

**NOR : FPPX0600067L/R1**

**PROJET DE LOI**

de modernisation de la fonction publique

----

**EXPOSÉ DES MOTIFS**

**CHAPITRE I<sup>ER</sup> : FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DES AGENTS PUBLICS**

En application de l'accord signé le 25 janvier 2006 entre le Gouvernement et trois organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC et UNSA), le présent chapitre vise :

- d'une part, à moderniser les dispositions législatives relatives à la formation professionnelle des agents publics en matière de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience professionnelle;

- d'autre part, à compléter ces dispositions législatives dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social applicable aux salariés du secteur privé et à rénover les dispositions figurant dans le code du travail relatives à la formation des agents publics.

Sur le premier point, le projet de loi permet de mettre en œuvre les dispositifs relatifs à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et à la possibilité de disposer d'un bilan professionnel. Ces dispositifs ne pouvant être directement assimilés à des actions de formation en droit statutaire, il est proposé de donner une base législative aux décrets créant les congés permettant aux fonctionnaires de bénéficier de tels dispositifs.

Au-delà, il s'agit de tirer toutes les conséquences du dispositif de VAE. Dans les entreprises, le fait d'obtenir une certification par la voie de la VAE permet de prétendre directement à un recrutement, ou le cas échéant, à une promotion sur un poste correspondant à la certification obtenue. Dans la fonction publique, tel n'est pas directement le cas, puisque le recrutement se fait, sauf exceptions, par la voie de concours, dont les critères de sélection demeurent le plus souvent de nature académique. Les promotions de grade ou de corps sont organisées par le biais de différentes modalités (liste d'aptitude, tableau d'avancement, examens ou concours professionnels), qui font intervenir différents critères au sein desquels l'expérience professionnelle ne paraît actuellement pas suffisamment reconnue. Le souhait, largement partagé, d'une meilleure reconnaissance des qualifications acquises par l'expérience professionnelle, aussi bien pour l'accès à la fonction publique que pour la promotion interne, nécessite une adaptation des procédés de sélection.

Sur le deuxième point, il s'agit d'abord de transposer aux agents publics, en tenant compte des spécificités de la fonction publique, le protocole d'accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, signé à l'unanimité par les partenaires sociaux le 20 septembre 2003.

Bien qu'ils n'entrent pas dans le champ de cet accord, les employeurs publics que sont l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics, notamment hospitaliers, ne peuvent rester à l'écart des préoccupations qui le sous tendent.

Bien au contraire, dans le cadre d'une fonction publique de carrière, la formation professionnelle des fonctionnaires et des agents publics est une des garanties du maintien de l'employabilité des agents et l'un des principaux leviers d'une politique de gestion des ressources humaines de nature à accompagner la nécessaire mutabilité du service public, et à développer et valoriser les compétences des agents.

Les travaux du Conseil national de l'évaluation (CNE) sur la formation continue des agents de l'Etat, conduits par le Commissariat général du plan, ont montré la nécessité de mieux intégrer la formation continue à la gestion des carrières des agents, notamment par une plus grande implication de l'encadrement, ainsi que le besoin de diversifier les méthodes pédagogiques et la mise en place d'une évaluation raisonnée de la formation continue.

Au-delà de la transposition des grandes évolutions de la formation professionnelle dans les textes statutaires, le projet de loi entend également rénover le droit figurant depuis 1971 dans le code du travail en matière de formation des agents publics, notamment au regard de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales et de la loi organique n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances (LOLF).

En ce qui concerne la répartition des compétences en matière de formation des agents publics, notamment au regard des nouvelles responsabilités dévolues aux régions en matière de formation des jeunes et des adultes, il s'agit de donner une base législative à l'appareil de formation des collectivités publiques et d'étendre les compétences de ces dernières à des publics qui soit sont en charge d'une mission de service public, soit ont vocation à entrer dans la fonction publique.

Enfin, dans le contexte de la LOLF précédemment évoqué, il s'agit de maintenir une capacité d'intervention budgétaire en matière de formation interministérielle.

La réalisation de ces objectifs passe par trois types d'évolutions législatives :

1° Dispositions modifiant le titre I<sup>er</sup> du statut général des fonctionnaires :

**L'article 1<sup>er</sup>** étend aux fonctionnaires le bénéfice du congé pour validation des acquis de l'expérience, qui a été instauré au profit des salariés du secteur privé par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, ainsi que le congé pour bilan de compétences.

**L'article 2** vise à transposer dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires les principales innovations issues de l'accord du 20 septembre 2003.

En conséquence, l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 précitée est modifié, pour remplacer l'expression « formation permanente » par l'expression « formation professionnelle tout au long de la vie », et complété pour introduire un droit individuel à formation au profit des fonctionnaires, identique dans sa durée à celui des salariés du secteur privé, et permettre l'organisation de périodes de professionnalisation.

Il est également prévu d'établir le principe de la transférabilité de ce droit entre les trois fonctions publiques. Il serait en effet contraire à l'esprit du présent projet de loi que la création d'un droit individuel à la formation pour les agents puisse être soit vidé de son sens lors d'un changement d'employeur, soit considéré comme un obstacle à la mobilité.

Sans préjudice des dispositions figurant dans le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale actuellement soumis à l'examen du Parlement, les modalités d'application de ces deux nouvelles modalités d'exercice du droit à formation ne sont pas directement fixées par la loi, mais renvoyées à un décret en Conseil d'Etat. En effet, si la détermination des droits et obligations des fonctionnaires relève du domaine législatif, c'est au pouvoir réglementaire qu'il appartient de prendre les mesures nécessaires pour en déterminer les modalités d'application. Les décrets qui seront pris à cet effet permettront de transposer, en les adaptant au contexte particulier de la fonction publique :

- les conditions d'exercice du droit individuel à formation, notamment les conditions dans lesquelles ce droit pourra s'exercer en dehors du temps de travail, les modalités de compensation applicables dans ce cas, ainsi que les conditions dans lesquelles les droits acquis pourront se cumuler sur plusieurs années et être utilisés en cas de changement d'affectation ;

- les conditions dans lesquelles des périodes de professionnalisation seront ouvertes aux fonctionnaires afin de permettre leur requalification et leur reconversion professionnelle pour assurer leur employabilité dans un contexte croissant de mutabilité du service public. Cette dernière disposition est d'une importance singulière au regard du souci d'offrir une seconde carrière à plusieurs milliers d'agents provenant de grandes entreprises publiques, de personnels issus de l'enseignement ou des forces armées ;

## 2° Dispositions modifiant le titre VII du livre IX du code du travail

**L'article 3** vise à remanier et à moderniser le titre VII du livre IX du code du travail, applicable aux agents publics. La particularité du dispositif en matière de formation professionnelle des agents publics est, en effet, son double rattachement, aux règles générales du statut général des fonctionnaires d'une part, au livre IX du code du travail d'autre part.

Symboliquement, ce deuxième rattachement issu des lois de 1966 et 1971 sur la formation professionnelle marque la volonté de parallélisme entre les règles applicables à tout salarié et celles applicables aux agents publics, et donc affirme le principe selon lequel les employeurs publics ne peuvent faire moins, en matière de formation, « obligation nationale », que ceux du secteur privé.

Il importe donc que le titre spécifique aux agents publics soit revu et remanié, pour bien marquer les évolutions que le Gouvernement entend mettre en œuvre pour développer la formation professionnelle tout au long de la vie des agents publics dans l'esprit des lois de 1966 et 1971 telles que modifiées par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

A cet effet, il est proposé :

I. - De modifier l'intitulé du titre VII pour y introduire la notion de formation professionnelle « tout au long de la vie ».

II. - De réécrire l'article L. 970-1 pour préciser le champ d'application du titre VII, qui actuellement n'est pas suffisamment explicite puisqu'il se limite aux agents de l'Etat et aux agents des collectivités locales. Le nouvel article proposé permet de couvrir l'ensemble des agents publics, y compris ceux qui relèvent de la fonction publique hospitalière, et, s'agissant des fonctionnaires, de mieux mettre en valeur l'articulation entre le code du travail et le statut général, par un renvoi à l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983 précitée ;

III. - Le nouvel article L. 970-2 proposé articule la politique de formation des agents publics avec la politique générale et la nomenclature des actions de formation définies par les articles L. 900-1, L. 900-2 et L. 900-3 du code du travail .

Il s'agit de rapprocher de façon décisive et de rendre comparable tant par les objectifs (articles L. 900-1 et L. 900-3) que par les moyens (article L. 900-2) le droit applicable aux agents publics de celui applicable aux salariés, tout en gardant la spécificité de la fonction publique, notamment en matière statutaire et en ce qui concerne la consultation des partenaires sociaux, qui s'effectue dans le cadre d'organismes consultatifs particuliers. Ce renvoi permet ainsi de pouvoir introduire dans le droit de la fonction publique les évolutions et les avancées marquant le droit des salariés comme celles faites récemment par la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social en matière de typologie des actions de formation.

IV. - Le nouvel article L. 970-3 vise à affirmer la spécificité de l'appareil de formation des agents publics au regard des règles relatives au contrôle des organismes de formation figurant dans le code du travail.

Ces écoles ont été instituées par les pouvoirs publics dans l'objectif même d'assurer la formation professionnelle de certaines catégories de fonctionnaires et d'agents publics et consacrent toute leur activité à l'exercice des missions qui leur ont été assignées. Elles ne sont pas toutes dotées de la personnalité morale ; lorsque tel est le cas, elles ont le statut d'établissement public à caractère administratif, et sont placées sous la double tutelle du ministère concerné et du ministère chargé du budget. Il s'agit d'une tutelle étroite, en grande partie comparable au contrôle que l'Etat exerce sur ses propres services et qui se traduit notamment dans les conditions de nomination des responsables de ces écoles et par le fait que l'essentiel de leurs ressources financières proviennent des subventions de fonctionnement versées à partir des crédits inscrits en lois de finances.

Aussi paraît-il légitime de ne pas soumettre ces structures administratives ou juridiques au régime de contrôle défini par le titre IX du livre IX du code du travail puisque ces structures sont vis-à-vis de leur mission de formation professionnelle dans une situation légale ou réglementaire qui ne saurait être remise en cause par le dispositif de contrôle de droit commun applicable aux organismes privés de formation.

Il est enfin précisé, qu'outre le recours aux structures de formation qu'il a lui-même créées, l'Etat, ainsi que les autres employeurs publics, peuvent aussi recourir aux organismes de formation de droit commun.

V. - S'agissant des agents de l'Etat, l'article L. 970-4 pose le principe d'une distinction entre les formations ministérielles et la formation interministérielle, et d'une contribution de chaque ministère à cette dernière.

L'interministérialité de la formation peut s'entendre de façon multiple : par l'interministérialité des publics, par l'interministérialité des contenus, par l'interministérialité des organismes dispensateurs de formation et la mutualisation des moyens.

Le développement de la formation interministérielle constitue l'un des axes prioritaires de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat et plus généralement de la politique de formation à l'égard des agents publics, compte tenu des perspectives de décloisonnement, d'échanges et de diffusion des expériences et des compétences qu'elle permet. Elle ne constitue toutefois pour l'instant qu'une partie mineure de l'effort financier de formation des agents. Plutôt que de miser sur un accroissement de cet effort, il paraît préférable de favoriser un redéploiement d'une partie des moyens consacrés par chaque ministère à la formation en faveur des actions interministérielles.

Le principe d'une contribution de chaque ministère aux actions de formation interministérielle est donc inscrit, et les différentes composantes de cette formation interministérielle sont précisées. Cette disposition devra permettre dans ses modalités d'application de créer un dispositif de mutualisation dans le respect des autorisations données en lois de finances conduisant les ministères à consacrer une partie de leurs ressources au financement des actions définies par cet article.

Ainsi, l'Etat pourra bénéficier, comme la fonction publique territoriale avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou la fonction publique hospitalière avec l'Association nationale pour la formation hospitalière (ANFH), d'un instrument de mutualisation des moyens et des actions en matière de formation de ses agents. Cette novation est devenue indispensable dans le nouveau contexte budgétaire issu de la LOLF et dans la perspective d'une plus grande rationalisation de la dépense publique.

VI. - L'article L. 970-5 est propre aux actions de formation destinées aux agents des établissements relevant du titre IV du statut général des fonctionnaires.

VII. - L'objet de l'article L. 970-6 est de préserver la possibilité pour l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics de proposer des formations à des personnes n'ayant pas la qualité d'agents publics :

- soit parce qu'ils concourent à une mission de service public, et qu'il est de l'intérêt général que ces personnes bénéficient d'une formation appropriée en vue d'assurer cette mission ; sont par exemple visés les membres de certaines juridictions, d'associations oeuvrant dans le secteur de la politique de la ville ou dans le secteur social, ou les agents recrutés sur des contrats aidés dans les collectivités territoriales ou les établissements publics ;

- soit parce qu'elles vont passer des concours d'accès à l'emploi public pour lesquels la puissance publique considère qu'il est nécessaire de les soutenir pour atteindre des objectifs de diversité des recrutements et d'égalité des chances ou pour faire face à des difficultés particulières liées au marché du travail. Les concours communautaires sont également visés. La formation ainsi dispensée relève alors d'une dépense de pré-recrutement ;

3° Dispositions relatives à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre des procédures de sélection organisées en vue du recrutement et de la promotion interne au sein des trois fonctions publiques.

Afin de permettre une meilleure reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre des procédures de sélection propres à la fonction publique, **les articles 5 et 6** proposent :

- d'adapter les modalités d'organisation des concours, en précisant que les acquis de l'expérience peuvent faire partie des critères de sélection utilisés aussi bien dans le cadre des concours sur épreuves que dans le cadre des concours sur titres ou sur titres et travaux. Dans le cas des concours sur épreuves, il pourra s'agir d'épreuves destinées à vérifier les qualifications acquises par l'expérience. Dans le cadre de concours sur titres, ou sur titres et travaux, l'expérience professionnelle pourra faire partie des pièces du dossier au vu duquel le jury opère une sélection. Ces nouvelles dispositions devront être mises en œuvre en respectant le principe d'égalité de traitement des candidats : elles s'appliqueront à tous les candidats d'un même concours dont les modalités et le champ devront être redéfinis pour ce faire.

Ce dispositif permet de prolonger, en vue de l'accès à la fonction publique, le dispositif de VAE, ainsi que le dispositif d'équivalence de l'expérience professionnelle, pour les corps dans lesquels ce dispositif a été mis en place. Ainsi, un candidat expérimenté qui n'a pas les diplômes requis pour se présenter à un concours externe peut déjà faire valoir son expérience soit pour obtenir le diplôme nécessaire par la voie de la VAE, soit, pour certains corps, pour demander une équivalence au diplôme requis en vue d'une inscription au concours. Les nouvelles dispositions proposées permettront en outre que cette expérience soit prise en compte comme l'un des éléments même de la sélection opérée par le jury. Cette adaptation est proposée pour les trois types de concours (externes, internes et troisièmes concours) et pour les examens professionnels et les concours professionnels ;

- d'intégrer la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans les modalités de changement de corps et de changement de grade par promotion interne. Il s'agit de préciser les critères selon lesquels les listes d'aptitude ou les tableaux annuels d'avancement doivent être établis : la valeur professionnelle mais également les acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Cette précision permettra notamment aux fonctionnaires qui exercent de fait des fonctions d'un niveau supérieur à celui correspondant normalement à leur grade ou à leur corps de prétendre à une promotion.

Ces évolutions, qui figurent dans l'accord signé le 25 janvier 2006 avec les partenaires sociaux, sont proposées pour la fonction publique de l'Etat (article 5) et la fonction publique hospitalière (article 6). Pour les fonctionnaires territoriaux, elles figurent dans le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale actuellement en discussion au Parlement.

L'article 4 est une disposition de cohérence rédactionnelle.

## **CHAPITRE II : ADAPTATION DES REGLES DE LA MISE A DISPOSITION DES FONCTIONNAIRES**

Sur la demande des ministres des finances et de la fonction publique, l'Inspection générale des finances (IGF) a conduit une enquête auprès de l'ensemble des administrations sur le régime de la mise à disposition (MAD).

I. - Cette enquête, conclue par un rapport remis en novembre 2004, a révélé que le dispositif actuel de la mise à disposition présente de nombreuses rigidités et donne lieu à des dérives.

Tout d'abord, les règles de forme prévues par le décret de 1985 sont imparfaitement respectées : 12 % des MAD ne donnent pas lieu à l'intervention d'un arrêté, seuls 6 % de ces derniers sont publiés, 36 % seulement des MAD devant être couvertes par une convention le sont effectivement, lesquelles sont rarement publiées.

Ensuite, la MAD bénéficie parfois à des destinataires non autorisés. Des compléments de rémunération sont parfois versés en dehors des cas prévus. Par ailleurs, des agents sont mis à disposition par des organismes privés auprès d'administrations, sans cadre juridique fiable.

Ces irrégularités, limitées en nombre, illustrent cependant des dérives de gestion. L'IGF relève des MAD gratuites auprès d'associations éloignées de l'intérêt général, et un taux de remboursement globalement très faible des MAD « sortantes » (8 %), tandis que les MAD « entrantes » sont remboursées dans 45 % des cas. En termes de gestion des ressources humaines, l'IGF constate bien souvent une rupture de fait du lien avec l'administration d'origine, notamment en raison de la durée excessive de la MAD : absence de notation, d'avancement accéléré...

Ces dérives exposent les différents acteurs à des risques juridiques, en particulier du fait du non remboursement : responsabilité devant la cour de discipline budgétaire et financière, incriminations pénales (abus de biens sociaux, abus de confiance, détournement de fonds, prêt illégal de main d'œuvre), qualification d'aides d'Etat par le droit communautaire.

II. - Afin de remédier à cette situation, **l'article 7** du présent projet de loi propose d'assouplir certaines contraintes mal respectées aujourd'hui et d'exiger en contrepartie une plus grande transparence des MAD.

Le formalisme actuel est peu respecté et son utilité limitée. En conséquence, l'obligation de publicité des arrêtés et conventions sera supprimée. Le champ des personnels concernés par les MAD sera également élargi, pour conforter juridiquement la mise à disposition des agents en contrat à durée indéterminée, les mises à disposition internes à chaque ministère et les mises à disposition entrantes. Les MAD sortantes seront soumises au contrôle de déontologie en vigueur pour la disponibilité et la démission. Dans le même esprit, il est prévu d'autoriser sans restriction le versement d'un complément de rémunération, dans le décret d'application du projet de loi, ce qui n'est possible aujourd'hui qu'en cas de MAD auprès d'une administration de l'Etat ou d'une organisation internationale, à l'exclusion des organismes d'intérêt général.

Au-delà, le présent projet redéfinit le périmètre des mises à disposition.

Alors que ce champ était défini jusqu'à présent par une liste peu cohérente de type d'organismes (administrations, associations...), il sera à l'avenir rationalisé.

D'une part seront possibles les MAD auprès des services de l'Etat et de ses établissements publics, ainsi qu'auprès des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ces mises à disposition correspondent au cœur du service public.

D'autre part seront possibles les MAD au sein d'organismes qui, n'appartenant pas à la première catégorie, contribuent néanmoins à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs.

Le principe d'un critère unique, suivant la recommandation du rapport de l'IGF, n'a pas été retenu. Le critère de l'intérêt général a d'abord été écarté par ce rapport, car il paraît trop flou au regard de l'objectif de correction des dérives constatées. Il déstabiliserait en outre plusieurs cas de détachement reposant sur ce critère. Le critère de l'intérêt du service proposé par l'IGF apparaît quant à lui trop étroit, la notion de service pouvant être interprétée restrictivement. Les MAD justifiées, par rapport au détachement, en raison d'un différentiel indemnitaire entre administration d'origine et organisme d'accueil pourraient alors être remises en cause.

Il a donc été proposé de retenir non pas un critère unique, mais une liste restreinte limitant le champ des mises à disposition au périmètre des acteurs du service public.

Dans le dispositif proposé, deux types de MAD aujourd'hui interdites seront explicitement autorisés. La première vise les échanges entre les trois fonctions publiques et plus spécialement les MAD au profit des collectivités locales (**articles 7 et 8**). La deuxième concerne les Etats étrangers.

Ce nouveau périmètre des MAD permettra également de favoriser les échanges entre organismes publics et privés au sein des pôles de compétitivité.

Ces assouplissements seront parallèlement équilibrés par un meilleur suivi des MAD.

A cet effet, le présent projet de loi systématise tout d'abord l'obligation de conclure une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil, qui ne s'impose pas aujourd'hui pour les MAD entre administrations et auprès d'organisations internationales.

Par ailleurs, il rend obligatoire le remboursement des MAD « entrantes » et « sortantes », c'est-à-dire de celles impliquant des tiers de l'administration, à l'exception des MAD auprès d'organisations internationales. Cette mesure vise à renforcer la sécurité juridique des mises à disposition, à accroître la sincérité budgétaire, à faciliter le suivi des MAD dans le cadre des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH), et enfin à introduire un contrôle financier systématique des MAD.

Enfin, **l'article 9** du projet de loi prévoit des dispositions transitoires. Les MAD en cours sont maintenues jusqu'à leur terme normal et continuent à être régies par les dispositions en vigueur au moment de la publication du texte.

### **CHAPITRE III : MODERNISATION DES REGLES DE DEONTOLOGIE**

Les échanges entre le secteur public et le secteur privé ainsi que les échanges internes au secteur public doivent être encouragés afin de développer la mobilité des agents publics. Celle-ci doit permettre à ces derniers d'effectuer des parcours professionnels plus riches et à l'administration de tirer profit des nouvelles compétences qu'ils auront acquises. Ces objectifs requièrent une adaptation et une clarification des obligations statutaires et pénales relatives à la déontologie et aux cumuls d'activités et de rémunérations.

Les **articles 10 et 11** instituent un nouveau dispositif de contrôle de déontologie relatif à l'exercice d'une activité privée par des agents publics cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions. L'article 12 est une disposition de cohérence qui en tire les conséquences.

I. - L'article 10 du projet de loi modifie l'article 432-13 du code pénal qui définit le délit de prise illégale d'intérêts des agents publics ayant cessé leurs fonctions et exerçant une activité privée.

1° Actuellement, la prise illégale d'intérêts concernant les agents publics cessant leurs fonctions fait l'objet d'une double interdiction pénale et statutaire. Le délit pénal est mis en oeuvre par le juge judiciaire et le contrôle statutaire est effectué par l'administration dont relève l'agent, qui s'appuie sur l'avis de l'une des trois commissions instituées par l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques, dites commissions de déontologie.

Ce double système ne garantit pas qu'un agent, à l'issue d'un avis favorable de l'une des commissions précitées, régulièrement placé en disponibilité par son administration afin d'exercer une activité privée ne soit pas condamné par le juge pénal au titre du délit de prise illégale d'intérêts.

Il apparaît d'abord nécessaire de mettre fin à l'insécurité juridique qu'entraîne ce système de double contrôle pénal et statutaire. Il convient de rénovier la sanction pénale afin de renforcer la sécurité juridique de l'agent public qui exerce une activité privée régulièrement, c'est-à-dire après en avoir informé l'administration dont il relève et obtenu un avis favorable de l'une des commissions précitées.

Le dispositif prévu est le suivant :

- un délit spécifique est introduit dans le code pénal. Sanctionné par des peines d'un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende, il consiste à exercer une activité privée sans que la commission de déontologie, saisie, soit par l'agent, soit par l'administration, ait préalablement statué ;

- en revanche, le délit pénal de prise illégale d'intérêt devient inapplicable aux agents ayant reçu un avis de compatibilité de la commission ;

- le caractère concret du contrôle réalisé en matière pénale est renforcé. Il s'appuiera sur une observation des actes effectivement accomplis ou sciemment omis et non sur la seule analyse des fonctions théoriques dont était investi l'agent ;

2° Au-delà, il apparaît nécessaire de rationaliser les délais de contrôle des fonctions exercées dans l'administration et d'interdiction d'exercice d'une activité privée.

Actuellement, le délai pénal est de cinq années, soit une période plus longue que celle retenue dans la grande majorité des pays de l'OCDE, de deux ans en règle générale. En outre, il est susceptible de poser des difficultés aux gestionnaires, car il peut inciter des fonctionnaires à refuser des postes à responsabilité dans l'administration pour ne pas encourir l'interdiction pénale.

Enfin, on constate que les délais de contrôle et d'interdiction statutaires et pénaux diffèrent et se chevauchent. Cette situation nuit à la lisibilité du dispositif et à la sécurité juridique des administrations et des agents publics.

Dès lors, le projet de loi réduit et harmonise les délais de contrôle et d'interdiction, qui sont définis tous deux dans le code pénal. En effet, pour des raisons liées, d'une part, à la nature même des interdictions (le régime du contrôle doit être le même quelle que soit l'interdiction déontologique en cause), d'autre part, au besoin d'une meilleure lisibilité du dispositif, il est souhaitable de soumettre l'ensemble des interdictions à un délai unique.

Le contrôle porte en conséquence sur les deux années précédant le début de l'activité privée envisagée et l'interdiction est de deux ans suivant la fin des fonctions incompatibles avec cette activité.

II. - La rénovation du contrôle de déontologie et la réduction des délais de contrôle et d'interdiction doivent s'accompagner de l'extension des compétences et du renforcement des pouvoirs de la commission chargée d'en assurer le respect. Tel est l'objet de l'article 11 du projet de loi, qui réécrit l'article 87 de la loi du 29 janvier 1993 précitée.

1° La création d'une commission unique, entourée de fortes garanties d'indépendance, constitue le corollaire de la rénovation de l'incrimination pénale et du souci de conférer aux avis de la commission une autorité forte.

Il est ainsi proposé que l'autorité gestionnaire soit liée par un avis d'incompatibilité rendu au titre de l'actuelle incrimination pénale de prise illégale d'intérêts.

En effet, les dispositions de l'article 432-13 du code pénal, comme l'a rappelé la jurisprudence du Conseil d'Etat, font obstacle à ce que l'autorité administrative nomme un fonctionnaire à un poste dans lequel il serait susceptible de contrevenir à ces règles, quelle que soit sa position statutaire. De ce fait, il faut imposer à l'administration de suivre l'avis d'incompatibilité puisque sa méconnaissance reviendrait à accepter le départ d'un agent pour des fonctions dans lesquelles il contreviendrait nécessairement aux dispositions de l'incrimination pénale. Compte tenu de cette portée nouvelle des décisions de la commission, l'autorité dont relève l'agent pourra, dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'avis de la commission, solliciter une seconde délibération à l'encontre de cet avis ;

2° Unifiée et disposant de pouvoirs accrus, la commission aura une composition renouvelée, tout en conservant la présence de deux magistrats (un membre du Conseil d'Etat et un membre de la Cour des comptes). Pour tenir compte au mieux des spécificités de chaque fonction publique, quatre formations spécialisées seront instaurées au sein de la commission.

Ensuite, pour fluidifier son fonctionnement, il est proposé de donner compétence au président pour régler par ordonnance les cas les plus simples, donnant lieu à des avis de compatibilité, d'incompétence ou de non-lieu.

En outre, le champ et la nature du contrôle de l'interdiction statutaire sont précisés (atteinte portée à la dignité desdites fonctions, risque de mise en cause du fonctionnement normal, de l'indépendance ou de la neutralité du service) ;

3° Enfin, pour éviter de multiplier les saisines sans objet de la commission (infirmiers, enseignants...), le projet limite la saisine obligatoire de la commission à certains agents.

Seuls ceux particulièrement susceptibles d'entrer dans le champ de l'incrimination de prise illégale d'intérêts devront faire l'objet d'une saisine obligatoire de la commission. En cas de doute, la saisine de la commission sera toujours possible, soit par l'administration, soit à l'initiative de l'agent, comme le précisera le décret d'application de ce texte.

La faculté de saisir la commission sera néanmoins ouverte à toutes les personnes entrant dans le champ de l'incrimination pénale, y compris les agents des établissements publics, des entreprises publiques et des sociétés d'économie mixte.

Il convient de préciser que la saisine facultative de la commission entraîne, comme lorsqu'elle est obligatoire, l'application de l'ensemble du dispositif : inapplicabilité du délit de prise illégale d'intérêt en cas d'avis de compatibilité, respect des éventuelles réserves, impossibilité de départ en cas d'avis d'incompatibilité. La seule dérogation concerne ceux qui n'ont pas la qualité d'agent public ou assimilé : leur employeur ne sera en effet pas lié par un avis d'incompatibilité.

#### CHAPITRE IV : SIMPLIFICATION DU REGIME DES CUMULS D'ACTIVITES ET ENCOURAGEMENT A LA CREATION D'ENTREPRISE

Les **articles 13 à 17** du projet de loi instituent un nouveau régime de cumul d'activités et de rémunérations des agents publics.

La réglementation applicable dans cette matière découle actuellement, d'une part de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 précitée qui pose le principe de l'interdiction de cumul d'emplois et d'activités, d'autre part du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions ainsi que des articles L. 324-1 et suivants du code du travail qui définissent les dérogations à cette interdiction.

Le Conseil d'Etat, dans un rapport du 27 mai 1999, a souligné la complexité de la réglementation actuelle, source de difficultés d'interprétation et d'application. Ancien et modifié de façon décousue au fil du temps, ce régime se caractérise par son opacité et son caractère désuet au regard des réalités quotidiennes des administrations. Néanmoins, si le décret-loi du 29 octobre 1936 précité doit aujourd'hui être abrogé, les principes qui l'inspirent n'ont pas perdu leur actualité.

Aussi est-il proposé de rénover le régime actuel des cumuls d'activités et de rémunérations, en conservant un régime d'interdiction de principe, assoupli dans ses dérogations pour l'adapter pleinement à l'évolution administrative et sociale. Dans cette perspective, les fonctionnaires continueront à être régi par le principe selon lequel ils doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées, sous réserve des exceptions précisées par les textes. Cette règle générale leur interdit en outre, sauf exceptions, de participer aux organes de direction de sociétés. Elle leur interdit également, dans le cadre de litiges, de donner des consultations, procéder à des expertises ou plaider en justice contre l'administration. Elle les empêche aussi de prendre des intérêts de nature à compromettre leur indépendance au sein d'une entreprise avec laquelle ils peuvent avoir des relations dans le cadre de leurs fonctions. Parallèlement à ces interdictions, la création d'œuvres de l'esprit ou encore la détention de parts sociales continueront à être autorisées. Tel est l'objet de l'article 13 du projet de loi.

Afin d'encourager la création d'entreprises, cet article et l'article 14 précisent que ces interdictions ne sont pas applicables, durant une période limitée à un an, à un agent qui crée ou reprend une entreprise. Celui-ci pourra bénéficier de cette possibilité de cumul soit en demeurant à temps plein, soit en sollicitant un temps partiel qui lui sera alors accordé de plein droit. Dans chacune de ces deux hypothèses, l'exercice de l'activité privée est soumis au préalable à l'examen de la commission de déontologie.

Le décret d'application de la loi viendra préciser les autres cas dans lesquels l'exercice d'activités accessoires sera possible. Ainsi, les cumuls d'activités pour le compte de l'administration seront assouplis. Le compte de cumul de rémunérations publiques, source de lourdeurs et appliqué très inégalement, sera supprimé. Le cumul d'activités dans le cadre de missions d'intérêt public de coopération internationale sera enfin facilité, ce qui permettra de donner une impulsion décisive à ce domaine. Dans ces différents cas, le régime de l'autorisation doit permettre un meilleur contrôle par l'administration des activités exercées par les agents en dehors du service.

S'agissant des agents à temps incomplet employés pour une durée inférieure ou égale au mi-temps, le régime d'interdiction de principe et la règle de l'autorisation n'apparaissent pas pertinents. La loi précise de ce fait, à son article 13, qu'ils bénéficieront d'une réglementation spécifique, définie par décret en Conseil d'Etat. Celle-ci leur donnera la possibilité, après déclaration, de cumuler leur activité publique avec une activité privée, sous réserve que celle-ci ne porte pas atteinte à l'indépendance ou la neutralité du service.

Ces différents élargissements des possibilités de dérogation à l'interdiction de cumul auront un effet bénéfique, tant dans une perspective de polyvalence des agents publics en milieu rural que pour favoriser des synergies entre secteur public et secteur privé dans le cadre des pôles de compétitivité.

L'article 15 tire les conséquences de cette évolution du droit des cumuls d'activité et de rémunération en rattachant explicitement les agents des organismes de protection sociale au nouveau régime.

L'article 16, pour l'essentiel, abroge le décret-loi du 29 octobre 1936 précité et supprime les articles qui définissaient un régime plus restrictif pour les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel. Leur sera dorénavant applicable le droit commun des cumuls d'activités et de rémunérations des agents publics, tel qu'issu de la réforme.

L'article 17 abroge l'article L. 324-1 du code du travail qui définissait un champ d'application de la réglementation des cumuls différent de celui prévu par la réglementation statutaire, et met en cohérence les articles suivants du même code relatifs aux cumuls d'activités et de rémunérations.

**CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES**

**L'article 18 du projet** vise à faciliter le regroupement de commissions administratives paritaires (CAP), sous forme de CAP communes à plusieurs corps, qui est aujourd'hui difficile.

En effet, il n'est pas possible de créer des CAP communes à plusieurs corps, et donc de constituer des CAP locales à assiette de gestion suffisamment large, si l'un des corps concernés comprend plus de cinquante agents au niveau national.

L'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat établit le principe selon lequel chaque corps dispose au moins d'une CAP. Il dispose en effet que : « Dans chaque corps de fonctionnaires existent une ou plusieurs commissions administratives paritaires comprenant, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel. »

Dans le même sens, le premier alinéa de l'article 2 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires indique : « Une commission administrative paritaire est créée par arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre intéressé pour chaque corps de fonctionnaires. »

Néanmoins, des CAP communes à plusieurs corps peuvent également être établies. Le troisième alinéa du même article ajoute en effet que : « Par dérogation au premier alinéa du présent article, il peut être institué, dans la forme indiquée audit alinéa, une seule commission administrative paritaire commune à plusieurs corps de fonctionnaires lorsque les effectifs de l'un de ces corps sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission spéciale à ce corps. »

C'est donc le critère de l'insuffisance des effectifs des corps au niveau national qui conditionne la possibilité de créer ou non une CAP commune à plusieurs corps.

Or, dans une décision du 20 janvier 1988, syndicat des secrétaires adjoints des affaires étrangères, le Conseil d'Etat a jugé qu'un effectif d'une cinquantaine d'agents ne permet pas de priver un corps d'une CAP qui lui soit propre.

Dans la mesure où de très nombreux corps de la fonction publique de l'Etat ont plus de cinquante agents, le champ offert pour la constitution de CAP communes est de ce fait très restreint. Dès lors, le présent article entend revenir sur ce seuil en permettant la libre constitution de CAP communes, indépendamment des effectifs des corps concernés.

Pour les gestionnaires, la suppression du seuil empêchant la constitution de CAP communes facilitera des rapprochements entre corps de même niveau qui avaient été contrecarrés par le passé du fait de cet obstacle juridique. De nombreux projets de CAP communes ont ainsi été soumis au ministère de la fonction publique mais n'ont pu être acceptés, les corps concernés dépassant le seuil des cinquante agents au niveau national.

Pour les agents et les représentants du personnel, l'assouplissement des conditions de constitution des CAP communes revêt deux avantages :

- la levée de seuils va développer les CAP locales, donc le dialogue social local à cet échelon ;

- l'assouplissement des conditions de création de CAP communes permettra aux organisations syndicales, dans l'hypothèse de CAP locales, de constituer plus facilement des listes pour les élections. Dans le contexte actuel d'assiettes locales de gestion réduites, les syndicats ont en effet souvent des difficultés à présenter des candidats à cet échelon.

**L'article 19** du projet de loi vise :

1° A adapter pour la fonction publique de l'Etat la rédaction des dispositions relatives aux listes complémentaires d'admission ; la rédaction actuelle dispose qu'un décret fixe « pour chaque corps » un pourcentage maximal d'utilisation des listes complémentaires. Or, certains concours ne donnent pas accès directement à un corps, mais à une ou plusieurs écoles qui assurent une période de formation initiale avant la nomination dans un corps. Il est proposé en conséquence de substituer l'expression « pour chaque concours » à l'expression « pour chaque corps », pour permettre que le mécanisme des listes complémentaires soit applicable, sans ambiguïté, à tout type de concours ;

2° A donner une base juridique, pour les trois fonctions publiques, à la pratique qui consiste à adjoindre aux jurys des examinateurs spécialisés, chargés de certaines épreuves qui nécessitent des compétences spécifiques (par exemple, les épreuves de langues, d'exercices physiques, ou des épreuves spécialisées). Ces examinateurs ne font pas partie à part entière du jury, leur rôle se bornant à proposer au jury des notes pour les épreuves pour lesquelles ils sont désignés, le jury conservant un entier pouvoir d'appréciation sur la fixation de la note définitive. En conséquence, la présence des examinateurs aux délibérations du jury n'est pas obligatoire.

La charge matérielle que représente l'organisation des concours est souvent jugée comme excessive, et se traduit par des délais souvent très longs, de l'ordre de plusieurs mois. Les services gestionnaires de concours ont été invités à simplifier et à rationaliser leur mode de fonctionnement, notamment par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information. Les gains de temps qui ont pu être ainsi réalisés restent toutefois limités, le temps nécessaire à la correction des copies et à l'interrogation des candidats pouvant difficilement être comprimé dans un contexte où la plupart des administrations peinent à trouver suffisamment de personnes volontaires pour prendre en charge, en sus de leurs obligations professionnelles, la participation à des travaux de jury. Aussi le recours à des examinateurs spécialisés paraît vivement souhaitable, afin de permettre au jury d'être déchargé de la correction de certaines épreuves. La constitution d'équipes d'examineurs paraît en outre plus facile dans la mesure où ceux-ci ne sont mobilisés que pour une épreuve particulière, alors que les membres proprement dits du jury doivent s'engager à être disponibles pour toute la durée du concours.

Sur le plan juridique, la possibilité d'adjoindre au jury des examinateurs spécialisés est déjà permise par la jurisprudence du juge administratif, mais sous deux réserves :

- la réglementation applicable au concours concerné doit le prévoir explicitement. Or, dans certains cas, des règles de composition du jury très restrictives ont été fixées par des statuts

particuliers, qui rendent le recours à des examinateurs spécialisés impossible. Le fait de prévoir, par une disposition législative, la possibilité de nommer des examinateurs spécialisés pour toute épreuve permettra de passer outre cette difficulté ;

- les examinateurs doivent être nommés dans les mêmes conditions que les membres du jury, c'est-à-dire avant le début de la première épreuve du concours. Il est proposé d'assouplir cette règle, en précisant que les examinateurs doivent être nommés avant la date de début de l'épreuve pour laquelle ils sont désignés, ce qui laisse une marge de manœuvre à l'administration pour trouver des examinateurs pour les épreuves d'admission.

Les articles 20 et 21 s'inscrivent dans le prolongement de l'accord du 25 janvier 2006. En effet, dans le volet statutaire de cet accord, il a été prévu de restructurer les corps de catégorie C autour de quatre grades, dont le premier correspond actuellement aux corps de premier niveau de qualification (agent administratif, agent de services techniques...). Pour les corps de la filière administrative, ce premier grade donnerait lieu à un recrutement sans concours, et le deuxième grade serait accessible directement par concours. Il constituerait également un grade d'avancement pour les agents du premier grade.

La présente mesure lève une difficulté juridique au regard de précédents dans lesquels un accès direct par concours à un grade d'avancement a été institué, mais soit sur le fondement de dérogations législatives explicites (article L. 953-3 du code de l'éducation pour les enseignants du supérieur ; article L. 952-5 du code de la recherche pour les chercheurs), soit sur le fondement de l'article 10 de la loi du 11 janvier 1984 précitée, qui permet à certains corps de déroger, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, aux dispositions du statut général « qui ne correspondraient pas aux besoins propres de ces corps ». Les corps administratifs ne font pas partie de la liste des corps mentionnés à l'article 10.

Ce type de structure statutaire existe dans la fonction publique territoriale, mais est permise par l'article 4 du titre III du statut général dont le sixième alinéa précise que « L'accès aux grades dans chaque cadre d'emplois s'effectue par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement... ».

L'article 30 du titre II précise de son côté que : « la hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers ». Cette rédaction n'envisage pas une possibilité d'accès par concours à un grade d'avancement.

Bien qu'aucune disposition du titre I<sup>er</sup> n'interdise explicitement un tel dispositif, il est néanmoins prudent de prévoir dans le titre II une disposition législative explicite en ce sens. Tel est l'objet des **articles 20 et 21** du projet de loi. L'article 20 permet également de mentionner explicitement la procédure de recrutement sans concours prévue pour les grades de premier niveau.

**L'article 22** vise à rénover le régime de protection fonctionnelle dont bénéficient les fonctionnaires. Celui-ci est défini à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précitée. La protection fonctionnelle bénéficie de droit aux fonctionnaires qui font l'objet de poursuites pénales « à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle ». Elle se traduit, notamment, par la prise en charge des frais d'avocat et la couverture des condamnations civiles.

Ce régime doit aujourd'hui s'articuler avec l'article 66 de la loi de finances rectificative pour 2002 n° 2002-1576 du 30 décembre 2002. Celui-ci dispose : « Lorsque plusieurs fonctionnaires civils ou militaires sont poursuivis devant la juridiction pénale pour les mêmes faits commis à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions, la décision par laquelle l'Etat décide de défendre l'un d'entre eux est automatiquement applicable, dans les mêmes conditions, aux autres personnes poursuivies. »

L'amendement à l'origine de cette disposition a été motivé par le souci d'éviter des situations dans lesquelles les fonctionnaires prévenus, selon leur ministère de rattachement, voient leur défense prise ou non en charge par l'Etat.

Le souci d'égalité de traitement des fonctionnaires dans ce domaine ne peut qu'être partagé. Cependant, la rédaction retenue pose des difficultés. En effet, rompant avec une longue tradition jurisprudentielle, elle conduit à faire abstraction de la nature de la faute : qu'il s'agisse d'une faute personnelle ou d'une faute de service, tout prévenu bénéficie de la protection fonctionnelle dès lors que celle-ci a été accordée à l'un des fonctionnaires mis en cause. Ainsi, si une administration décidait d'accorder la protection à un fonctionnaire pour une faute de service, tous les autres fonctionnaires poursuivis pour les mêmes faits se verraient attribuer automatiquement le bénéfice de cette protection.

Or, un même acte peut relever aussi bien d'une faute personnelle que d'une faute de service, selon les circonstances, les missions de l'agent, son niveau hiérarchique, etc. Outre la complexité qu'il introduit, l'article 66 exonère de tout examen au cas par cas de la responsabilité exacte d'un fonctionnaire demandant la protection, dès lors que cette protection a été accordée à un autre fonctionnaire mis en cause pour les mêmes faits. Il suffit donc désormais de constater la faute de service d'un fonctionnaire pour faire bénéficier de la protection fonctionnelle l'ensemble des agents poursuivis pour les mêmes faits, qu'ils relèvent ou non de la même administration. Suivant cette analyse, plusieurs ministères ont fait part de leurs interrogations quant à l'application de cette disposition.

L'objet du présent article est donc d'éviter les abus qui pourraient en découler et la complexification du droit de la protection fonctionnelle qui en résulte directement. Il va de soi que cette disposition s'accompagnera d'une vigilance accrue afin d'assurer une bonne coordination interministérielle dans l'octroi de la protection fonctionnelle aux agents mis en cause dans une même affaire.

L'article 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites prévoit l'abaissement de la condition d'âge de soixante ans pour l'ouverture des droits à retraite des salariés handicapés. Cette mesure vise tout salarié handicapé atteint d'un taux d'incapacité permanent d'au moins 80 %, justifiant d'une durée d'assurance validée et d'une durée d'assurance cotisée minimums.

Le I de l'article 28 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées complète ces dispositions en prévoyant que « La pension des intéressés est majorée en fonction de la durée ayant donné lieu à cotisations considérée, dans des conditions précisées par décret. »

Alors qu'un dispositif similaire de départ anticipé à la retraite a été introduit pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques par les II et III de l'article 28 de la loi du 11 février 2005 précitée, les modalités de calcul de la majoration de pension prévues par la loi

sont quant à elles différentes. **L'article 23** du présent projet a pour objet de permettre un alignement des modalités de calcul de la majoration de pension, que celle-ci bénéficie aux salariés du secteur privé, aux fonctionnaires, aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat ou à ceux qui, au cours de leur carrière, ont eu à connaître plusieurs de ces situations.

Dans le cadre de la conférence de la famille qui s'est tenue le 22 septembre 2005, une réforme du congé de présence parentale a été annoncée par le Premier ministre. Elle concerne l'ensemble des personnes susceptibles de bénéficier des prestations familiales accordées au titre de ce congé. Dans cette perspective, **l'article 24** du présent projet de loi étend aux militaires le bénéfice de cette mesure.

Le nouveau congé de présence parentale des militaires ne sera plus une situation de la position statutaire de non-activité mais un congé de la position d'activité offrant aux militaires des conditions normales d'avancement, ce qui n'est pas le cas à ce jour. Par ailleurs, les modalités de prise du congé seront facilitées, la possibilité de fractionnement étant introduite, comme dans le dispositif prévu pour les salariés et les fonctionnaires.

Ce congé sera accordé de droit lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présentera un caractère de gravité particulier rendant indispensables une présence soutenue de l'un des parents et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congé dont le militaire pourra bénéficier à ce titre sera de trois cent-dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Ces jours ne pourront être fractionnés, dans un souci de bonne gestion des absences de service.

Pendant les jours de congé de présence parentale, le militaire ne sera pas rémunéré, comme c'est déjà le cas aujourd'hui. Il bénéficiera de l'allocation journalière de présence parentale.

A l'issue du congé de présence parentale, le militaire sera réaffecté dans son ancien emploi en fonction des nécessités du service.

**L'article 25** porte une mesure ponctuelle et transitoire autorisant le recrutement d'agents non titulaires par des contrats à durée indéterminée dans quatre établissements publics administratifs gérant des musées nationaux.

Cette mesure complète le dispositif de transfert de personnels de la Réunion des musées nationaux (RMN) vers quatre musées nationaux, prévu en loi de finances pour 2004.

En effet, la réforme des musées nationaux engagée au sein du ministère de la culture et de la communication se traduit par l'élargissement du champ de compétences des établissements publics du musée du Louvre et du musée et du domaine national de Versailles et la transformation en établissement public administratif du musée d'Orsay et du musée des arts asiatiques Guimet.

Cette réforme conduit à des transferts d'agents contractuels de droit privé, puisque la RMN est un établissement à caractère industriel et commercial, vers les quatre musées nationaux précités. Les dispositions législatives fixant les modalités de ces transferts ont été introduites en loi de finances pour 2004.

En complément, et pour accompagner les transferts de missions vers les établissements susceptibles d'intervenir jusqu'en 2009, il est proposé que les quatre musées nationaux puissent conclure des contrats à durée indéterminée pour accueillir des agents contractuels de la RMN.

**L'article 26** du projet prévoit des dispositions relatives à l'entrée en vigueur des différents chapitres de la loi. Il précise également le champ d'application du texte, celui-ci étant dans certaines de ses dispositions applicable à la commune et au département de Paris. En outre, cet article permet d'assurer l'application du droit individuel à la formation au bénéfice des fonctionnaires de France Télécom et de la Poste, compte tenu de la spécificité des ressources humaines de ces entreprises.