

[PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE]

Réunion des DRH – 23 mai 2019



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET
DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

SG - DGRH A

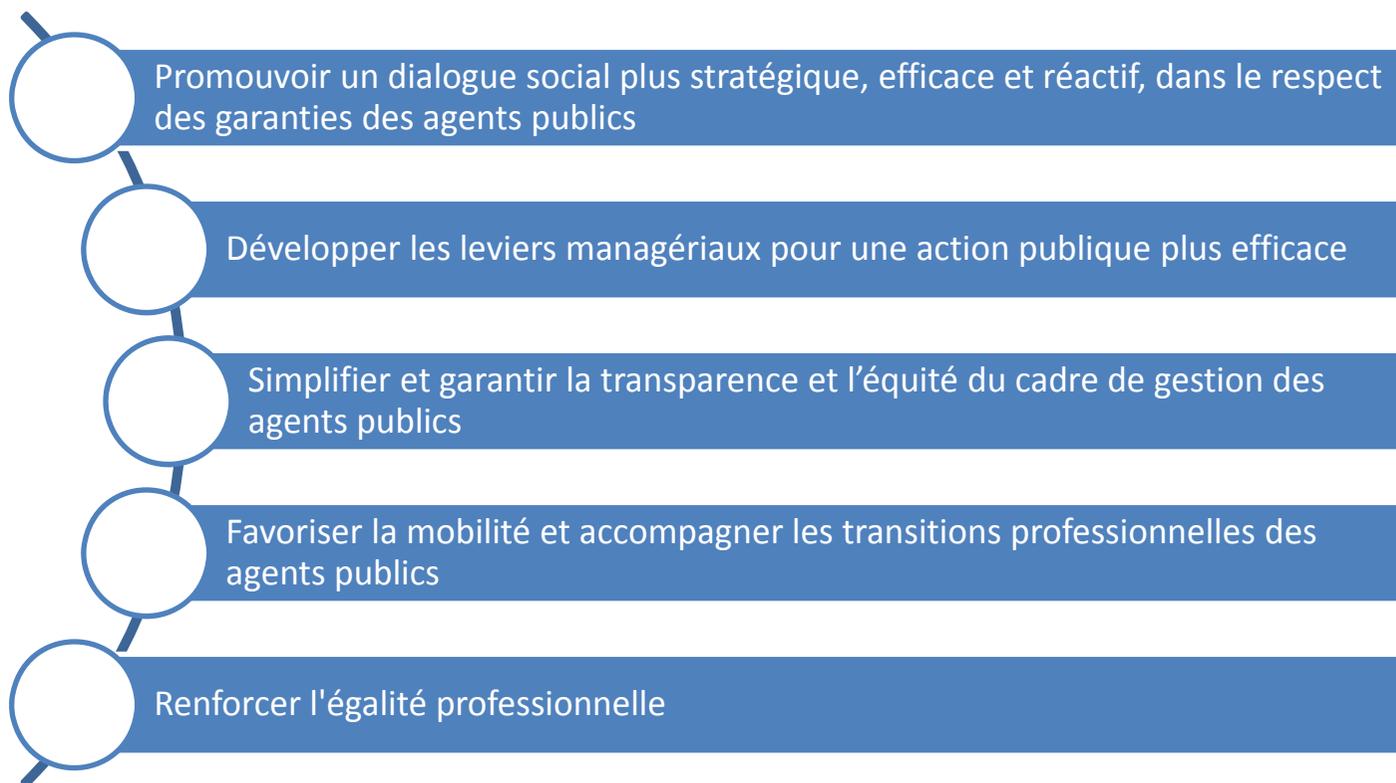
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

20/03/2019

1

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

■ Un projet de loi structuré autour de cinq titres :



TITRE IER : PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE, EFFICACE ET RÉACTIF, DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS

- **Article 3 : Création d' une instance unique, le comité social d'administration (fusion des CT et des CHSCT).**
 - 1° Fonctionnement et organisation des services ;
 - 2° Orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap
 - 3° Projets de statuts particuliers ;
 - 4° Protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, organisation et conditions de travail et respect des prescriptions légales y afférentes ;
 - 5° Autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat
 - Il élabore un rapport social unique qui intègre le rapport de situation comparée et met à disposition des OS une base de données sociales.

- **Création au sein des CSA d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**
 - Cette formation n'est pas compétente en matière de réorganisation des services.
 - Seuil défini par DCE (a priori 50 agents), elle peut être constituée au niveau du site ou d'un ensemble de service.
 - Les membres de la formation sont désignés parmi les membres du CSA, les suppléants sont désignés librement par les OS.

- **Une formation spécialisée du CSA MESRI remplacera le Comité technique universitaire (CTU)**
- **Article 4 : La compétence des Commissions administratives paritaires est recentrée sur les « situations individuelles complexes »**
 - Elles seront organisées **par catégories statutaires** (A, B, C) et non plus par corps.
 - Elles ne sont plus compétentes en matière d'avancement et de mobilité et les décisions sur lesquelles elles peuvent intervenir seront fixées par DCE. En cohérence, les comité technique d'établissement (CTE) ne seront plus compétents en matière de promotion et d'avancement.
 - Elles restent compétentes sur les refus de poste après disponibilité, révision CREP, sanctions disciplinaires, insuffisance professionnelle.
 - Les recours contentieux à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle (nominations, avancement et promotions de grades, mutations et mises à la retraite) font, à peine d'irrecevabilité, l'objet d'un **recours administratif préalable** (dispositif réglementaire).

- **Article 5 : Ordonnances pour élargir les niveaux de négociation et assouplir la validité des accords**

TITRE II : DÉVELOPPER LES LEVIERS MANAGÉRIAUX POUR UNE ACTION PUBLIQUE PLUS EFFICACE

Chapitre I : Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs.

- **Article 6 : Garantir l'égal accès aux emplois publics** et la transparence sur les procédures de recrutement des contractuels article 4 (besoin des services)
- **Article 7 : Elargir le recours au contrat sur les emplois de direction** de l'Etat et de ses établissements publics (liste fixée par DCE)
- **Article 8 : Création d'un nouveau CDD « de projet »** dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite/mise en œuvre d'un projet
 - Le terme est fixé par la réalisation d'un événement ou d'un résultat. Durée maximale : 6 ans
 - Le contrat peut être rompu si le projet n'abouti pas ou qu'il se termine de façon anticipée. Délai de prévenance à respecter.
 - Le contrat de projet n'est pas applicable aux catégories C
- **Article 9 : Les emplois permanents des établissements publics (y compris catégories B et C) ne sont plus soumis à la règle de l'occupation par un fonctionnaire titulaire**
 - A l'exception des « emplois pourvus par les **personnels de la recherche** » (au sens Livre IV Code de la Recherche : les EPST)
 - Ces emplois permanents peuvent être pourvus par contrat à durée indéterminée.
 - Les CDD conclus « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient » seront ouverts à **toutes les catégories statutaires** (plus seulement la catégorie A), éventuellement en CDI.

TITRE II : DÉVELOPPER LES LEVIERS MANAGÉRIAUX POUR UNE ACTION PUBLIQUE PLUS EFFICACE

Section II : Déconcentrer les recrutements au niveau des bassins d'emplois.

■ Article 11 : Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat

- Les **mutations sont décidés par les employeurs** en tenant compte des besoins du service.
(plus de passage par les CAP)
- La loi réaffirme **la priorité des mutations** pour rapprochement de conjoint, pour les personnes handicapées et pour les agents en outre-mer et en N-Calédonie.
- L'employeur peut définir, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, **des durées minimales et maximales d'occupation** de certains emplois.
- L'employeur édicte, dans le respect des priorités énumérées ci dessus, et après avis CSA, des **lignes directrices qui fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de mobilité**. Il doit les faire connaître aux agents.

TITRE II : DÉVELOPPER LES LEVIERS MANAGÉRIAUX POUR UNE ACTION PUBLIQUE PLUS EFFICACE

Chapitre II : Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels

- Article 12 : Notation et évaluation sont remplacées par l'appréciation de la valeur professionnelle qui se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct.
 - Possibilité pour certains corps de prévoir des **modalités différentes d'appréciation**
 - Possibilité de contester le CREP devant la CAP

- Article 13 : Régime de rémunérations des contractuels
 - La rémunération des agents contractuels est fixée par l'employeur en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.
 - Amendement : une prime de précarité (10%) sera servie à certains contractuels (art 4 et 6) sauf saisonniers de moins d'un an lorsque leur rémunération est inférieure à 2 SMIC

- Article 14 : Lignes directrices pour les promotions et la valorisation des parcours
 - L'employeur édicte, dans le respect des priorités énumérées ci dessus, et après avis CSA, des **lignes directrices qui fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours**. Il doit les faire connaître aux agents. Plus d'avis des CAP.
 - Pour les fonctionnaires relevant des corps de catégorie A, l'avancement de grade peut également être subordonné à **l'occupation préalable** de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilités ou à des conditions d'exercice difficile ou comportant des missions particulières.

- Article 15 : Sanctions disciplinaires
 - L'avertissement est supprimé et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours est introduite dans les sanctions du groupe 1. (sans saisine des CAP et inscription au dossier de l'agent pour 3 ans)
 - L'abaissement d'échelon et la rétrogradation de grade sont réduits à celui immédiatement inférieur.

TITRE III : SIMPLIFIER ET GARANTIR LA TRANSPARENCE ET L'ÉQUITÉ DU CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

■ Article 16 : Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique

- Simplifier la gestion des déclarations d'intérêts
- Favoriser la fluidité des parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé
- Concentrer le contrôle de la CDFP sur les emplois les plus sensibles (niveau hiérarchique ou nature des fonctions)
- Confier aux employeurs le contrôle déontologique de proximité, éventuellement avec l'aide du référent déontologue, l'avis de la CDFP n'intervenant qu'en dernier ressort.

■ Article 17 : Ordonnances sur la protection de la santé et de la sécurité des agents (12 à 15 mois)

- Participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire
- Organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine de prévention
- aptitude physique, accidents et maladies professionnels , temps partiel pour raison thérapeutique, reclassement, congé pour maternité, congé pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant et congé du proche aidant.

■ Article 20 bis : Habilitation pour adopter par ordonnance la partie législative du code général de la fonction publique (24 mois).

TITRE IV : FAVORISER LA MOBILITÉ ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS

Chapitre I : Elargir les opportunités professionnelles des agents publics

- Article 21 : Garantir la portabilité et renforcer les droits du Compte personnel de formation.
Lien CET CPF
- Article 22 : Ordonnances formation – recrutement (18 mois)
- Article 23 : Favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers la FPT et la FPH (mesure de neutralisation du coût du CAS pensions)
- Article 24 : Renforcer du dispositif de la **position (normale) d'activité** (PNA) pour favoriser les mobilités et assouplir les affectations entre employeurs
 - PNA applicable aux établissements publics, mais pas aux EPST.
 - Fixation d'une durée d'occupation prévue par décret
 - Réintégration au besoin en surnombre
- Article 25 : Permettre la **portabilité du contrat à durée indéterminée** entre les trois versants de la fonction publique (faculté mais non obligation)
- Article 26 : Permettre la **rupture conventionnelle** de la relation de travail pour les contractuels
 - Versement d'une indemnité de rupture (fourchette fixée par décret) tenant compte du niveau de la rémunération et de l'ancienneté
 - Remboursement de l'indemnité en cas de retour dans une période de 6 ans
 - Expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires de l'Etat et de la FPH
 - Extension du régime d'auto-assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle comme pour l'IDV pour bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

TITRE IV : FAVORISER LA MOBILITÉ ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS PUBLICS

Chapitre II : Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration et de plans de départs volontaires

- Article 27 : Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration
 - Accompagnement personnalisé d'un projet professionnel (formations) – Avis CSA
 - Création d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an
 - Création de deux priorités de mutation de premier rang (périmètre ministériel et EPA puis périmètre interministériel et EPA sous l'égide du Préfet)
 - MAD d'un an avec remboursement partiel auprès d'une entreprise privée pour reconversion professionnelle

- Article 28 : Création d'un mécanisme de détachement automatique sur CDI de droit privé, et de « sac à dos social » (maintien rémunération, ancienneté et réintégration automatique en cas de licenciement), pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission par une entreprise privée ou un EPIC

TITRE V : RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Chapitre I : Vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

- Article 29 : Obligation de plans d'actions « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020
 - Dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (quel lien avec les référents lanceurs d'alerte)
 - Plans d'actions de 3 ans max. (écarts de rémunération, égal accès, VPVF, actes violence...) sous consultation et suivi du CSA. **Pénalité de 1%** de la rémunération brute globale. Délai : au plus tard au 31 décembre 2020.
 - Obligation de production d'un rapport de situation comparée (RSC) – Présentation CSA
 - L'état de grossesse est ajouté aux critères de discriminations interdits.
- Article 30 : 40 % de personnes de chaque sexe dans les nominations des emplois supérieurs de l'Etat et dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics. Contribution due par le département ministériel (et non par l'EP)
- Article 31 : 40 % de personnes de chaque sexe dans les désignation des membres de jurys et des instances de sélection (possibilité de dérogation) et présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives (possibilité de dérogation).
- Article 32 : Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse.
- Article 33 : Maintien des droits à l'avancement/promotion en cas de congé parental dans la limite de 5 ans et de disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans - Promotions H/F équilibrées

TITRE V : RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Chapitre II : Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

■ Articles 34 et 35 : Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap

- Développer un parcours professionnel et accéder à des fonctions de niveau supérieur, bénéficier d'une formation adaptée à leur besoin tout au long de leur vie professionnelle
- Dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens.
- Inclusion des contractuels en situation de handicap
- Possibilité d'accéder jusqu'au 31/12/2025 à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement (**détachement ascensionnel**), sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, ils sont intégrés dans ce corps.

CALENDRIER :

CONSULTATION CCFP : 15 MARS 2019

PRÉSENTATION EN CONSEIL DES MINISTRES : 27 MARS 2019

EXAMEN PARLEMENTAIRE (PROCÉDURE D'URGENCE) : D'ICI LA MI JUILLET

(FIN DE PREMIÈRE LECTURE AN : 28 MAI 2019)

PROMULGATION DE LA LOI : FIN JUILLET

TRAVAUX RÉGLEMENTAIRES : FIN 2019