

LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Focus : La transition professionnelle

REFERENCES :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique

PLAN :

- I. Le détachement en cas d'externalisation de service**
 - A. Conditions du détachement d'office
 - B. Cas de renouvellement du détachement d'office
 - C. La fin du détachement
- II. L'accompagnement des fonctionnaires en fin de détachement sur un emploi fonctionnel**
 - A. Le principe de ce nouveau dispositif
 - B. La mise en œuvre d'un protocole
- III. Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi FMPE**
 - A. Le principe : nouvelles modalités de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)
 - B. Un projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi du FMPE
 - C. Nouvelles modalités de dégressivité de la rémunération du FMPE pris en charge à compter de la publication de la loi
 - D. Sécurisation des modalités de rémunération lors de l'exercice de missions temporaires
 - E. La situation du FMPE à la fin de la prise en charge financière
 - F. Modalité d'admission à la retraite

I. Le détachement en cas d'externalisation de service

*Article 76 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
Modifie l'article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

L'article 76 introduit la possibilité, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, de détacher d'office un fonctionnaire lorsque la gestion d'un service de la collectivité ou de l'établissement est confié à un organisme extérieur. Auparavant, l'accord du fonctionnaire était nécessaire.

L'organisme extérieur à qui le service est confié peut être une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

Il s'agit d'un transfert d'activité mais sans transfert de compétence. La collectivité ou l'établissement conserve la compétence mais choisit d'externaliser la gestion du service. Il peut s'agir, par exemple, de confier la collecte des déchets ménagers à une société privée.

A. Conditions du détachement d'office

Le détachement d'office s'opère pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil. Le fonctionnaire est détaché d'office sur **un contrat de travail conclu à durée indéterminée** auprès de l'organisme d'accueil.

La **rémunération** du fonctionnaire détaché est au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration d'origine et ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions par l'organisme d'accueil.

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des **services effectifs** dans le cadre d'emplois dont relève l'agent.

B. Cas de renouvellement du détachement d'office

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public et l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.

En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre l'administration d'origine et un autre organisme de droit privé, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Les clauses substantielles, notamment celles relatives à la rémunération doivent être reprises dans le contrat à durée indéterminée.

C. La fin du détachement

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administration publique.

Lorsque le contrat d'externalisation entre l'administration publique et l'organisme privé prend fin, le fonctionnaire opte :

- soit pour la radiation des cadres et le versement d'une indemnité, s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil ;
- soit pour sa réintégration de plein droit dans son cadre d'emploi d'origine.

Lorsque le fonctionnaire détaché est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine. À tout moment, pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice de l'indemnité prévue à cet effet.

Un **décret en Conseil d'Etat** est attendu sur les modalités de mise en œuvre de cet article, notamment sur les modalités de versement de l'indemnité de fin de détachement.

II. Accompagnement des fonctionnaires en fin de détachement sur un emploi fonctionnel

Article 77 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Modifie l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

A. Le principe de ce nouveau dispositif

Cette nouvelle disposition introduite par la loi de transformation de la fonction publique entend renforcer les obligations des autorités territoriales en cas de décharge de fonctions d'un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel.

A cet effet, la procédure de fin de détachement sur un emploi fonctionnel est complétée pour permettre que le **délai de 6 mois**, pendant lequel l'autorité territoriale ne peut mettre fin au détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel suivant sa nomination ou suivant la désignation de l'autorité territoriale, soit considérée désormais comme une période de transition consacrée à la recherche d'un emploi.

Pendant ce délai de 6 mois, 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.

B. La mise en œuvre d'un protocole

L'autorité territoriale et le fonctionnaire peuvent conclure un protocole 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. Ce protocole porte notamment sur :

- les missions,
- la gestion du temps de travail,
- les moyens,
- la rémunération du fonctionnaire,
- ses obligations en matière de formation,
- ses obligations en matière de recherche d'emploi,
- la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

Ce nouveau dispositif est d'**application immédiate**.

III. Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Articles 78 et 79 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
Modifient l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

A. Le principe : Nouvelles modalités de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Afin de favoriser le retour à l'emploi des FMPE, les nouvelles dispositions de la loi de transformation de la fonction publique renforcent le dispositif d'accompagnement du FMPE dès sa prise en charge et encadrent de manière plus restrictive les modalités de sa prise en charge.

Pendant l'année du surnombre : Possibilité d'un reclassement des FMPE dans l'un des trois versants de la fonction publique (FPT, FPE et FPH).

Pendant la période durant laquelle le fonctionnaire momentanément privé d'emploi est maintenu en surnombre, sont désormais examinées les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent non seulement dans la fonction publique territoriale mais également dans l'un des deux autres versants de la fonction publique.

B. Un projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi du FMPE

Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et, selon sa catégorie, le centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale élaborent conjointement un **projet personnalisé** destiné à favoriser son retour à l'emploi.

Toutefois, concernant les FMPE déjà pris en charge avant la publication de la loi, le projet personnalisé devra être élaboré dans un délai de 6 mois à compter du 7 août 2019.

Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

En cas de non-respect de ces obligations, en particulier les actions de suivi et de reclassement mis en œuvre par l'autorité de gestion, pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite.

C. Nouvelles modalités de dégressivité de la rémunération du FMPE pris en charge à compter de la publication de la loi

La dégressivité de la rémunération intervient à partir de la deuxième année de la prise en charge du FMPE (et non plus à partir de la 3ème année).

Le taux de la dégressivité est de 10% chaque année de manière continue sans limite plancher jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de prise en charge financière (et non plus de 5 % par an jusqu'à atteindre 50% la 12ème année et les années suivantes).

D. Sécurisation des modalités de rémunération lors de l'exercice de missions temporaires

Lorsque les fonctionnaires momentanément privés d'emploi sont amenés à exercer des missions temporaires, ils perçoivent pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade.

Lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillé, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération dégressive.

Les périodes correspondant à l'exercice de missions temporaires continuent à être prises en compte dans la période de référence servant de base au calcul de la dégressivité de la rémunération du fonctionnaire. Cela ne retarde pas l'application de la dégressivité.

E. La situation du FMPE à la fin de la prise en charge financière

Au terme de la période de prise en charge financière :

- le fonctionnaire est licencié,
- ou lorsque le fonctionnaire peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Ces dispositions sont d'**application immédiate**. Toutefois, une application spécifique est prévue pour les fonctionnaires pris en charge avant la publication de la loi.

Dispositif spécifique pour les fonctionnaires déjà pris en charge avant la publication de la loi

- Pour les fonctionnaires pris en charge depuis **moins de deux ans**, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;
- Pour les fonctionnaires pris en charge **depuis deux ans ou plus** avant la publication de la loi susmentionnée, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la loi, soit le 7 août 2020 ;
- Pour les fonctionnaires pris en charge **depuis 10 ans ou plus**, leur prise en charge cesse dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi, soit le 7 août 2020. Le fonctionnaire momentanément privé d'emploi est licencié ou admis à la retraite, s'il remplit les conditions.

Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

Exemple 1 :

- Si moins de deux ans, la réduction de 10% par an de la rémunération débute deux ans après la date de prise en charge ;

Pour un agent pris en charge le 1^{er} mai 2019 :

01/05/2021	01/05/2022	01/05/2023	01/05/2024	01/05/2025	01/05/2026	01/05/2027	01/05/2028	01/05/2029
90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	10%

Le licenciement intervient au terme de sa prise en charge financière, soit le 30 avril 2030

Exemple 2 :

- [Si deux ans ou plus](#), la réduction de 10% par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi, soit le 7 août 2020

Pour un agent pris en charge le 1^{er} novembre 2016 :

01/11/2016	01/11/2017	01/11/2018	07/08/2020	07/08/2021	07/08/2022	07/08/2023	07/08/2028
100%	100%	95%	85%	75%	65%	55%	5%

Le licenciement intervient au terme de sa prise en charge financière, soit : le 7 août 2029

F. Modalité d'admission à la retraite

Lorsque le fonctionnaire, au cours de sa prise en charge, remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Les fonctionnaires pris en charge qui remplissent les conditions leur permettant de faire valoir leurs droits à la retraite au moment de la publication de la loi, le 7 août 2019 ou dans les 6 mois suivants, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après cette même publication.