

CDI facilité, « droit au silence », engagement renforcé pour l'inclusion des personnes en situation de handicap : 3 changements à ne pas ignorer pour le futur des fonctionnaires

Réforme de la Fonction Publique : Ce qui va changer pour les agents

Sécurisation du statut des contractuels

Accès au CDI facilité après 6 ans

Le projet simplifie l'obtention d'un CDI pour les agents contractuels

6 ANS



Tous les CDD comptent pour l'ancienneté



ANCIENNETÉ CUMULÉE

Les contrats pour vacance temporaire sont désormais inclus dans le calcul des 6 ans.

Nouveaux droits et inclusion

Instauration du "droit de se taire"

Les agents pourront garder le silence lors d'une procédure disciplinaire



Inclusion renforcée pour les apprentis handicapés



La procédure de titularisation pour ces apprentis est pérennisée.



Un nouveau projet de loi pour la fonction publique se prépare, et il pourrait bien changer la donne pour de nombreux agents. Loin d'être un simple texte technique, il vise avant tout à « sécuriser plusieurs dispositions du droit de la fonction publique » et à limiter les risques de contentieux pour l'administration. Cette initiative, en grande partie une réponse à des décisions de justice, contient des évolutions surprenantes qui touchent directement aux droits des agents de l'État. Décryptage des trois mesures les plus marquantes qui illustrent cette consolidation juridique.

1. Plus juste et plus simple : la voie vers le CDI enfin sécurisée pour les contractuels

Jusqu'à présent, le parcours d'un agent contractuel vers un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) était semé d'embûches. La règle impose de cumuler six ans de service pour y prétendre, mais le calcul excluait certains types de contrats à durée déterminée (CDD), notamment ceux signés pour assurer une vacance temporaire de poste. Cette situation, jugée contraire au principe d'égalité par le Conseil constitutionnel, créait une précarité injuste.

Le nouveau projet de loi vient corriger cette anomalie. Il prévoit désormais d'inclure toutes ces périodes de travail dans le calcul des six années requises. Attention toutefois, une condition de taille demeure : cette période de six ans doit avoir été effectuée en totalité au sein du « même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public ». Cette mesure représente néanmoins une avancée majeure pour la sécurité de l'emploi et met fin à une injustice juridique qui pénalisait particulièrement les agents qui assuraient la continuité du service public en acceptant des contrats précaires de remplacement.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

2. Une petite révolution : le « droit de se taire » fait son entrée dans la fonction publique

C'est sans doute l'une des mesures les plus inattendues du projet : l'instauration d'un « droit de se taire » pour les fonctionnaires faisant l'objet d'une procédure disciplinaire. Concrètement, l'administration aura désormais l'obligation d'informer l'agent qu'il a le droit de garder le silence tout au long de la procédure.

Le gouvernement souhaite également instaurer dans la loi un "droit de se taire" pour les fonctionnaires dans le cadre de procédure disciplinaire dont ils feraient l'objet.

Ce changement n'est pas une initiative spontanée, mais une mise en conformité. Comme pour la réforme des CDI, le gouvernement agit « afin de conformer la législation aux demandes des juges constitutionnels ». Il s'agit donc moins d'une révolution volontaire que d'un alignement juridique nécessaire. Cela reste néanmoins une avancée considérable qui importe dans le droit de la fonction publique des principes fondamentaux du droit pénal, renforçant significativement les droits de la défense des agents publics.

3. Au-delà de la loi : un engagement renforcé pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Le projet de loi ne s'arrête pas aux questions de statut et de discipline. Il porte également une ambition sociale forte en pérennisant un dispositif clé pour l'inclusion. Jusqu'à présent, une expérimentation permettait la titularisation (le passage au statut de fonctionnaire) des apprentis en situation de handicap. Cette expérimentation étant arrivée à son terme, le gouvernement a décidé de la transformer en une mesure permanente.

L'objectif affiché est de « **renforcer l'inclusion** » au sein de la fonction publique. En inscrivant ce dispositif dans la loi, l'État montre une volonté claire d'agir concrètement pour devenir un employeur plus inclusif et exemplaire, offrant des perspectives de carrière durables à tous ses talents.

Une modernisation discrète mais profonde

Sécurisation de l'accès au CDI, instauration d'un droit au silence, pérennisation de l'inclusion des apprentis handicapés : ces trois mesures révèlent une volonté de moderniser la fonction publique en la rendant plus juste et son cadre légal plus robuste.