

## LES CONSEQUENCES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR ...

### **LES EMPLOIS FONCTIONNELS DE DIRECTION**

#### ABAISSMENT DU SEUIL DE RECRUTEMENT PAR VOIE DE RECRUTEMENT DIRECT

Article 16 (II) de la loi 2019-828

*Entrée en vigueur à compter du lendemain de la publication du décret prévu à l'article 15 relatif à la procédure de recrutement des agents contractuels*

La loi TFP modifie les dispositions de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, lequel fixe le régime dérogatoire permettant le recrutement contractuel sur certains emplois de direction.

En premier lieu, la loi modifie certains des emplois concernés :

#### ► Emplois actuellement concernés

1. DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des services des départements et des régions.

2. DGS et DGST des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

3. DGA des communes de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants.

4. DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

#### ► Futurs emplois concernés

*(en rouge ce qui change)*

1. DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des départements et des régions **ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions.**

2. **DGS, DGA et DGST des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.**

3. DG des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.

De plus, l'article 47 prévoira désormais que :

- ▶ Les conditions d'application du présent article, notamment d'emploi et de rémunération des personnes recrutés par cette voie, seront fixées par décret en Conseil d'Etat.
- ▶ **Des modalités de sélections de candidats seront également prévues** par ce décret (sauf pour les emplois de DGS des départements, des régions, des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions, des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants).
- ▶ **Les personnes nommées aux emplois visés aux nouveaux 1°, 2° et 3° devront suivre une formation** les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services.

Enfin cet article complète les dispositions antérieures ne fixant pas de droit à titularisation à l'issu du contrat en indiquant également que ce **contrat ne pourra être conclu que pour une durée déterminée et ne pourra pas donner lieu à reconduction en CDI.**

## CONTRÔLE DÉONTOLOGIQUE PRÉALABLE AU RECRUTEMENT

Article 34 (4° d) de la loi n° 2019-828

Entrée en vigueur le 1er février 2020

La Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), qui se substituera à la commission de déontologie (cf. fiche déontologie), devra rendre **un avis obligatoire**, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, **lorsqu'il sera envisagé de recruter une personne exerçant ou ayant exercé une activité privée lucrative au cours des trois dernières années sur un emploi de :**

- ▶ **DGS des régions ou des départements**
- ▶ **DGS des communes de plus de 40 000 habitants**
- ▶ **DGS des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants**

La HATVP devra être saisie par l'autorité territoriale envisageant le recrutement, ou à défaut par le candidat retenu.

La HATVP peut également s'auto saisir, par son Président, dans les trois mois suivant le début de l'activité de l'intéressé sur l'emploi concerné ou dans les trois mois suivant le jour où le Président a eu connaissance d'un défaut de saisine de la Haute autorité.

D'autres emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, dont la liste sera fixée par décret en Conseil d'Etat, pourront également faire l'objet d'un avis préalable au recrutement, cette fois ci facultatif.

Ainsi, si l'autorité de recrutement a un doute sérieux sur la compatibilité du poste proposé avec les fonctions précédemment exercées au cours des trois dernières années, il pourra saisir pour avis son référent déontologue. En cas de doute persistant après l'avis de ce dernier, l'autorité territoriale saisira la HATVP pour avis.

Les avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilités s'imposent à l'administration et la personne concernée. Ils leurs seront notifiés et pourront être rendus publics par la HATVP après avoir recueilli les observations de l'agent concerné.

Le cas échéant, il sera mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture et l'administration ne pourra procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité.

L'article 25 octies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sera modifié en ce sens.

## RENFORCEMENT DES DROITS DES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS SUR EMPLOIS FONCTIONNELS EN VUE D'UNE DÉCHARGE DE FONCTIONS

Article 77 de la loi n° 2019-828

Article d'application immédiate

Conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 84-53, il ne peut être mis fin aux fonctions des fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale (ne sont pas concernés par cette règle les agents recrutés par voie directe).

La loi du 6 août 2019 complète l'article 53 précité afin que celui-ci prévoit dorénavant, **durant le délai de 6 mois précité, que l'autorité territoriale doit permettre à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation**, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

**Dans cette optique, un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire** afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

## NOMINATIONS EQUILIBREES AU SEIN DES EMPLOIS DE DIRECTION

Article 82 de la loi n° 2019-828

Entrée en vigueur à compter du prochain renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'EPCI concerné

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 est modifié afin :

- ▶ D'ouvrir au CNFPT et **abaisser à 40 000 habitants**, contre 80 000 auparavant, **le seuil à partir duquel au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction** des régions, des départements ainsi que des communes et des EPCI **doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.**
- ▶ **D'exclure de cette obligation les collectivités et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels** créés par leurs organes délibérants.
- ▶ **De prévoir des règles dérogatoires en cas de fusion de collectivités ou d'EPCI.** Ainsi, dans les 6 mois suivants la fusion, la nomination sur un emploi de direction de la nouvelle entité d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une des collectivités fusionnées sera considérée comme un renouvellement dans le même emploi.
- ▶ **D'abaisser à quatre (contre 5 auparavant), le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée**, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel ; ceci dans le but de faciliter le contrôle de cette obligation de nominations équilibrées.

S'agissant de la contribution due en cas de manquement, l'article modifie la terminologie et prévoit que le calcul s'effectuera au regard du nombre de « bénéficiaires manquants » et non plus « d'unités manquantes ».

Surtout, il **ouvre une dérogation** en prévoyant la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40% de personnes de chaque sexe, **de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40% dans ses primo-nominations.** Les mesures permettant de tendre vers cette proportion seront définies au sein d'un plan d'actions.