en cas de naissances multiples.



Prolongation du congé parental

Le **V de l'article 69** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, en modifiant les articles 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et 64 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, transpose à la fonction publique les dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes relatives

à la prolongation du congé parental en cas de naissances multiples.

Le congé parental peut ainsi être prolongé jusqu'à l'entrée en maternelle pour des jumeaux, et jusqu'aux six ans des enfants au plus tard pour des triplés ou en cas d'adoption d'au moins trois enfants.

Par ailleurs, la notion de « motif grave » est supprimée dans l'hypothèse où le fonctionnaire demande à écourter la durée du congé parental qui lui a été accordé pour élever son ou ses enfants.



Résultats collectifs

S'agissant de la prime d'intéressement, la notion de « *performance collective des services* », introduite par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, à l'article 20 de la loi n° 83-634 de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et

obligations des fonctionnaires et à l'article 78-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, est remplacée par celle de « *résultats collectifs des services* » (**article 60** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires).



Congés CHSCT

L, **article 71** et le **3° de l'article 72** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifient respectivement l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, afin de créer un droit à congé avec traitement de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat à tout représentant du personnel au sein d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce congé est accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, afin de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de son choix.

Les modalités de mise en œuvre de ce congé seront fixées par décret en Conseil d'État.

La disposition n'est pas étendue à la fonction publique hospitalière, car celle-ci applique le code du travail en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, certaines dispositions de ce code lui étant spécifiques.



Régime indemnitaire des agents territoriaux

L, **article 84** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale afin :

1° De préciser le champ d'application du régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux qui peut non seulement être institué par les collectivités territoriales mais également par

leurs établissements publics ;

2° D'harmoniser les régimes indemnitaires de la fonction publique territoriale avec ceux de la fonction publique de l'État en prenant en compte le régime indemnitaire nouvellement créé dit RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).



Dégressivité de la rémunération perçue par un fonctionnaire territorial privé d'emploi

En application du I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un fonctionnaire territorial privé d'emploi, soit par suppression de son emploi soit par la fin de son détachement sur un emploi de direction, est pris en charge, soit par un centre de gestion soit par le Centre national de la fonction publique territoriale, selon la nature de son emploi et perçoit une rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. La durée de cette prise en charge n'est pas limitée sous réserve que le fonctionnaire concerné recherche activement un emploi et n'ait pas refusé trois offres d'emploi remplissant les conditions fixées au II de

l'article 97.

L'article 82 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, en modifiant le deuxième alinéa du I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée accorde désormais au fonctionnaire concerné une rémunération dégressive : la totalité de sa rémunération pendant les deux premières années de prise en charge, puis une rémunération réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent la douzième année et les années suivantes.

AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC



Application des dispositions du statut général des fonctionnaires aux agents contractuels

L'article 39 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires crée un nouvel article 32 au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui pose le principe selon lequel les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir.

Par ailleurs, ce même nouvel article 32 détermine dans un

souci de lisibilité, au sein d'un article unique, les dispositions du titre Ier du statut général des fonctionnaires qui sont applicables de plein droit aux agents contractuels.

Enfin, un décret en Conseil d'État viendra préciser les modalités de protection des agents contractuels bénéficiant des garanties mentionnées aux articles 6 à 6 *ter* et 6 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.



Règles de calcul d'ancienneté de services pour bénéficier d'un CDI suite à six années de CDD

Dans le cadre du plan de lutte contre la précarité dans la fonction publique, l'article 8 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 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 prévoit l'obligation pour l'administration de proposer à l'agent contractuel en contrat à durée déterminée (CDD), employé par l'État, l'un de ses établissements publics ou un établissement public local d'enseignement sur le fondement du dernier alinéa de l'article 3 ou des articles 4 ou 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la transformation de son CDD en contrat à durée indéterminée (CDI) s'il a accompli une durée de services effectifs, auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, au moins égale à six années.

Cet article 8 est modifié par l'article 40 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires afin de venir rectifier une erreur matérielle de renvoi du législateur dans ledit article. Ainsi, les agents contractuels qui justifient d'au moins six ans de

services publics effectifs sur un même poste de travail mais auprès de différents employeurs publics bénéficient du dispositif de l'article 8 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, à l'instar de ce que prévoit l'article 4 de la même loi qui garantit, pour le calcul de l'ancienneté exigée pour l'accès à l'emploi titulaire, la prise en compte de l'intégralité de l'ancienneté acquise sur un même poste de travail, quel que soit l'employeur.

Il convient de souligner que, par une circulaire du 28 février 2013, les ministres chargés de la fonction publique et du budget avaient demandé aux ministres, aux préfets et aux responsables d'établissements publics de l'État de ne pas s'opposer à la transformation en CDI du contrat d'un agent qui a occupé le même poste de travail pendant la durée de six ans exigée par la loi, alors même que l'emploi occupé ait été imputé sur le budget de personnes morales différentes.

Cette même garantie a été également précisée au sein de l'article 15 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 s'agissant de la fonction publique territoriale et au sein de l'article 30 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 pour la fonction publique hospitalière.

Assimilation des services accomplis dans une entité économique privée en cas de reprise d'activité par une personne publique

L'article L. 1224-3 du code du travail dispose qu'en cas de reprise de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, ladite personne publique doit proposer à ces salariés un contrat de droit public (à durée déterminée ou indéterminée).

Le IV de l'article 40 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article L. 1224-3 du code du travail.

Ainsi, l'ancienneté acquise des agents contractuels qui ont exercé leurs fonctions au sein d'une entité économique privée (au titre d'un contrat de droit privé) avant de rejoindre,

dans le cadre d'un transfert d'activité, une personne publique chargée d'une mission de service public administratif, est reconnue comme services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

Cette disposition permet à ces agents contractuels de droit public de pouvoir bénéficier de la prise en compte de l'ancienneté acquise auprès de l'employeur privé d'origine dans le calcul de l'ancienneté exigée pour bénéficier soit de l'accès à l'emploi titulaire, s'ils justifient d'une ancienneté de quatre ans sur un emploi présentant les caractéristiques des emplois éligibles au dispositif « Sauvadet », soit d'un CDI s'ils justifient d'une ancienneté de six ans.

Prolongation du dispositif de titularisation des agents contractuels

L'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires proroge pour deux ans le dispositif de titularisation des agents contractuels par recrutement réservé, soit jusqu'au 13 mars 2018.

L'accès à la fonction publique pour les agents contractuels occupant un des emplois d'un établissement public ou d'une institution administrative listés en annexe des décrets mentionnés aux 2° (décret n° 84-455 du 14 juin 1984) et 3° (décret n° 84-38 du 18 janvier 1984) de l'article 3 de la loi n°

84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, pour lequel les modalités sont modifiées, est également prolongé.

Ces agents contractuels peuvent bénéficier du dispositif de titularisation par recrutement réservé dans un délai de trois ans à compter de la suppression de l'emploi qu'ils occupaient, mentionné au sein d'une des deux listes précitées et s'ils justifient d'au moins un an d'ancienneté sur ledit emploi et ce, jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

Renforcement du recrutement dérogatoire d'agents contractuels dans les établissements publics de l'État à caractère administratif

Certains établissements publics administratifs de l'État (EPA) peuvent déroger à la règle selon laquelle les emplois civils permanents de l'administration sont occupés par des fonctionnaires titulaires (article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). Ces EPA peuvent, au titre du 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, recruter des agents contractuels de droit public à raison du caractère particulier de leurs missions qui ne sauraient être remplies par des fonctionnaires.

Ces établissements sont listés en annexe au décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 modifié fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

L'article 43 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, en

modifiant le 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, renforce et encadre de manière plus stricte le recours aux agents contractuels dans ces EPA.

Certains EPA seront autorisés à recruter des agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée sur des emplois qui requièrent des qualifications professionnelles particulières indispensables à l'exercice de leurs missions spécifiques et non dévolues à des corps de fonctionnaires. Ces emplois seront inscrits sur une liste établie par décret en Conseil d'État, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, pour une durée déterminée. Le renouvellement de l'inscription de ces emplois sur cette liste pourra être autorisé s'ils continuent de présenter les caractéristiques ayant déterminé initialement leur inscription et au regard notamment de l'évolution des missions de l'établissement public concerné et des statuts particuliers des corps de fonctionnaires.

Refus d'avenant de transformation de CDD en CDI

Un agent contractuel recruté sur un emploi permanent peut atteindre l'ancienneté de six ans de services publics avant l'échéance de son contrat à durée déterminée (CDD) en cours. Dans ce cas, l'autorité d'emploi doit soit lui adresser une proposition d'avenant ayant pour objet de transformer le CDD en contrat à durée indéterminée (CDI) (article 6 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et article 9 de loi n° 86-33 du 9 janvier 1986), soit conclure d'un commun accord un nouveau contrat à durée indéterminée (article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

L'article 44 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

modifie les articles précités afin de préciser la situation juridique des agents contractuels concernés et de la sécuriser.

L'agent, qui n'accepte pas le nouveau contrat ou l'avenant proposé pour la transformation de son CDD en CDI, est considéré comme refusant de poursuivre la relation contractuelle avec l'administration aux nouvelles conditions qui lui ont été proposées et non comme démissionnaire de toute relation contractuelle avec l'administration.

Il est ainsi maintenu dans ses fonctions jusqu'au terme du CDD en cours.



CDI : suppression de la condition d'effectivité des services publics

Afin de pouvoir bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent en contrat à durée déterminée, doit justifier d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (article 6 *bis* du titre II, article 3-4 du titre III et article 9 du titre IV du statut général des fonctionnaires).

Cette condition d'effectivité de services publics est supprimée par l'article 44 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires au sein des articles précités, afin de prendre en compte la pérennité du lien établi entre les parties au contrat, alors même que l'agent contractuel aurait été en situation de congés non assimilés à du service effectif aux cours de ces six années.



Élargissement du recours direct au CDI

L'article 36 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 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 autorisait, à titre expérimental pour une durée de quatre ans, les administrations de l'État à recruter directement en contrat à durée indéterminée des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires.

L'article 45 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

pérennise ce dispositif en modifiant l'article 6 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Il précise dorénavant que « *le contrat pris en application du 1° de l'article 4 (de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) peut être conclu pour une durée indéterminée* ».

Toutefois, les agents recrutés au titre du 2° de l'article 4 de la même loi (agents du niveau de catégorie A et agents pour tous les niveaux d'emplois dans les représentations de l'État à l'étranger, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient) le sont à durée déterminée.



Possibilité de revaloriser la rémunération des agents contractuels en CDD de la fonction publique territoriale

L'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifié par le 2° de l'article 46 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires étend aux agents

contractuels de la fonction publique territoriale en contrat à durée déterminée la possibilité de bénéficier d'une revalorisation de sa rémunération, possibilité qui n'était jusqu'alors prévue que pour les seuls agents contractuels en contrat à durée indéterminée.



Extension du rôle des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique territoriale

L'article 52 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la

fonction publique territoriale et étend le champ d'intervention des commissions consultatives paritaires (CCP) à l'ensemble des agents contractuels recrutés au sein des collectivités et de leurs établissements publics, et non plus uniquement à

l'égard des agents contractuels recrutés sur la seule base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il précise le rôle des CCP en tant qu'instance de dialogue social ainsi qu'en tant que conseil de discipline.

A l'instar des commissions administratives paritaires, les CCP sont placées auprès du centre de gestion pour les communes qui y sont obligatoirement affiliées.

Leur secrétariat est assuré par le centre de gestion (article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par le **3° de l'article 80** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016).

Elles ont vocation à traiter des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel intéressant la situation professionnelle des mêmes agents.

Lorsqu'une CCP siège en tant que conseil de discipline, elle est présidée par un magistrat administratif.

Un conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours est créé, également présidé par un magistrat administratif.

LÉGISTIQUE ET PROCÉDURE CONTENTIEUSE



Codification

L' **article 88** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires habilite le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance à l'adoption et à la publication de la partie législative du *code général de la fonction publique*.

Cette nouvelle habilitation se différencie des précédentes en ce qu'elle autorise la codification à droit non constant des dispositions en matière de transferts de personnels entre collectivités territoriales et entre fonctions publiques.

En revanche, les autres dispositions sont codifiées à droit constant, sous réserve de certaines modifications rendues

nécessaires notamment pour assurer la cohérence rédactionnelle des textes, l'harmonisation de l'état du droit ou le respect de la hiérarchie des normes.

La durée de l'habilitation est fixée à douze mois à compter de la promulgation de la loi, ceci conduisant à une publication de l'ordonnance et du code annexé d'ici la mi-avril 2017.

Le code général de la fonction publique a pour but de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit de la fonction publique. Il comprendra quatre livres : un livre dédié aux dispositions communes et un livre consacré à chaque versant de la fonction publique.



Les sous-sections de la section du contentieux du Conseil d'État deviennent des chambres

L' **e 4° de l'article 62** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'appellation des sous-sections de la section du contentieux du Conseil d'État qui deviennent des chambres (article L. 122-1 du code de justice administrative). La section du contentieux est désormais

composée de dix chambres. La haute juridiction de l'ordre administratif adopte ainsi la même structuration que la Cour de cassation. En modernisant les termes employés par la juridiction administrative, le législateur souhaite la rendre plus compréhensible pour les justiciables.



Formation de jugement en référé

L' **e 9° de l'article 62** de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires complète l'article L. 511-2 du code de justice administrative et crée la possibilité de juger une

affaire, si sa nature le justifie, et sur décision du président de la juridiction concernée, par une formation de jugement composée de trois juges des référés.



Compétence en premier et dernier ressort des cours administratives d'appel

Le 5° de l'article 62 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, modifie l'article L. 211-2 du code de justice administrative pour tenir compte de la possibilité de confier aux cours administratives d'appel des compétences

de droit commun de premier ressort, introduites par la loi n° 2011-1862 du 13 décembre 2011 modifiée relative à la répartition des contentieux et à l'allègement de certaines procédures juridictionnelles.

- [Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- [Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État](#)
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)
- [Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la la fonction publique territoriale](#)
- [Loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 modifiée relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public](#)
- [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#)
- [Loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 modifiée relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom](#)
- [Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 modifiée relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique](#)
- [Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 modifiée de simplification et d'amélioration de la qualité du droit](#)
- [Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée 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](#)
- [Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 modifiée relative à la transparence de la vie publique](#)

Utilisateur régulier ou occasionnel de la BJFP, votre avis nous intéresse ! Dans le cadre d'un projet de refonte de la Base de données juridiques de la Fonction publique, nous souhaitons connaître l'usage que vous en faites.

Un questionnaire est à votre disposition, selon votre profil, sur la [page d'accueil de la BJFP](#). Y répondre ne vous prendra que quelques minutes.

Vous en remerciant par avance.

Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)
Conception et rédaction : Bureau de la qualité du droit
Contact : contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr

[ABONNEMENT](#) - [MODIFICATION DE VOTRE ABONNEMENT](#) - [RECHERCHE](#) - [ARCHIVES](#) - [RSS](#) - [DESABONNEMENT](#)

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui vous concernent. Ce droit peut être exercé par courriel à l'adresse suivante (contact-vigie@kiosque.bercy.gouv.fr) ou par courrier postal adressé à la DGAFP - 139 rue de Bercy - 75012 Paris. Les actualités et informations publiées ne constituent en aucun cas un avis juridique. Il appartient ainsi au lecteur de faire les vérifications utiles avant d'en faire usage.