

Plusieurs projets de textes relatifs à la mise en œuvre de la loi mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique du 03 août 2009 ont été approuvés par le CSFPT et devraient emporter d'importantes conséquences quand ils seront publiés.

↳ **Projet de décret modifiant les décrets sur les positions (86-68), la mise à disposition (2008-580) et les conditions générales de recrutement (85-1229) :**

L'interdiction du détachement au sein de la collectivité d'origine est supprimée. Le renouvellement d'un détachement de longue durée après 5 ans ne peut intervenir que si le fonctionnaire a refusé l'intégration proposée par l'administration d'accueil. Le projet prévoit le principe du classement à « équivalence de grade » lors d'un détachement au sein de la fonction publique. Il précise également les modalités d'application au moment de la réintégration et de l'intégration, de la reconnaissance mutuelle des avancements obtenus lors d'une période de détachement. Un nouveau titre consacré à l'intégration directe (modalités de classement, notamment) est ajouté dans le « décret positions ».

La convention de mise à disposition doit dorénavant prévoir la nature du complément de rémunération susceptible d'être versé par l'administration ou l'organisme d'accueil.

Les intégrations directes sont comptabilisées dans l'assiette des recrutements pris en compte pour l'application des quotas de promotion interne

↳ **Projet de décret relatif à l'expérimentation de l'entretien professionnel :**

Les collectivités peuvent, par délibération, choisir de rendre l'entretien professionnel applicable à titre expérimental. Cet entretien peut s'appliquer à tous les fonctionnaires territoriaux dotés d'un statut particulier, sauf dispositions spéciales de ce statut. La délibération doit préciser les fonctionnaires territoriaux concernés, soit dans leur totalité, soit par cadre d'emplois ou emplois (article 1).

L'article 2 précise que l'entretien professionnel, organisé chaque année, donne lieu à un compte rendu et son calendrier est fixé notamment en fonction de celui des commissions administratives paritaires (CAP).

L'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et porte principalement sur les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés, la détermination des objectifs pour l'année à venir, la manière de servir de l'agent, ses acquis de l'expérience professionnelle, ses capacités d'encadrement, ses besoins de formation et les perspectives d'évolution professionnelle (article 3).

Des critères, à partir desquelles la valeur professionnelle de l'agent est appréciée au terme de l'entretien, sont fixés après avis du comité technique paritaire. L'article 4 suggère des critères.

L'article 5 détaille les modalités d'organisation de l'entretien professionnel et l'article 6 les voies de révision (un recours est d'abord prévu devant l'autorité territoriale, puis la CAP peut ensuite être saisie).

L'article 7 détermine les modalités applicables à l'établissement du tableau d'avancement.

Enfin, l'article 8 précise qu'un bilan de cette expérimentation doit, chaque année, être communiqué au comité technique paritaire.

↳ **Projet de décret renforçant le contrôle déontologique**

La loi mobilité oblige les collaborateurs de cabinet à informer la commission de déontologie avant d'exercer toute activité privée et permet l'auto-saisine de la commission par son président, lorsque ni l'agent ni son administration ne l'ont fait. Le projet de décret tire les conséquences de ces dispositions en modifiant le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie. De plus, il précise le contenu des dossiers transmis à la commission.