

Transformer la fonction publique



Présentation

Les 5 axes
de la loi

Les 10
mesures clés

Vrai / Faux

FAQ

Ressources

Les 10 mesures clés

LA FACILITATION DES MOBILITÉS AU NIVEAU LOCAL	LA CREATION D'UNE INSTANCE UNIQUE POUR LE DIALOGUE SOCIAL	L'ELARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT	LE CONTRAT DE PROJET
LA LUTTE CONTRE LA PRECARITE SUR LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	L'HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS PUBLIQUES	CREATION D'UN DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS EN CDI ET, A TITRE EXPERIMENTAL, POUR LES FONCTIONNAIRES
	LA LUTTE CONTRE LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	

<https://www.economie.gouv.fr/projet-de-loi-transformation-fonction-publique#mesures%20cles>

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

1 – Le projet de loi supprime le statut des fonctionnaires : Faux.

Le Gouvernement souhaite bâtir un statut adapté aux attentes des agents publics et aux nouveaux besoins des services, en poursuivant son objectif d'améliorer la qualité du service rendu à l'usager. Ainsi, il réaffirme son attachement au statut de la fonction publique et au principe d'une fonction publique de carrière (maintien du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires).

2 – Le projet de loi privilégie les contractuels au recrutement des fonctionnaires : Faux.

Le Gouvernement offre plus de souplesse aux employeurs publics pour recruter des contractuels notamment lorsque les compétences attendues ne se trouvent pas parmi les fonctionnaires, et pour faire face à des besoins spécifiques ou limités dans le temps (par exemple : contrat de projet, le temps d'un projet de transformation).

Le projet de loi veut faciliter les mobilités des agents au sein de leur bassin d'emploi, d'une préfecture à une collectivité territoriale, d'un établissement hospitalier à un collège ou lycée. Il offre également de nouveaux droits aux fonctionnaires comme aux contractuels avec la possibilité d'une rupture conventionnelle, et renforce les garanties en matière de santé et sécurité au travail.

3 – Le projet de loi ne porte pas atteinte au dialogue social et aux mandats des représentants des personnels : Vrai.

Le projet de loi permet d'avoir un dialogue social plus qualitatif, sur les enjeux d'intérêt collectif comme sur les situations individuelles, avec des décisions plus encore transparentes, et qui répondent aux besoins d'une administration qui se modernise. Il prévoit une entrée en vigueur progressive des différentes mesures, avec une nouvelle organisation du dialogue social à l'horizon 2022, qui sera débattue et construite avec les représentants des personnels élus ou désignés lors des élections professionnelles de décembre 2018.

4 – Le projet de loi contient des coupes budgétaires et des suppressions d'emplois : Faux.

Le projet de loi ne comporte aucune disposition relative à des suppressions de poste ou de service ni même de dispositions budgétaires relative à la masse salariale. Mais il offre aux managers de nouveaux leviers pour être plus réactifs face au changement, pour adapter leurs services et répondre aux besoins qui s'expriment dans les territoires. Dans le même temps, le projet de loi crée de nouvelles passerelles (entre les trois versants de la fonction publique, et du secteur public vers le privé), et de nouveaux dispositifs pour accompagner les agents qui connaissent des changements de métier ou qui souhaitent développer de nouvelles compétences.

5- Le projet de loi ne touche pas aux 35 heures dans la fonction publique : Vrai.

Le projet de loi harmonise le temps de travail et revient sur les accords dérogatoires antérieurs à 2001 dans la fonction publique territoriale, garantissant ainsi l'application des 35 heures. Il ne remet pas en question les sujétions particulières qui induisent des cycles travail spécifique (travail de nuit, dimanche-jours fériés...).

Le projet de loi donne aux employeurs publics les moyens d'établir de nouveaux cycles de travail, plus adaptés aux besoins des usagers, et permettant d'améliorer la qualité du service public, comme son implantation dans les territoires.

6 – Le projet de loi de transformation de la fonction publique propose de décorrérer la progression du point d'indice entre les différents versants de la fonction publique : Faux.

Cette décorrélacion est écartée du projet de loi. Ce sujet a été abordé mais immédiatement écarté, les employeurs territoriaux ayant préféré le maintien de la corrélation du point d'indice entre les versants et, dans le même temps, un renforcement de la représentativité du collège employeur au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

La fonction publique territoriale est tributaire du calendrier des ministères gestionnaires pour le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP).

Le Gouvernement a conscience de la situation de blocage rencontrée localement et expertise la piste d'un désarrimage du RIFSEEP entre le versant Etat et le versant territorial. L'objectif étant de laisser des marges de manœuvre aux employeurs territoriaux et leurs agents pour pouvoir appliquer le RIFSEEP, sans être obligés d'attendre que les ministères gestionnaires aient terminés leur concertation.

En aucun cas, cette option ne s'apparente à la décorrélacion mais il s'agit simplement d'ôter un verrou qui ne permet pas aujourd'hui d'avoir de dialogue social local aisé en matière de rémunération.

FAQ

Dialogue social

Pourquoi créer une instance de dialogue sociale unique ?

Aujourd'hui, il y a plus de 22 000 instances de dialogue social pour la fonction publique. Elles exercent diverses compétences. Il s'agit du CCFP, du CSFPE, du CSFPT, du CSFPH, des comités techniques, des CHSCT, des CAP, des CCP, etc.

Cette multiplicité est parfois synonyme de lourdeurs, certaines instances pouvant avoir des prérogatives similaires, ou, parfois, empiéter les unes sur les autres. Ainsi, un projet de l'administration peut être discuté des mois durant par plusieurs instances.

L'objectif principal du projet de loi est donc de simplifier et de rationaliser le dialogue social. Il faut ainsi le rendre plus efficace car, pendant ce temps, d'autres sujets essentiels sont négligés, notamment des sujets qui concernent la gestion des ressources humaines.

Le Gouvernement prévoit alors de créer une instance unique, de mettre en avant les sujets HSCT par la mise en place d'une formation spécifique pour la totalité des membres de l'instance unique ainsi que, selon des seuils précisés au niveau réglementaire dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique hospitalière et dans les collectivités de plus de 300 agents, une formation spécialisée, au sein de ces instances, compétente sur ces questions.

Pourquoi réformer les compétences des CAP ? Quelles modifications prévoit le projet de loi de transformation de la fonction publique ?

Aujourd'hui, l'activité des CAP est monopolisée par des questions individuelles et, lorsqu'elles sont abordées, les questions délicates sont traitées en dehors des CAP.

Le Gouvernement propose alors d'harmoniser l'organisation des CAP dans les trois versants, et de créer des CAP par catégories A, B et C afin de gagner en cohérence dans l'étude des situations individuelles, en particulier en matière de discipline, pour décloisonner le dialogue. Cela permettra de gagner du temps dans les processus de recrutement.

Pour l'agent inscrit dans un projet à mobilité, le gain de temps sera de l'ordre de six à douze mois. Les lignes directrices devront être portées à la connaissance des agents afin de leur permettre de connaître les critères d'examen des demandes de mutations ou des dossiers de promotion.

En cas de désaccord avec la suite donnée à leurs demandes, ils bénéficieront d'une voie de recours spécifique devant l'autorité hiérarchique avant un éventuel recours contentieux.

Leviers managériaux

Pourquoi élargir le recours aux contractuels dans la fonction publique alors qu'il existe déjà des fonctionnaires ?

Les employeurs publics rencontrent des difficultés à recruter des fonctionnaires dans certains domaines, notamment dans le numérique.

De plus, les territoires les moins attractifs font face à des vacances d'emploi.

Le Gouvernement envisage donc de rendre le secteur public, en concurrence avec le privé, plus attractif, en améliorant la situation précaire des contractuels dont la durée de travail ne peut excéder six ans.

Avec l'élargissement du recours au contrat pour toutes les catégories, A, B et C, l'idée n'est pas de remettre en question le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, mais de renforcer la qualité du service public en palliant les manques actuels.

Les recrutements devront être transparents afin de donner à chacun l'opportunité de faire valoir ses compétences : le nouveau portail commun de l'emploi public, la « Place de l'emploi public », facilitera l'accès à l'information.

Quel est l'intérêt du contrat de projet alors qu'il existe déjà des contrats à durée indéterminée (CDD) ?

Les administrations doivent parfois se doter temporairement de compétences particulières. Or, aujourd'hui, les employeurs publics ne peuvent s'adjoindre ces compétences qu'en recrutant dans le cadre de contrats courts, sans garantie pour l'agent qui a commencé le projet de le voir mené à son terme.

Est donc prévue la création d'un contrat de projet, ouvert à toutes les catégories, qui garantira à l'agent le droit de terminer son projet.

Si le contrat est rompu avant la fin du projet, il pourra bénéficier d'une indemnité.

Que prévoit le projet de loi de transformation de la fonction publique pour lutter contre le recours abusif à la vacance dans la fonction publique ?

Au sein de la fonction publique territoriale, des emplois permanents peuvent être à temps non complet (dans la filière animation, dans l'enseignement artistique et culturel, etc.).

Pour satisfaire ce besoin, certains employeurs recourent à des vacataires de manière abusive. Alors même qu'ils répondent à des besoins permanents et réguliers, les agents sont recrutés dans contrat et ne bénéficient pas des droits qui en découlent.

Afin d'éviter cette situation, le Gouvernement propose d'élargir le recours au contrat pour faire face à des besoins à temps non complet.

Ce contrat offrira la possibilité d'une titularisation sur une fonction à temps non complet. Le projet de loi contient également des mesures visant à prévenir le développement de nouvelles formes de précarité en instaurant un bilan social tous les deux ans, obligatoire pour l'employeur public.

Transparence et équité

Pourquoi est-il nécessaire d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique ?

Encore aujourd'hui, le temps de travail effectif, dans la fonction publique territoriale, peut être inférieur aux 1 607 heures annuelles, ce qui crée une rupture d'égalité entre les agents sur des postes équivalents.

Le projet de loi prévoit alors d'abroger les régimes dérogatoires aux 35 heures antérieurs à 2001 pour garantir une application homogène de la norme relative au temps de travail pour les agents de la fonction publique, à l'exception des agents concernés par des sujétions particulières (travail de nuit, le dimanche, etc.).

Cette disposition va donc dans le sens d'une amélioration de l'efficacité du service public.

Mobilité et transitions professionnelles

Qui pourra bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique ?

Alors que la séparation d'un agent, qu'elle résulte d'une volonté unilatérale de l'employeur ou partagée, nécessite une procédure lourde et stigmatisante.

La rupture conventionnelle ouvre droit aux mêmes garanties en termes d'indemnisation et de versement de l'allocation chômage.

Le projet de loi prévoit ainsi la mise en place du dispositif de rupture conventionnelle pour les contractuels.

Une expérimentation de cinq ans, entre 2020 et 2025, est prévue afin d'apprécier les effets d'une rupture conventionnelle au bénéfice des titulaires de la fonction publique d'État. Le champ de l'expérimentation sera défini en concertation avec les organisations syndicales représentatives et porté à la connaissance des personnels.

Que prévoit le projet de loi de transformation de la fonction publique pour les agents dont l'emploi est supprimé ?

Les missions de service public évoluent et certains emplois peuvent être supprimés. Lorsque cette situation se présente, il doit être donné à l'agent la possibilité de construire une nouvelle étape dans sa carrière, dans le public ou dans le privé.

Le Gouvernement propose alors de garantir un reclassement local aux fonctionnaires de l'État dont l'emploi est supprimé et de faciliter les changements de métiers grâce à un congé de transition professionnelle.

Il ouvre également la possibilité de s'orienter vers le privé grâce à un dispositif passerelle pour l'accès à un emploi salarié dans une entreprise privée – une mise à disposition dans l'entreprise pendant un an maximum – et la mise en place d'une indemnité de départ volontaire pouvant aller jusqu'à deux ans de rémunération.

Au sein de l'État, une agence de la reconversion permettra d'accompagner services et agents. Enfin, un fonds interministériel, doté de 50 millions d'euros, a été créé pour financer les mesures d'accompagnement RH des agents de la FPE afin de veiller à une plus grande égalité de traitement des agents concernés par des restructurations.

Comment garantir les droits des agents lors d'une externalisation d'activité ?

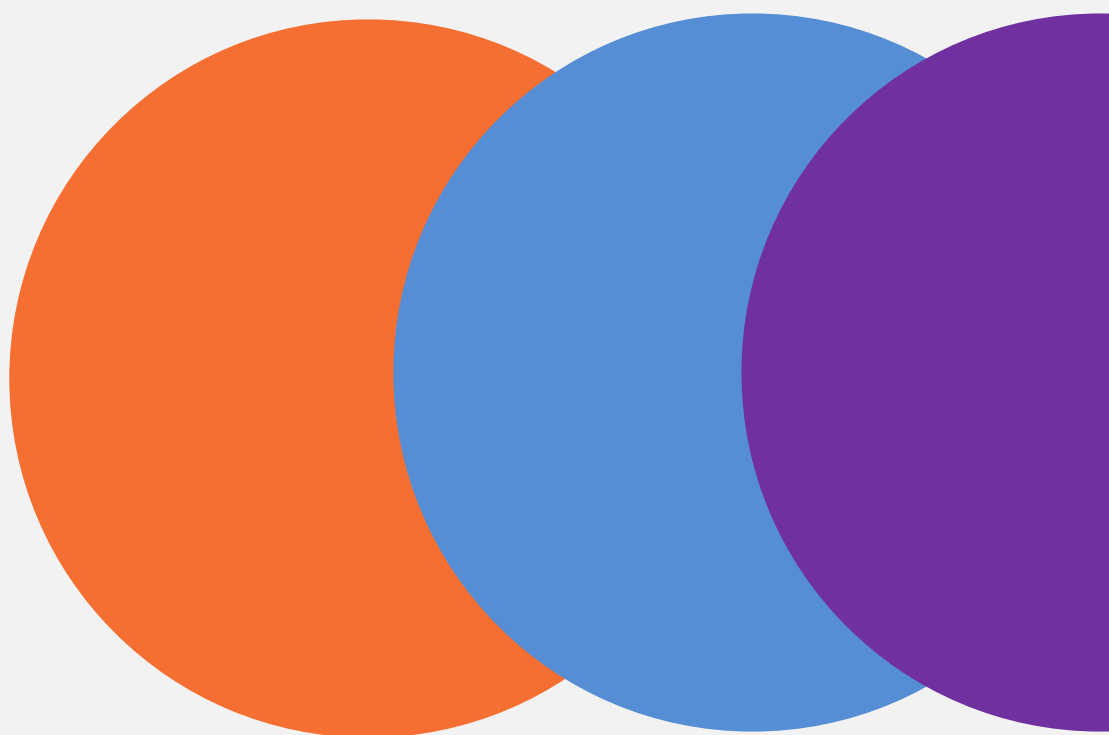
Lorsque des services sont transférés au secteur privé, les règles appliquées aux agents ne sont pas identiques.

Il est donc nécessaire d'harmoniser les règles de transferts des agents.

Nous proposons de rendre possible un détachement automatique, sur la durée du contrat, des fonctionnaires dans l'entreprise privée tout en garantissant le maintien de leur rémunération et de toutes les garanties découlant de leur statut.

Ainsi, les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans leurs corps ou cadres d'emplois d'origine afin de préserver leurs droits à promotion dans leurs administrations d'origine.

Transformer la fonction publique



#fonctionpublique

Glossaire

Catégories : il existe trois catégories de fonctionnaires désignées par les lettres A, B et C. La catégorie A correspond à des fonctions d'encadrement et de conception, ainsi qu'aux emplois de l'enseignement. La catégorie B correspond à des postes d'encadrement intermédiaire et d'application. La catégorie C regroupe pour l'essentiel des postes d'exécution exigeant souvent la maîtrise d'un métier (cuisinier, électricien...).

Commission administrative paritaire : instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique. Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans, la dernière fois lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Elles traitent des **sujets relatifs aux carrières individuelles**, et sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur **les actes ayant un impact sur la gestion du corps de l'agent** (détachement entrant, accueil en disponibilité), **et sur la carrière de chaque agent de ce corps** (titularisation, avancement de grade ou promotion de corps).

Comité technique : instance de concertation chargée de donner son avis sur **les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences**. Les comités techniques examinent aussi les questions relatives aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail : instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Il a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par le chef de service ou d'établissement, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail qui sont applicables à la fonction publique. A ce titre, il est notamment consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Il participe également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels par le biais, notamment, de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.

Centre de gestion : organisme chargé de **missions en matière de recrutement et de gestion du personnel territorial**, sans que les collectivités territoriales soient pour autant dessaisies de leur pouvoir de décision. Leur rôle est plutôt, à travers diverses modalités d'intervention, de **favoriser une application uniforme et équitable du statut de la fonction publique territoriale (organisation de concours, publicité des vacances d'emplois, assistance juridique etc.)**.

Centre national de la fonction publique territoriale : le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public à caractère administratif qui regroupe l'ensemble des collectivités et des établissements publics locaux, dédié

principalement à la formation de leurs agents et à la gestion et au recrutement de leurs agents de catégorie A+.

Commission de déontologie de la fonction publique : elle a pour rôle de contrôler le départ des agents publics, et de certains agents de droit privé, qui envisagent d'exercer une activité dans le secteur privé et dans le secteur public concurrentiel. Elle examine si les activités privées qu'ils envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions. Elle est aussi compétente pour donner un avis sur la déclaration de création ou de reprise d'une entreprise faite par un agent qui souhaite cumuler cette activité avec son emploi public. Elle est également chargée d'examiner les demandes d'autorisation des personnels des services publics de recherche souhaitant être détachés ou mis à disposition auprès d'entreprises valorisant leurs travaux de recherche ou collaborer avec celles-ci. Enfin, elle peut être amenée à rendre des avis ou à formuler des recommandations, notamment sur des projets de charte ou des situations individuelles.

Compte personnel de formation : Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Dans la fonction publique, il est alimenté en heures, grâce à des cotisations versées par les employeurs publics.

Conseil supérieur de la fonction publique : il existe trois conseils supérieurs de la fonction publique, un pour chaque versant (État, territorial, hospitalier). Chaque conseil est l'instance paritaire nationale du versant en question qui garantit le dialogue social et la concertation sur le statut des fonctionnaires, ou sur toute question relative à la fonction publique concernée.

Conseil commun de la fonction publique : cette instance supérieure du dialogue social intervient pour toute question d'ordre général commune à plusieurs fonctions publiques. Elle est saisie des projets de loi ou d'ordonnance et, lorsqu'une disposition législative ou réglementaire le prévoit, de décret, communs aux trois fonctions publiques. Il s'agit donc d'un lieu de consultation et de concertation stratégique pour toute la fonction publique.

Position d'activité : un agent est dit en « position d'activité » (ou position normale d'activité) lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut.

Statut général : le statut général est une loi qui règle les différentes étapes de la carrière du fonctionnaire, de son recrutement à sa retraite. Le statut général des fonctionnaires énonce les droits et obligations de tous les fonctionnaires. À cela s'ajoute les statuts des trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale, hospitalière).

Vacataire : personne à laquelle l'administration fait appel pour exécuter une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés. Le vacataire est rémunéré à la tâche.

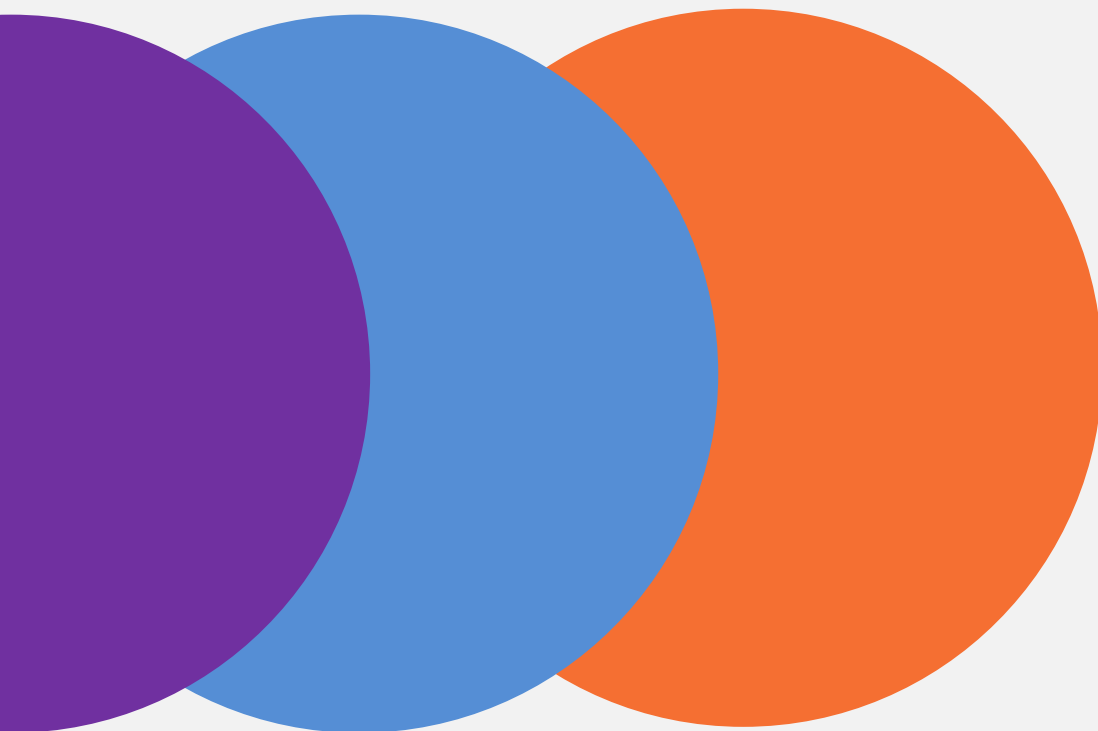
RETROUVEZ-NOUS SUR :

economie.gouv.fr

fonction-publique.gouv.fr

facebook.com/economie.gouv

twitter.com/economie_gouv



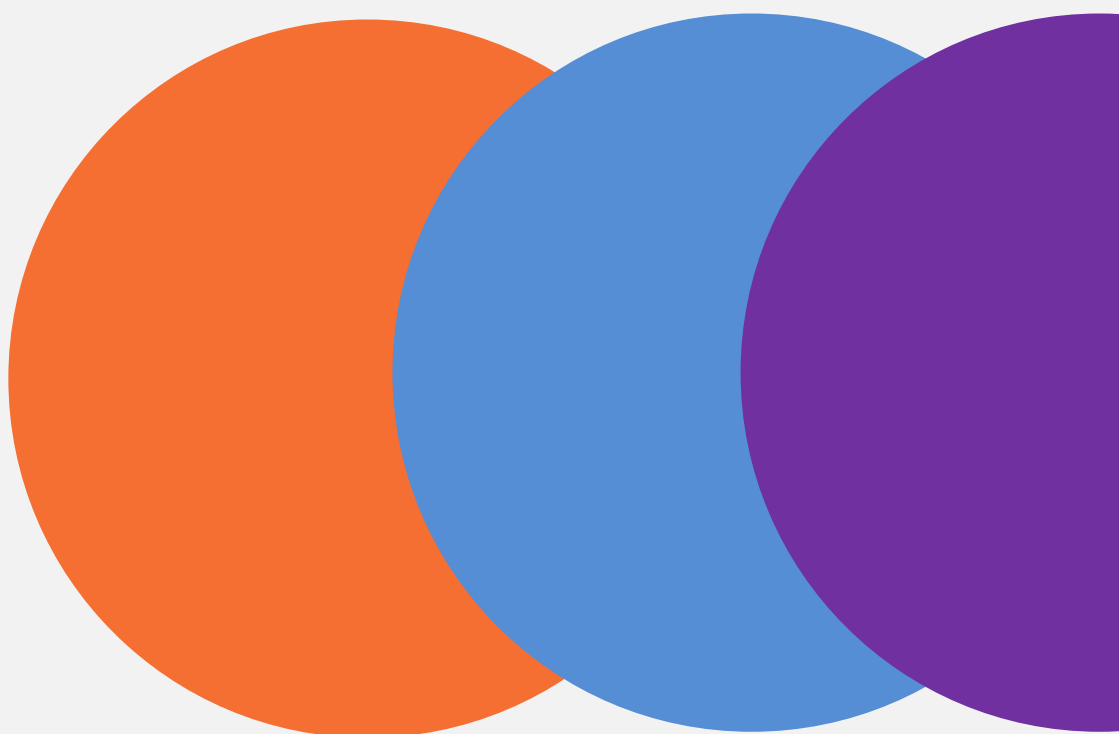
#fonctionpublique



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

SECRETARIAT D'ÉTAT

Transformer la fonction publique



#fonctionpublique



Nous voulons moderniser
la fonction publique,
créer de nouveaux instruments,
faire en sorte qu'elle puisse apporter
à la transformation de l'action
publique toute sa compétence,
toute sa souplesse,
toute son inventivité
et toute son énergie. »



Edouard PHILIPPE
Premier ministre

*Le 29 octobre 2018, à l'ouverture
du 2^e Comité interministériel
de la transformation publique*

SOMMAIRE

Éditorial.....	6
Pourquoi transformer la fonction publique ?	8
Les chiffres-clés de la fonction publique	9
Le fruit d'une année de concertation sociale	10
Des témoignages tirés des territoires	11
Les 10 mesures clés du projet de loi	13
Le projet de loi : détail des mesures par titre	24

Éditorial



Gérald DARMANIN

Ministre de l'Action
et des Comptes
publics



Olivier DUSSOPT

Secrétaire d'Etat
auprès du ministre
de l'Action et des
Comptes publics

Plus de cinq millions d'agents publics font vivre le service public au quotidien. A chacun de nos déplacements respectifs, nous avons rencontré des agents qui ont les valeurs du service public chevillées au corps, des agents compétents et investis, désireux de pouvoir évoluer plus facilement dans leur carrière au sein de la fonction publique ou d'avoir une expérience dans le secteur privé, des agents inquiets aussi, face au développement des inégalités et à la fracture numérique.

Nous avons également rencontré des employeurs publics, élus et encadrants, très mobilisés, soucieux de bien faire, qui nous ont dit leur exaspération face au trop plein de réglementations ou de cloisonnements administratifs, dont ils considèrent – à juste titre – qu'ils sont autant d'écueils qui enferment et entravent leur action. Des employeurs publics confrontés à des situations administratives parfois kafkaïennes, et qui témoignent de leur impuissance à agir, ou à réagir, face aux attentes nouvelles des usagers.

Nous avons aussi rencontré des Français de toutes les générations et de tous les milieux qui, quel que soit le territoire où ils vivent, expriment tout à la fois des critiques vis-à-vis de « l'administration » mais aussi un attachement fort à leurs services publics du quotidien. Ces mêmes citoyens qui nous demandent, comme d'ailleurs à tous responsables publics, que ces services s'adaptent, enfin et véritablement, à leurs besoins et à leur mode de vie qui évoluent.

Tous ces témoignages expriment une même ambition : la recherche d'un service public d'une plus grande efficacité.

Réconcilier les attentes des agents, des responsables publics et des usagers, tout en renouant avec la promesse républicaine d'un service public pour tous, tels sont les objectifs poursuivis par le Gouvernement avec ce projet de loi de transformation de la fonction publique.

C'est parce que nous sommes attachés au statut général de la fonction publique, à ses valeurs, que nous souhaitons le moderniser en profondeur et l'adapter aux contraintes auxquelles sont confrontés les services, notamment dans les territoires les plus reculés.

C'est aussi parce que nous voulons que les agents publics réussissent dans les missions qui sont les leurs, des agents motivés et satisfaits du travail accompli, que nous souhaitons renforcer la formation dont ils peuvent bénéficier, et leur garantir la possibilité d'évoluer tout au long de leur vie professionnelle.

C'est enfin parce que nous faisons confiance aux encadrants comme aux élus, en leur qualité d'employeurs publics, que nous voulons leur donner de nouveaux leviers dans la gestion de leurs ressources humaines, afin qu'ils puissent pleinement exercer, et en toute transparence, leur fonction de chef d'équipe.

C'est fort de l'ambition qui est la nôtre d'apporter des réponses à la hauteur des attentes exprimées, que nous nous sommes engagés – à la demande du Président de la République et sous l'autorité du Premier ministre – dans ce vaste chantier de transformation de la fonction publique.

Pourquoi transformer la fonction publique ?

Au cœur du nouveau contrat social entre notre pays et ses agents publics, notre conviction est que **la fonction publique doit montrer l'exemple dans les territoires** : contribuer à une insertion professionnelle des jeunes et des personnes peu qualifiées, innover dans les organisations de travail, valoriser le mérite, la compétence, l'engagement, garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre toutes les formes de discrimination.

Près de 80 ans après la création du statut des fonctionnaires, c'est une transformation profonde de la fonction publique que nous proposons dans le respect de ses valeurs et de ses principes. Cette réforme n'est pas celle de la fin du statut. C'est au contraire **celle d'un statut modernisé, adapté aux attentes des agents publics et de leurs encadrants ainsi qu'aux nouveaux besoins de la société** et qui renoue avec la promesse républicaine d'un service public pour tous.

C'est cet objectif fixé par le Premier ministre, Edouard Philippe, lors du **Comité interministériel de la transformation publique (CITP)** du 1^{er} février 2018, point de départ de la concertation engagée avec les représentants des organisations syndicales représentatives et les employeurs publics de l'Etat, territoriaux et hospitaliers, qui a conduit à l'élaboration de ce projet de loi de transformation.

Condition de la réussite des réformes qui rythment le quinquennat, **ces nouvelles mesures** constituent le **socle de la transformation de nos politiques publiques** en donnant aux agents et services les **leviers nécessaires à la conduite du changement**.

Les chiffres-clés de la fonction publique

5,5 millions d'agents publics
qui interviennent à chaque moment de la
vie

48 000 employeurs territoriaux

5 500 employeurs hospitaliers

2,4 millions d'agents de la fonction
publique d'Etat

1,9 million d'agents dans la fonction
publique territoriale

1,2 million d'agents dans la fonction
publique hospitalière

9 agents sur 10 au contact direct de la population

Dont :

1,3 million d'agents dans les écoles,
les collèges, les lycées qui assurent la scolarité
de nos enfants

530 000 agents qui accompagnent les
patients au quotidien (médecins, infirmiers et
aides-soignants ...)

321 000 agents qui nous protègent au
quotidien (pompiers, gendarmes, policiers
nationaux et municipaux...)

62 % de femmes agents contre **46 %**
dans le secteur privé

1/3 des agents ont plus de 50 ans

45 % d'agents de catégorie C

5,8 % des agents ont changé
d'employeur public en 2016 (**5,1 %** pour un
employeur au sein du même versant et **0,7 %**
pour un employeur d'un autre versant)

489 900 recrutements et **497 500**
départs de la fonction publique en 2017

22 000 instances de dialogue en 2018
(CAP, CT, CHSCT)

Le fruit d'une année de concertation sociale

Conformément aux orientations fixées par le Premier ministre lors du Comité interministériel de la transformation publique, quatre cycles de concertations ont été conduits par le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics avec les organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics de l'Etat, territoriaux et hospitaliers sur les leviers permettant de refonder le contrat social avec les agents publics : la simplification du dialogue social, le recours accru au contrat, l'individualisation de la rémunération et l'accompagnement renforcé des mobilités et transitions professionnelles des agents publics. **Plus d'une cinquantaine de réunions ont été organisées sur ces enjeux en 2018.**

Conformément aux engagements pris par le Gouvernement lors du Comité interministériel aux droits des femmes du 8 mars 2018, une négociation a également été engagée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui a abouti à la conclusion d'un accord majoritaire le 30 novembre dernier avec sept organisations syndicales représentatives et l'ensemble des employeurs publics. **Le projet de loi reprend l'ensemble des engagements pris par le Gouvernement dans le cadre de cette concertation.** Il a été enrichi lors de son examen par les différentes instances consultatives de la fonction publique (Conseil commun de la fonction publique, conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière).

Il s'articule autour de cinq axes :

- 1) Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ;
- 2) Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
- 3) Garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- 4) Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- 5) Renforcer l'égalité professionnelle.

Le processus d'élaboration du projet de loi

- Plus d'**une année** de concertation avec les 9 organisations syndicales
- Près de **200** heures de débats menés par le secrétaire d'Etat

Des témoignages tirés des territoires

« J'ai toujours souhaité m'engager au service des autres et c'est la fonction publique qui m'a permis de concrétiser ce projet. Mais je suis convaincue que pour continuer à assurer un service public de qualité, il devrait être possible d'avoir une expérience dans une autre administration, non pas seulement pour avancer dans sa carrière, mais aussi pour prendre du recul sur notre métier. En l'état actuel, il est très difficile de changer de versant ; mon projet professionnel est d'intégrer le service urbanisme d'une commune nouvelle, ce qui est aujourd'hui semé d'embûches. »

Leila L., attachée d'administration, Île-de-France

« En tant qu'encadrant je suis confronté à deux écueils : d'un côté, des agents qui souhaitent quitter mon service et qui ont des difficultés à le faire ; de l'autre, j'ai du mal à recruter les profils et compétences dont j'ai besoin. Une plus grande souplesse dans les politiques de recrutements et de mobilité permettrait de rendre un service public de meilleure qualité aux usagers de mon établissement hospitalier. »

Martin M., cadre de santé, Haut-Rhin

« Cela fait sept ans que je travaille en tant qu'éducatrice de jeunes enfants. J'aime ce que je fais, aider les autres de manière concrète. Mais aujourd'hui je suis tentée de rejoindre une entreprise privée. Si votre loi me permet de sécuriser ce projet professionnel, je serais ravie de pouvoir débiter une nouvelle carrière auprès de cette entreprise. »

Clémence H., éducatrice de jeunes enfants, Landes

Les 10 mesures clés du projet de loi



LA FACILITATION DES MOBILITÉS AU NIVEAU LOCAL

Je suis aide-soignant dans un centre hospitalier universitaire, dans le même service depuis près de dix ans.

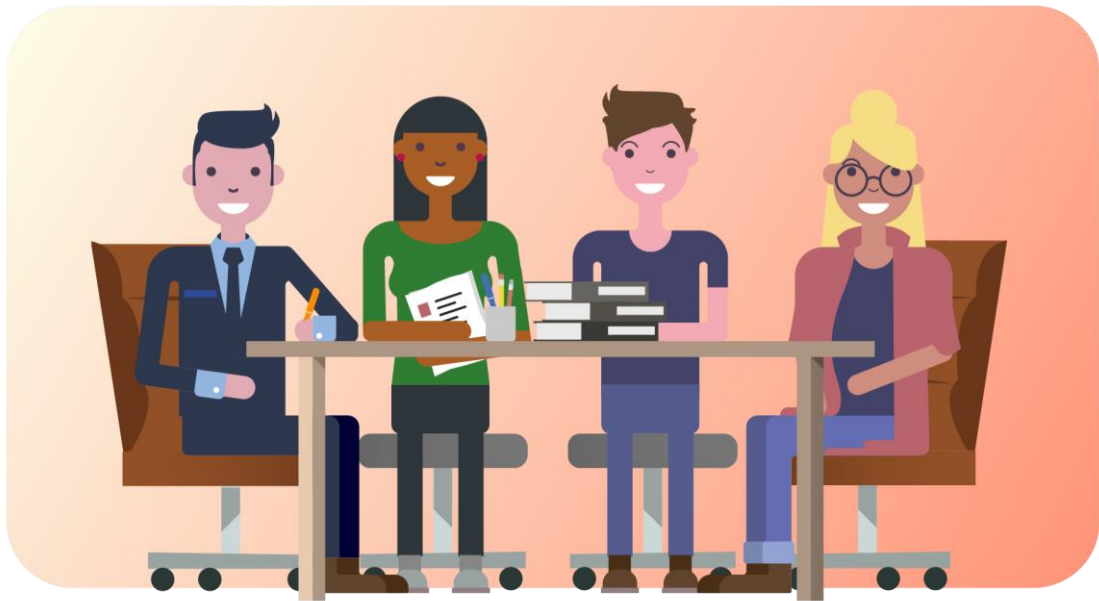
Je souhaite rejoindre mon conjoint qui travaille dans un autre département et en profiter pour évoluer dans ma carrière professionnelle.



J'ai accès aux offres d'emplois disponibles dans les trois versants de la fonction publique. Je peux postuler directement auprès de l'employeur grâce au nouveau site internet : www.place-emploi-public.gouv.fr

Si ma candidature est retenue, ma situation individuelle n'a plus à être examinée préalablement par la ou les commissions administratives paritaires compétentes (CAP) au niveau national.

Je peux ainsi rejoindre une nouvelle affectation plus rapidement.



LA CREATION D'UNE INSTANCE UNIQUE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

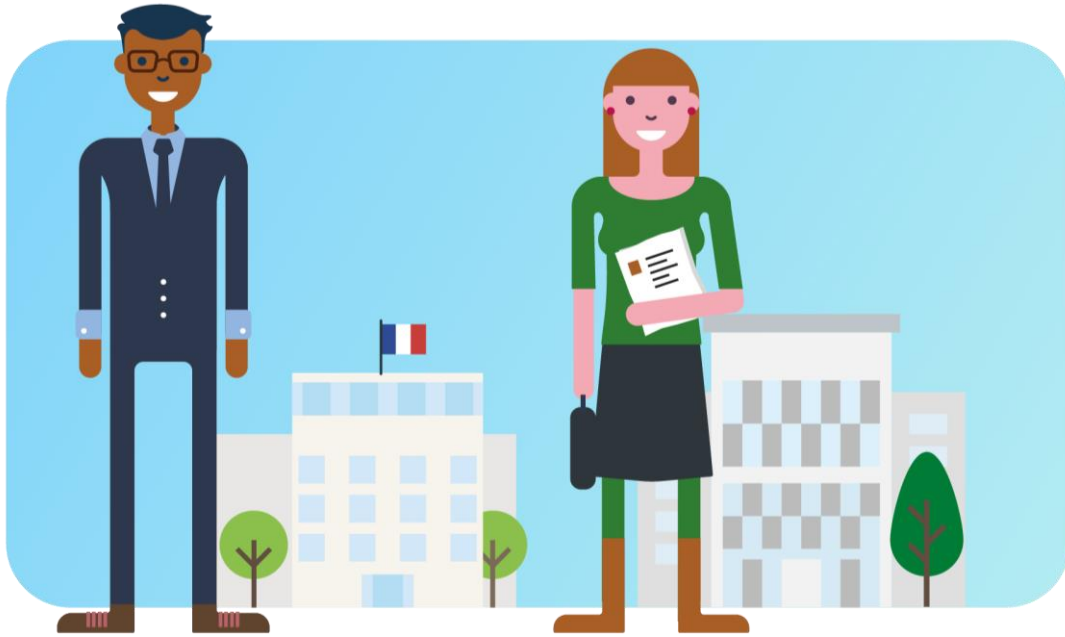
Je suis directeur d'un Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) et je dois conduire une réorganisation de mes services.



Grâce à la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail au sein d'une instance, le comité social d'établissement (comité social administratif dans la fonction publique d'Etat comité social territorial dans la fonction publique territoriale) la concertation sur le projet de réorganisation aura lieu dans une seule instance.

Cela permettra d'examiner en même temps le nouvel organigramme, l'impact de cette réorganisation sur le personnel et leurs conditions de travail, y compris sous l'angle de leur santé et de leur sécurité au travail.

Cet échange sera ainsi plus constructif et plus efficace.



L'ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT

Je suis directeur d'administration centrale au sein d'un ministère, avec sous mon autorité plusieurs milliers d'agents.

Pour un poste de chef de service, j'ai reçu une candidature extérieure, présentant de solides compétences managériales, avec pour objectif la modernisation de la gestion RH de la direction.



Avec l'élargissement des possibilités de recours au contrat sur les emplois permanents, j'élargis mon vivier de candidats.

Cela me permettra de m'adjoindre les compétences d'un agent déjà en contrat dans mon administration ou d'une personne ayant eu une expérience équivalente dans le secteur privé si leurs compétences sont plus adaptées que celles des candidats fonctionnaires pour accéder à l'emploi.

Cette mesure concerne les emplois de direction des trois versants de la fonction publique et dans certaines conditions, les emplois de catégorie A, B et C de l'Etat ainsi que les emplois de catégorie A et B du versant territorial.



LE CONTRAT DE PROJET

Je suis maire d'une commune.

Je souhaite mettre en place une mission d'appui à la résorption de l'habitat insalubre dans ma collectivité, afin de garantir une bonne qualité de vie à mes concitoyens.



Grâce au contrat de projet, je pourrai recruter des profils divers, de toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C), afin de mener à bien les projets d'aménagement nécessaires, le temps de ces projets, dans la limite de 6 ans, et des durées de financement.

Si le projet pour lequel ils sont recrutés prend fin de manière anticipée, ils bénéficieront d'une indemnité spécifique.



LA LUTTE CONTRE LA PRECARITE SUR LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Je suis agent de restauration dans une cantine et assure le service des repas. La mairie qui m'emploie a besoin de moi chaque jour de l'année scolaire mais elle ne me propose que des vacances à la semaine ou au mois.

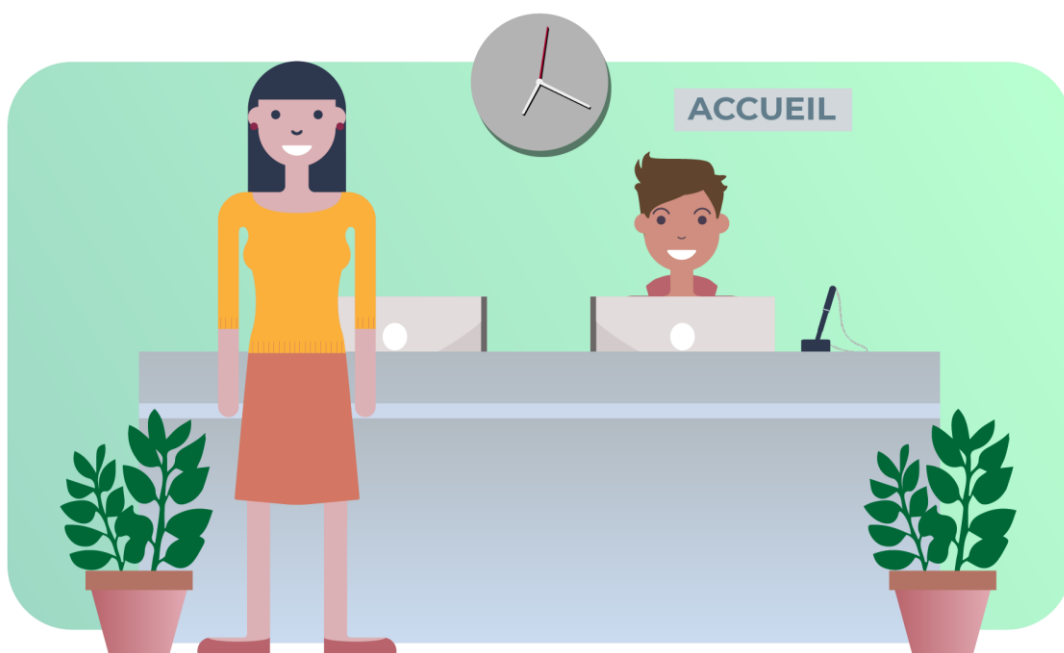


Je ne bénéficie donc pas des droits à congés ou à formation, pas plus que je n'ai de rémunération pendant les vacances scolaires, durant lesquelles je ne suis pas employée.

Avec l'ouverture du recours au contrat sur les emplois permanents dont la quotité de travail est inférieure à 50% de la durée légale de travail (17h30 par semaine) :

Je pourrai à l'avenir bénéficier d'un vrai contrat de travail pour l'année scolaire ou pour une plus longue durée.

Je pourrai aussi être recruté directement par le centre de gestion de mon département pour exercer parallèlement dans d'autres communes qui ont des besoins à temps non complet.



L'HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

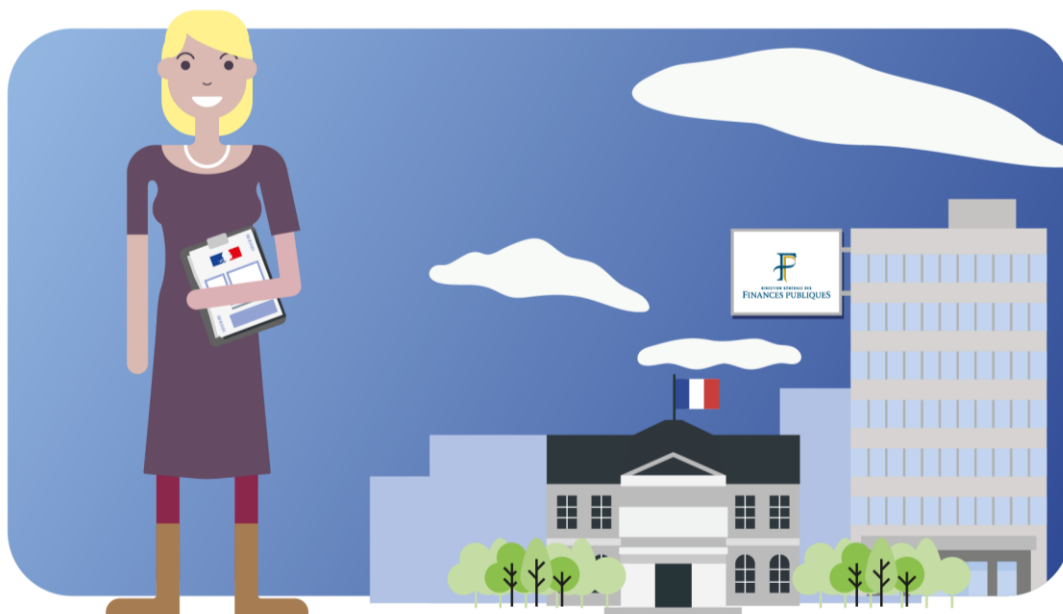
Je viens d'être élu maire d'une commune.

Mes concitoyens me demandent une plus grande amplitude d'ouverture des services municipaux, correspondant mieux à leurs besoins et à leur mode de vie.



Le projet de loi supprime les dérogations à la durée légale de travail de 1607 heures, car elles créaient une rupture d'égalité entre les agents publics des trois versants sur des postes équivalents.

Je disposerai d'un délai d'un an pour définir, en concertation avec les représentants du personnel, de nouveaux cycles de travail en conformité de la durée légale des 1607 heures.



L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS PUBLIQUES

Je suis agent dans une Direction départementale des finances publiques.

Mon service est en restructuration et mon poste est supprimé.

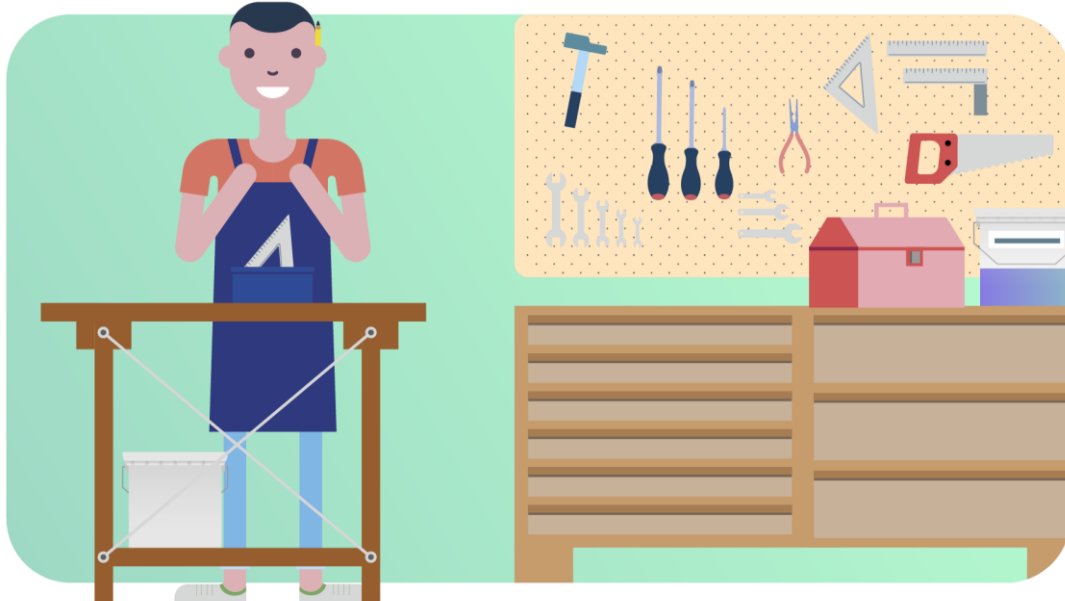


Ma directrice me propose un poste dans un autre département, mais je ne souhaite pas déménager pour des raisons familiales.

Grâce à la priorité d'affectation locale, le préfet pourra « préempter » un poste vacant relevant d'un autre service de l'Etat et correspondant à mes compétences, pour que je puisse poursuivre ma carrière dans le département.

Si besoin, je pourrais bénéficier d'une formation facilitant la prise de fonction sur mon nouveau poste avec maintien de ma rémunération.

Et si je souhaite profiter de cette occasion pour rejoindre le secteur privé, je bénéficierais d'un accompagnement particulier et d'une indemnité de départ volontaire. Je pourrais également être mis à disposition temporairement au sein de l'entreprise privée avant de démissionner de la fonction publique.



LA CREATION D'UN DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS EN CDI ET, A TITRE EXPERIMENTAL, POUR LES FONCTIONNAIRES

Je suis agent technique et je souhaite créer une entreprise de services aux particuliers avec un ami.



J'en ai discuté avec la directrice des ressources humaines, qui comprend mon projet et ne voit pas d'inconvénient à mon départ.

Mais, si je démissionne de la fonction publique aujourd'hui, je ne toucherai ni indemnité de départ, ni allocation chômage.

La mise en place de la rupture conventionnelle me permet d'avoir accès aux mêmes droits que mon futur associé du secteur privé. Après l'accord de mon employeur, ce dispositif me permettra de bénéficier d'une indemnité de rupture, ainsi que de l'allocation de retour à l'emploi.

Cela sécurise le début de ma seconde carrière professionnelle dans le secteur privé.



LA LUTTE CONTRE LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Je suis attachée territoriale dans une communauté de communes et j'attends un enfant.



Avec le projet de loi, dès l'instant où je déclare la grossesse à mon employeur, je ne suis plus concernée par le jour de carence si je tombe malade.

Mes primes seront maintenues pendant le congé de maternité, et si je décide de prendre un congé parental ou une disponibilité pour élever l'enfant, **je ne serai plus pénalisée comme aujourd'hui dans mon déroulement de carrière** : je bénéficierai désormais du même avancement d'échelon que mes collègues, et pourrai prétendre à un avancement de grade dans les mêmes conditions.

Je bénéficierai par ailleurs des mesures prévues par mon employeur dans le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle : ce plan d'action est obligatoire dans toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants, et doit comprendre des mesures de prévention et de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sous peine de sanctions financières pour la collectivité.



DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Je suis adjoint administratif dans un ministère et, à la suite d'un accident domestique, j'ai perdu en partie l'usage d'une de mes mains.

Je souhaite avancer dans ma carrière, mais je ne peux bénéficier d'aménagements d'épreuves lors des concours, car ma situation de handicap ne figure pas dans la liste de ceux reconnus pour bénéficier de ces aménagements.



En élargissant le champ des handicaps pris en compte pour bénéficier des aménagements d'épreuves, **le projet de loi me donnera désormais toutes mes chances pour passer un concours de la fonction publique de catégorie A ou B.**

Je pourrai également candidater au dispositif spécifique de promotion, prévu à titre expérimental par le projet de loi, pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de catégorie supérieure **et ainsi ne pas être pénalisé dans le déroulement de ma carrière.**

Le projet de loi : détail des mesures par titre

1. Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics :

- Renforcer la gouvernance de la fonction publique, par un dialogue social mieux structuré au niveau inter-fonctions publiques et prenant davantage en compte la diversité des employeurs publics territoriaux (art. 1^{er}) ;
- Prévoir une nouvelle faculté de saisine du seul Conseil commun de la fonction publique et modifier la composition du Collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation (art. 2) ;
- Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des enjeux d'organisation et de fonctionnement des services, des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (art. 3) ;
- Réformer profondément la cartographie et les compétences des commissions paritaires, pour se centrer sur le disciplinaire et les situations individuelles les plus délicates (art. 4) ;
- Offrir à chaque agent qui le souhaite, la possibilité d'être assisté par un conseiller syndical dans l'exercice des recours sur des décisions individuelles défavorables (art. 4) ;
- Renforcer la place de la négociation collective, au niveau national et au niveau des services déconcentrés, des collectivités territoriales et des établissements de santé, en consacrant une portée juridique aux accords majoritaires conclus (art. 5).

2. Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace :

- Professionnaliser la procédure de recrutement de contractuels pour garantir l'égal accès aux emplois publics (art. 6) ;
- Diversifier les viviers de recrutement sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, en élargissant notamment les possibilités de recours au contrat (art. 7) ;
- Créer un nouveau CDD, le « contrat de projet », pour la mise en œuvre d'opérations limitées dans le temps, et dont la durée exacte ne peut être connue à l'avance (art. 8) ;
- Laisser aux établissements publics de l'Etat le choix de leur politique de recrutement, en leur permettant, sur l'ensemble de leurs emplois, de recruter des fonctionnaires en position d'activité ou des contractuels (art. 9) ;

- Au sein de l'Etat, élargir les possibilités de recours au contrat sur les emplois de toutes catégories A, B et C lorsque les fonctions ne nécessitent pas de formation spécifique préalable ou qu'elles requièrent des compétences spécialisées ou nouvelles, ou lorsqu'il n'y a pas de candidature de fonctionnaires ; ces contrats peuvent être directement conclus pour une durée indéterminée (art. 9) ;
- Permettre aux communes de moins de 1000 habitants, et à leurs groupements, de recruter par voie de contrat sur l'ensemble de leurs emplois permanents (art. 10) ;
- Supprimer le recours abusif à la vacation dans la fonction publique territoriale, en autorisant plus largement le recrutement de fonctionnaires ou de contractuels sur des besoins à temps non complet et en permettant aux centres de gestion de recruter pour le compte de plusieurs collectivités des agents contractuels pour pourvoir des emplois à temps non complet (art. 10) ;
- Déconcentrer les mutations de fonctionnaires au plus près des territoires, en supprimant la compétence des commissions paritaires sur ces mouvements (art. 11) ;
- Supprimer la notation au profit d'une évaluation objective des mérites et des résultats des agents dans les trois versants de la fonction publique (art. 12) ;
- Mieux reconnaître l'engagement professionnel dans la rémunération des fonctionnaires et contractuels et développer l'intéressement collectif (art. 13) ;
- Déconcentrer les procédures d'avancement et de promotion professionnelle, tout en tenant mieux compte de la diversité des parcours professionnels et des besoins des services (art. 14) ;
- Harmoniser l'échelle des sanctions disciplinaires applicables dans les trois versants de la fonction publique (art. 15).

3. Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics :

- Renforcer l'équité et l'efficacité du contrôle déontologique, corollaire de l'encouragement aux mobilités public-privé (art. 16) ;
- Améliorer le cadre de travail des agents publics, ainsi que leur santé et sécurité au travail (art. 17) ;
- Mettre fin aux pratiques dérogatoires à la durée légale du travail, notamment dans la fonction publique territoriale (art. 18) ;
- Renforcer la transparence et l'information du Parlement et, plus largement, des agents et des employeurs publics territoriaux sur les actions conduites par le centre national de la fonction publique territoriale (art. 19) ;
- Fusionner les centres de gestion de la fonction publique territoriale, sur la base du volontariat, pour améliorer la qualité du service rendu (art. 19) ;

- Déconcentrer les actes de gestion du personnel, pour les rapprocher au plus près de la réalité du terrain, dans la fonction publique hospitalière (art. 20).

4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé :

- Garantir la portabilité du compte personnel de formation en cas de mobilité entre secteurs public et privé (art. 21) ;
- Mieux structurer l'appareil de formation, et renforcer l'offre de formation et de qualification dans les trois versants de la fonction publique, avec la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique pour les agents les moins qualifiés, ou en situation de handicap, ou exposés aux risques d'usure professionnelle (art. 22) ;
- Supprimer les freins juridiques ou financiers à la mobilité des agents, notamment par la neutralisation du différentiel de contribution employeur pour les droits à pension des agents publics (art. 23) et la possibilité pour les fonctionnaires de changer de ministère ou d'établissement public tout en restant en position d'activité (art. 24) ;
- Permettre la portabilité du CDI, en cas de mobilité des agents entre les trois versants de la fonction publique (art. 25) ;
- Créer un dispositif de rupture conventionnelle au bénéfice des agents en CDI, afin de favoriser les secondes carrières, et l'expérimenter pour les fonctionnaires dans les trois versants (art. 26) ;
- Garantir à tout agent dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration, un reclassement sur un nouvel emploi au niveau local ou, s'il le souhaite, un accompagnement RH et financier pour poursuivre sa carrière dans le secteur privé (art. 27) ;
- Protéger les agents en cas de changement de périmètre des services publics, par la mise en place d'un dispositif de détachement automatique en cas de transfert de l'activité exercée vers le secteur privé (art. 28).

5. Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, en premier lieu l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'accord majoritaire du 30 novembre 2018 en :

- Rendre obligatoire pour les employeurs publics la mise en œuvre de plans d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la suppression des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières (art. 29) ;
- Créer au sein de tous les employeurs publics un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles, ainsi que des cas de harcèlement (art. 29) ;

- Etendre le dispositif des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes à un plus grand nombre d'emplois de direction, sous peine de sanctions financières (art. 30) ;
- Garantir la mixité des jurys et comités de sélection dans la fonction publique (art. 31)
- Supprimer le jour de carence pour les femmes enceintes et garantir le maintien des primes et indemnités lors des congés de maternité, de paternité et d'adoption (art. 32) ;
- Maintenir les droits à avancement et à promotion pendant cinq ans pour un congé parental ou une disponibilité pour élever son enfant, afin de neutraliser l'impact des interruptions sur les déroulements de carrière (art. 33) ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotion au choix, et assurer la transparence sur les agents promus au regard des viviers d'agents promouvables (art. 33) ;
- Renforcer la formation et la mobilité des agents en situation de handicap, et expérimenter la mise en place de dispositifs de promotion professionnelle innovants (art. 34 et 35) ;
- Dispositions transitoires (art. 36).

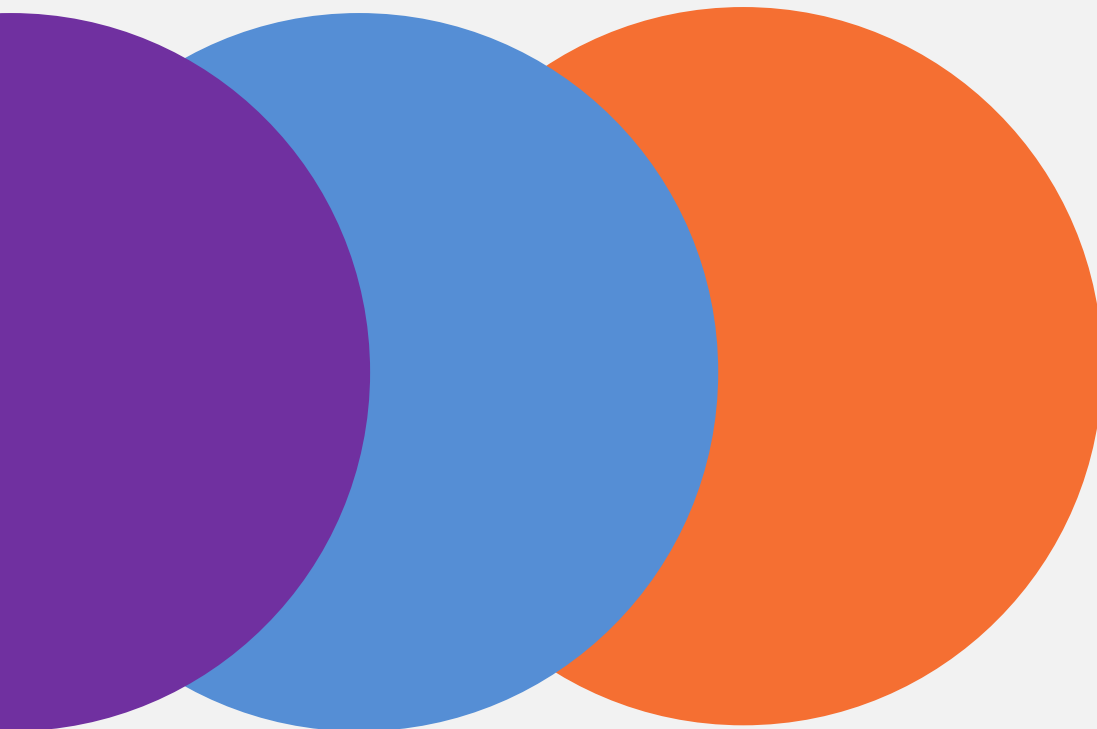
RETROUVEZ-NOUS SUR :

economie.gouv.fr

fonction-publique.gouv.fr

facebook.com/economie.gouv

twitter.com/economie_gouv



#fonctionpublique



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

SECRETARIAT D'ÉTAT