

FLASH INFO

Réforme de la fonction publique : entrée en vigueur de la Loi de transformation

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a été publiée au Journal officiel du 7 août 2019, après sa validation dans réserve par le Conseil constitutionnel.

Présentation – C'est une transformation profonde de la fonction publique qui est opérée, le Gouvernement souhaitant bâtir une « fonction publique du 21^e siècle », plus agile, plus ouverte et plus attractive. Le but du gouvernement est d'accroître l'efficacité des services publics et les rendre plus près des territoires.

Plus spécifiquement, la loi vise à moderniser le statut et les conditions de travail dans la fonction publique.

Les mesures clés

Refonte des instances du dialogue social

- Le **comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** sont **remplacés** par une instance unique, le **comité social**.

Ces instances seront notamment consultées sur les lignes directrices de gestion. Innovation de la loi, celles-ci déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

- Les missions des **commissions administratives paritaires** voient leurs **compétences réduites** à certains sujets : titularisation, temps partiel, disponibilité, évaluation, discipline, licenciement pour insuffisance professionnelle, etc.

Elles ne sont plus consultées pour les questions liées aux mutations, aux détachements et à l'avancement. Désormais, les fonctionnaires pourront se faire assister d'un représentant syndical pour contester les décisions relatives à ces sujets.

- La question des Accords négociés au niveau local ou national renvoyée à une Ordonnance : elle devrait définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques.

Élargissement du recours au contrat

Cas concernés : emplois de direction de l'État et de la fonction publique hospitalière, les emplois fonctionnels des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants ; tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes de moins de 15 000 habitants, tous les emplois des établissements publics de l'État et ceux qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation.

Garde-fous : recrutement de contractuels prononcé « à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics » sauf pour certains emplois. Réaffirmation de l'obligation de publicité de la création et de la vacance des emplois. Bénéfice d'une indemnité de fin de contrat pour les contractuels recrutés pour moins d'un an, à un salaire inférieur à un plafond (qui devrait être de 2 000 € par mois).

Le contrat de projet s'appliquant dans les trois versants de la fonction publique est créé : il permet l'embauche d'un agent sur des missions ponctuelles spécifiques pour une durée d'un an minimum et dans la limite de six ans.

Extension du dispositif de rupture conventionnelle

Sur la base d'un commun accord entre un fonctionnaire titulaire et son employeur, il est désormais possible de conclure une rupture conventionnelle dans la fonction publique. Ce dispositif donne droit à une indemnité de rupture dont les montants doivent être fixés par décret ainsi qu'au bénéfice de l'assurance chômage.

Il est ouvert sans limite pour les agents en contrat à durée indéterminée et à titre expérimental pour les fonctionnaires, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Restructuration

Les agents peuvent bénéficier d'un reclassement avec priorité d'affectation, d'un congé de transition professionnelle pris en charge par l'État ou d'un accompagnement vers le secteur privé dans le cadre de plans de départs volontaires.

Faciliter le départ des fonctionnaires vers le privé

En cas de transfert de l'activité de leur service à une entreprise, les fonctionnaires pourront être détachés d'office auprès de celle-ci.

Le texte garantit également la portabilité des droits du compte personnel de formation en cas de mobilité dans le secteur privé.

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

Elargissement du champ des handicaps pris en compte pour bénéficier des aménagements d'épreuves.

Dispositif spécifique de promotion pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de catégorie supérieure.

Renforcer l'égalité professionnelle

Mise en place plan d'action pluriannuel : ce plan est obligatoire dans tous les établissements publics administratifs et d'Etat, toutes les collectivités de plus de 20.000 habitants et les établissements publics hospitaliers.

Agent en congé maternité, congé parental ou disponibilité auront même avancement d'échelon et de grade.

Mesures spécifiques à la fonction publique territoriale

Encadrement du droit de grève

Objectif : assurer la continuité de certains services publics (collecte et élimination des déchets, transports publics, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration collective et scolaire).

Suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures par an) en vigueur dans certaines collectivités territoriales

Renforcer les obligations des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) et encourager leur retour à l'emploi

A venir - Une série de réformes devrait être menée par ordonnances : protection sociale complémentaire, congés de maladie, partie législative du code général de la fonction publique, rapprochement des établissements de formation, ou encore sujet plus sensible, les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A.