

HORS-SÉRIE Regard territorial

AOÛT 2019 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



Réforme de la Fonction publique : le guide pratique



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

www.cdg13.com

Pourquoi ce hors-série ?

Quatre mois seulement après la présentation de la première mouture du texte en Conseil des Ministres (le 27 mars 2019), la loi de transformation de la Fonction publique a donc été définitivement adoptée le 23 juillet 2019. Le Conseil Constitutionnel a jugé la loi de transformation de la Fonction publique conforme à la Constitution.

Enrichies et amendées au cours des débats, les dispositions sont réparties au sein de cinq titres résumant les champs d'action concernés :

- ▶ Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics
- ▶ Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
- ▶ Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- ▶ Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- ▶ Renforcer l'égalité professionnelle

Il est également à noter que ce texte habilite le gouvernement à prendre toute mesure relevant de la loi dans plusieurs domaines, afin de permettre une réforme plus rapide et efficace. Ainsi, ce dernier pourra agir au travers d'ordonnances, telles que prévues par l'article 38 de la Constitution, dans des délais clairement établis, dont le détail est à retrouver en dernière page de ce hors-série.

Regard Territorial propose ce numéro spécial afin de permettre aux employeurs locaux d'appréhender au mieux les points essentiels de cette loi de transformation de la Fonction publique.

Sommaire

À SAVOIR

4 Les nouveautés les plus marquantes

DIALOGUE SOCIAL

6 Promouvoir le dialogue social dans le respect des garanties des agents publics

CONTRACTUELS

8 Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines

MOBILITÉ

9 Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles

DÉONTOLOGIE

10 Garantir transparence et équité pour le cadre de gestion des agents publics

ZOOM

11 Une évolution des missions du CDG et du CNFPT

CHRONOLOGIE

12 Les grandes échéances de la loi de transformation de la Fonction publique

REGARD TERRITORIAL | HORS-SÉRIE #1 - AOÛT 2019

CDG 13 - Boulevard de la Grande Thumine CS10439 - 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2

Tél. 04 42 54 40 50

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Georges Cristiani, Président du CDG 13 - COORDINATION GÉNÉRALE : Sakina Larbi, Céline Cloarec et Daniel Zervudacki - COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier et l'ensemble du personnel - RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : Adobe Stock - RÉALISATION GRAPHIQUE : **SUNMADE** - www.sunmade.fr / tél. 04 84 525 595 - IMPRESSION : SPOT Imprimerie.

Dépôt légal à la parution : N°ISNN 2493-3139 - Ne pas jeter sur la voie publique - Parution gratuite - Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.

À SAVOIR



Les nouveautés les plus marquantes

SI DE NOMBREUX PANS DE LA FONCTION PUBLIQUE SONT CONCERNÉS PAR LA PARUTION DE LA PRÉSENTE LOI, FORCE EST DE CONSTATER QUE PLUSIEURS POINTS CONSTITUENT DE RÉELLES NOUVEAUTÉS, VOIRE POUR CERTAINS DE POTENTIELLES RÉVOLUTIONS. RAPIDE TOUR D'HORIZON DES DISPOSITIONS QUI DEVRAIENT FAIRE DATE...

LA NÉGOCIATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le gouvernement est habilité à agir par ordonnances afin de « *favoriser, au niveau national et local, la conclusion d'accords négociés dans la Fonction publique* ». Pour cela, il définira notamment :

- ▶ Les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation ;
- ▶ Les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation et les conditions de conclusion des accords locaux en l'absence d'accords nationaux ;
- ▶ Les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Créée par la loi portant sur la modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 dans le secteur privé, cette modalité de séparation par transaction est étendue à la Fonction publique.

Les contractuels, mais également les fonctionnaires, peuvent désormais opter, en accord avec l'autorité territoriale, pour cette modalité de cessation définitive des fonctions, qui permet le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle et donne accès aux allocations chômage (au contraire de la démission).

L'INSTAURATION D'UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ POUR LES CONTRACTUELS

Autre disposition existant depuis longtemps dans le Code du travail qui est étendue à la Fonction publique. En conséquence, une indemnité devra





« **Le gouvernement
est habilité à agir
par ordonnances** »

être versée par l'employeur aux agents dont le contrat, d'une durée inférieure ou égale à un an, prendra fin. Il convient de noter qu'un plafond de rémunération sera instauré en la matière et que le dispositif ne sera pas applicable lorsque l'agent bénéficie d'un réemploi au sein de la Fonction publique territoriale au terme du contrat.

| **LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

Afin d'augmenter la transparence dans la gestion des effectifs et des carrières, chaque autorité territoriale devra arrêter, après avis du comité social territorial (CST), sa « *stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines* ». Ces lignes directrices fixent « *les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours* » des agents de la collectivité. Ces derniers devront avoir communication des lignes directrices de gestion de leur employeur. ■

DIALOGUE SOCIAL

Promouvoir le dialogue social

dans le respect des garanties des agents publics

LA LOI FAIT DE LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL L'UN DE SES GRANDS AXES DE RÉFORME. LES TROIS INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL SONT CONCERNÉES PAR SON TITRE I°.

Le texte crée le comité social territorial, issu de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. À l'image du comité technique, cette instance sera créée dans chaque collectivité employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque CDG pour les collectivités qui emploient moins de cinquante agents. Cette nouvelle instance pourra être saisie notamment des questions relatives à l'organisation, au fonctionnement des services, aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ou indemnitaires ou encore à la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène et la sécurité des agents.

Les modalités d'organisation des Commissions Administratives Paritaires sont également modifiées. La loi supprime notamment la structuration en groupes hiérarchiques et réduit le champ d'intervention de l'instance afin d'assurer un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes ou défavorables.

S'agissant des Commissions Consultatives Paritaires, le texte prévoit la mise en place d'une commission unique par collectivité compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégories.

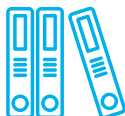
| RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le titre V est consacré au renforcement de l'égalité professionnelle dans la Fonction publique. Les mesures concernent principalement trois grands domaines, l'égalité professionnelle femmes / hommes, l'accès au concours et les travailleurs handicapés.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités devront désormais élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel. Elles devront également mettre en place un dispositif de recueillement des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Et enfin, pour favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap, le statut général de la Fonction publique est complété par un cinquième chapitre contenant plusieurs mesures en leur faveur. ■



CONTRACTUELS

Transformer et simplifier

le cadre de gestion des ressources humaines

Le titre II de la loi constitue l'un des points clés du texte, qui est aussi l'un des plus critiqué par certains partenaires sociaux. En effet, les possibilités de recours aux agents contractuels sont élargies : sur les postes de direction (dans les communes de 40 000 habitants contre 80 000 auparavant), sur des emplois permanents, y compris en catégorie B et C (uniquement en A jusqu'alors), dans les communes de moins de 1000 habitants sur des emplois à temps non complet ou lors du remplacement d'agents indisponibles.

Enfin les collectivités pourront également recruter des agents sur des « *contrats de projet* » d'une durée comprise entre 12 mois et 6 ans. L'objectif est de pouvoir mener à bien une opération identifiée dont la conclusion marquera également l'échéance du contrat.

La contrepartie de cet assouplissement est un encadrement du recrutement par la mise en place d'une procédure qui sera définie par décret, et la sécurisation des agents contractuels par la création d'une formation d'intégration pour ceux recrutés sur emplois permanents ou la mise en place de la prime de précarité. ■

DES DISPOSITIONS QUI PERMETTENT AUSSI...

- D'élargir les possibilités de rétribution financière des agents en permettant à l'employeur de faire bénéficier les contractuels d'un régime indemnitaire basé sur les fonctions et les résultats ou de tenir compte dans l'attribution de ce dernier des résultats collectifs de service.
- De simplifier la procédure disciplinaire en harmonisant l'échelle des sanctions entre les 3 Fonctions publiques (apparition notamment de la sanction de radiation du tableau d'avancement dans la FPT) et en permettant aux agents sanctionnés de solliciter la suppression de cette mention de son dossier après 10 ans, en certains cas. La loi prévoit également la suppression des conseils de discipline de recours, laissant le conseil de discipline de 1^{ère} instance comme seule et unique instance paritaire compétente en la matière.



MOBILITÉ

Favoriser la mobilité et les transitions professionnelles

AFIN DE FAVORISER LA MOBILITÉ, QU'ELLE SOIT INTER-VERSANT OU ENTRE FONCTION PUBLIQUE ET SECTEUR PRIVÉ, LA LOI COMPREND PLUSIEURS DISPOSITIONS.

Tout d'abord, la portabilité du compte personnel de formation (CPF) et du CDI est étendue :

- ▶ Pour le CPF, c'est au titre de la mobilité secteur public / secteur privé. Ainsi, les droits acquis au titre du CPF seront soit convertis en euros, soit en heures selon le secteur vers lequel la mobilité est effectuée
- ▶ Pour le CDI, sa portabilité sera élargie entre les trois versants de la Fonction publique. Ainsi, un agent contractuel de la Fonction publique territoriale qui bénéficie d'un CDI pourrait en conserver le bénéfice s'il était recruté ultérieurement par un établissement public hospitalier ou les services de l'État.

Au titre de la formation et de la transition professionnelle, le Gouvernement est habilité à prendre des ordonnances dans les mois suivant la parution de la loi, comme précisé en dernière page de ce hors-série.

Par ailleurs, trois articles sont consacrés au développement et au financement de l'apprentissage alors que celui-ci est encore peu présent dans la Fonction publique. Ces dispositions visent à l'encourager et favoriser l'embauche d'apprentis, en alignant notamment leur rémunération quel que soit leur secteur d'activité.

La loi met également en place l'élaboration d'un protocole en cas de décharge de fonctions d'un emploi fonctionnel. Il permettra d'organiser la période de transition professionnelle de l'agent en prévoyant ses missions et sa rémunération, mais également les moyens dont l'autorité territoriale dispose pour l'accompagner durant cette période. Enfin le Conseil Constitutionnel a considéré que le détachement d'office dans les cas d'externalisation de service (article 76), ne portait pas atteinte de manière disproportionnée à la liberté contractuelle. ■

DÉONTOLOGIE

Garantir transparence et équité pour le cadre de gestion des agents publics



Le titre III contient l'une des mesures phares du texte, à savoir l'harmonisation du temps de travail dans la Fonction publique territoriale : 1 607 heures de travail par an, ce qui entraînera la suppression des régimes dérogatoires. Les collectivités disposent d'un délai de 12 mois pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail leur permettant, le cas échéant, de se mettre en conformité avec la règle.

Autre sujet explosif traité dans ce titre III : l'encadrement du droit de grève afin de permettre une « *continuité des services* » dans des domaines précis (traitement des déchets, transport public, accueil des enfants de moins de trois ans et périscolaire...). Des négociations devront être menées avec les organisations syndicales.

Faute d'accord sous 12 mois, l'autorité territoriale pourra délibérer valablement sur le sujet.

Concernant la déontologie, la fusion de la Commission de déontologie avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) est programmée. Il est également prévu un élargissement des compétences du référent déontologue et de la HATVP, notamment lors des mobilités entre secteurs publics et privés. De plus, les agents nommés sur emplois fonctionnels dans certaines collectivités devront procéder à une déclaration d'intérêt préalable et les collectivités les plus importantes devront publier chaque année le montant des dix rémunérations les plus élevées de leurs effectifs. ■



ZOOM

Une évolution des missions du CDG et du CNFPT

Souvent passées au crible ces dernières années par des parlementaires ou des inspecteurs généraux de l'administration, les instances de la Fonction publique territoriale sont logiquement appelées à évoluer avec la parution de la présente loi.

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale devra prévoir l'établissement d'une délégation dans chaque région. De plus, chaque année, le CNFPT remet au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. Mais la plus grande évolution concerne le rôle que l'établissement devra jouer dans le financement de l'apprentissage : la loi prévoit que le CNFPT verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50% des frais de formation des apprentis employés après le 1er janvier 2020 par les collectivités locales.

Les Centres de Gestion doivent élaborer un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation en remplacement des actuelles chartes de coopération pour exercer davantage de mission en commun (aide aux fonctionnaires en recherche d'emploi après disponibilité, assistance juridique, publicité des postes de catégorie C...). De plus, le CDG coordonnateur conventionnera



avec le CNFPT afin d'articuler leurs actions régionales, notamment en matière d'organisation de concours, de reclassement des agents inaptes, de prise en charge des agents momentanément privés d'emplois (FMPE)...

À ce sujet, la loi modifie les modalités de prise en charge des FMPE : augmentation de la dégressivité de la rémunération du fonctionnaire (de 5% par an à 10%), possibilité de reclassement dans les trois versants de la Fonction publique, sécurisation des modalités de rémunération lors de missions temporaires, encadrement du dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi...

Autre nouveauté importante en la matière, au terme de la période de prise en charge financière, le fonctionnaire est désormais licencié ou, sous certaines conditions, admis à la retraite d'office. ■

Les grandes échéances de la loi de transformation de la Fonction publique

01/08/2019	01/01/2020	01/08/2020	01/11/2020	01/08/2021	
<p>Promulgation de la Loi - Application immédiate</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Suppression du jour de carence pour MO pour les femmes enceintes ▶ Retour aux 1 607 heures ▶ Généralisation des parcours de formation pour les personnes accédant à des fonctions managériales ▶ Définition d'un service minimum en cas de grève ▶ Dispositif rénové de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE) 	<p>Parution des décrets d'application à partir du 01/01/2020</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Rupture conventionnelle ▶ Gestion des autorisations d'absence ▶ Recrutement élargi des contractuels 	<p>Parution de l'ordonnance sur la santé, la sécurité et les conditions de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Organisation des instances médicales et médecine agréées (avant le 01/11/2020) ▶ Protection sociale des agents (avant le 01/11/2020) ▶ Règles applicables en matière d'aptitude physique et de congés maladie, maternité etc ▶ Élargissement du recours au temps partiel thérapeutique et au reclassement pour favoriser le maintien dans l'emploi 	<p>Parution de l'ordonnance sur la négociation dans la Fonction publique</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Définition des autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociations ▶ Définition des modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation et les conditions de conclusion des accords locaux en l'absence d'accords nationaux ▶ Les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques 	<p>Parution de l'ordonnance sur la formation et le recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Organisation et financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents ▶ Garantie du principe d'égal accès aux emplois publics, ▶ Renforcement de la formation de certains agents (moins qualifiés, en situation de handicap etc.) 	<p>Parution de l'ordonnance sur la création d'un Code Général de la Fonction publique</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Création de la partie législative du code qui vise à renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit en la matière