



Projet de loi de transformation de la fonction publique

A l'issue du vote au Sénat

Le projet de loi de transformation de la Fonction publique, voulu par le gouvernement, a pour objectif de modifier le statut de la Fonction publique et d'affaiblir les droits et la protection des agents publics.

Après son passage en commission des lois du Sénat le 12 juin 2019, le projet a été examiné par les sénateurs à partir du mardi 18 juin 2019 et 125 de leurs amendements ont été adoptés. Le texte a été voté le jeudi 27 juin.

Vous trouverez ici : <http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2018-2019/571.html> le texte adopté par le Sénat. **Attention** : beaucoup de ces amendements ont fait l'objet de l'opposition du gouvernement en séance, et certains disparaîtront dans la version finale. La commission mixte paritaire sera réunie le 4 juillet.

Ce document, qui vous est proposé par l'**UNSA Territoriaux**, présente les objectifs principaux du projet de Loi, après le vote au Sénat.

Vos représentants UNSA Territoriaux :

CCFP :

Sylvie Ménage, Secrétaire Générale,
Pierre-Yves Letheuil,
Sophie Huneau,
Michel Lestienne,
Chloé Bourguignon.

CSFPT :

Eric Coneim,
Pascale Paris-Antonini,
Jérémy Gauthier,
Valentine Cilpa,
Robert Lamerens,
Frédérique Onzia.

Quelques rappels : le statut des fonctionnaires, une particularité liée aux missions de l'Etat et des collectivités territoriales

- L'Administration est financée par les impôts et redevances pour des services nécessaires aux attentes des citoyens et à la stabilité de notre pays.
- Servir « l'intérêt général et incarner les valeurs de la République » –art 1bis du projet de Loi– suppose des fonctionnaires neutres et compétents (de l'utilité du concours), des agents acceptant les contraintes de service (ex : restriction au droit de grève) et désintéressés.
- Le statut relève de la Loi (loi 83-634 statut et loi 84-53 Fonction publique territoriale), il fixe les conditions de rémunération et d'avancement des agents ainsi que les droits et obligations. Il détermine les modalités du dialogue social.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

A l'issue du vote au Sénat

Les principaux objectifs du projet de Loi (après vote au Sénat)

Les parlementaires informés des travaux des Conseils supérieurs de la fonction publique !

Des parlementaires se sont estimés insuffisamment informés des avis, analyses et propositions des représentants du personnel lorsqu'ils sont appelés à se prononcer sur des projets de loi concernant la Fonction publique. Un amendement adopté prévoit que les procès-verbaux du Conseil commun et des Conseils supérieurs soient communiqués au Parlement lorsqu'ils concernent des textes de portée législative concernant la Fonction publique.

La situation des contractuels

Plus de communes sont habilitées à pourvoir l'ensemble de leurs emplois par voie de contrat, puisque le seuil passe de 1 000 habitants maximum à 2 000 habitants maximum.

Le « contrat de projet » a vu sa durée minimum d'un an portée à dix-huit mois minimum. Sa durée maximum est restée fixée à six ans.

Les catégories C sont à nouveau concernées par ces « contrats de projet » ; elles avaient été retirées par les députés lors du vote en première lecture. Aussi, toutes les catégories sont concernées.

Le « contrat de projet » ne pourra prendre fin avant l'échéance fixée que si le projet ou l'opération pour lequel (laquelle) il a été conclu « ne peut pas se réaliser du fait d'un évènement étranger à la volonté des parties, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement ». Les sénateurs ont voulu écarter plus explicitement la possibilité d'un "fait du prince".

Il a été réaffirmé que la rupture conventionnelle ne pouvait être imposée par l'une ou l'autre des parties. Cette garantie figure au Code du travail pour les salariés de droit privé.

Les sénateurs ont apporté une clarification sur les règles d'ouverture de l'allocation chômage applicables aux agents publics en cas de perte involontaire d'emploi ou de perte d'emploi dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'une démission intervenue à la suite d'une restructuration de service et donnant lieu à la perception d'une indemnité de départ volontaire, pour éviter tout risque d'erreurs d'interprétation au détriment des agents publics.

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est ajouté à la liste des motifs qui justifient, dans la fonction publique territoriale, d'avoir recours à un agent contractuel pour remplacer un agent momentanément indisponible.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

A l'issue du vote au Sénat

L'égalité professionnelle

Naissance : le droit à congé dit « de naissance » est étendu à la situation de l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption. En effet, même si certains employeurs l'octroyaient, il n'y avait pas de fondement juridique qui le permettait. L'octroi est ainsi sécurisé.

Le gouvernement a intégré dans la loi le dispositif de congé de proche aidant pour les agents publics, sans attendre l'ordonnance prévue.

Dans les situations de séparation entraînant la garde alternée, l'attribution à un seul bénéficiaire du Supplément Familial de Traitement fixée au quatrième alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est supprimée. L'objectif est d'apaiser les relations entre les parents séparés et de prévoir un partage systématique du SFT.

Le dispositif de signalement permettant aux agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes de les signaler, intègre le rôle de « protection des victimes » par les autorités compétentes. La notion de « protection », prévue au protocole Egalité professionnelle signé le 30 novembre 2018, n'avait pas été reprise dans le projet de loi et l'**UNSA** avait porté un amendement en ce sens au CCFP, qui n'avait pas été retenu par le Gouvernement. L'**UNSA** est donc satisfaite de cet ajout, étant entendu que des employeurs territoriaux estiment d'ores et déjà ne pas être contraints par le protocole. Son inscription dans la loi la rend obligatoire.

Les personnes citées comme témoins dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estiment victimes d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes de la part de l'agent qui fait l'objet de l'action disciplinaire, pourront demander à être assistés, devant l'instance disciplinaire, d'une tierce personne de leur choix.

Le maintien des avantages individuels lors d'une fusion, d'un regroupement ou de la création d'une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement public

En l'état actuel du droit, les collectivités territoriales et les établissements publics, issus d'un regroupement, d'une fusion ou nouvellement créés, sont tenus de définir - après consultation du comité social territorial - les régimes indemnitaires applicables à leurs agents dans un délai raisonnable, délai qui est parfois fixé par le législateur comme par exemple dans le cadre du regroupement des régions (art. 114 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République).

Le projet de loi ne remet pas en cause l'article 111 de la loi statutaire du 26 janvier 1984, qui ne permet pas de reprendre un avantage collectif existant avant 1984, mais qui permet aux agents transférés, à titre individuel, d'en bénéficier. A l'inverse, les régimes de travail ne sont pas considérés comme un avantage acquis transférable. C'est à la nouvelle entité de fixer une organisation du temps de travail dans le respect des règles de droit commun.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

A l'issue du vote au Sénat

Nouveau dispositif de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) bénéficient d'un reclassement dans les autres versants de la fonction publique.

Les agents territoriaux bénéficient des mêmes garanties que les agents de l'Etat et hospitaliers s'agissant du financement d'actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la fonction publique ou le secteur privé.

Les modalités de rémunération des FMPE sont sécurisées lorsqu'ils sont amenés à exercer des missions temporaires (cette disposition, déjà introduite par voie d'amendement, dans le cadre de l'examen par le Sénat du projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté avait toutefois été censurée par le Conseil constitutionnel).

A compter du 1er janvier 2020, les fonctionnaires territoriaux qui, de plein droit, sont en disponibilité à leur demande pour suivre leur conjoint ou leur partenaire pacsé devront solliciter leur réintégration. Ils n'auront plus droit à être réintégrés à tout moment, au besoin en surnombre pendant un an ni pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion en tant que fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), ou aux frais de la collectivité ou de l'établissement jusqu'à ce qu'ils aient trouvé une nouvelle affectation.

La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi qui pourraient faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein, va disparaître. Ils ne pourront donc plus être maintenus jusqu'à l'âge limite et bénéficier d'une surcote tout en continuant à ne pas occuper d'emploi.

Dégressivité de la rémunération : 1° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ; 2° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de ladite présente loi.

Les fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans, à la date de publication de la loi, du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette date.

Les agents à temps non-complet

La loi précise que le fonctionnaire territorial à temps non complet est prioritaire sur le contractuel dans le cas d'une demande par le fonctionnaire d'augmenter son temps de travail à temps plein. Cette priorité est toutefois conditionnée aux exigences d'organisation du service.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

A l'issue du vote au Sénat

Mesures diverses

- Le droit de grève

L'exercice du droit de grève dans certains services de la fonction publique territoriale est encadré. Les services concernés seront les suivants : la collecte et le traitement des déchets des ménages, le transport public de personnes, l'aide au maintien à domicile, la restauration scolaire, l'aide aux personnes âgées ou handicapées, la protection des biens et des personnes, l'accueil des enfants de moins de trois ans, l'accueil périscolaire, la gestion des équipements sportifs et la délivrance des titres d'état civil.

Pour les agents de ces services, l'encadrement de l'exercice du droit de grève pourra être le suivant :

- L'agent dispose d'un délai de prévenance de 48 heures avant de participer à la grève (comprenant au moins un jour ouvré) pour informer son autorité territoriale de son intention d'y participer,
- L'autorité peut exiger de l'agent que la période de cessation de travail intervienne dès la prise de service jusqu'à la fin du service (ou à un demi-service lorsqu'une coupure médiane est prévue).

- La Santé au travail

Le principe de la mutualisation des services de médecine de prévention entre les trois versants de la fonction publique ainsi que la possibilité pour les centres de gestion de créer des services de médecine de contrôle ont été introduit dans la loi.

- Le télétravail

L'employeur aura la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail.

- Période de reclassement

Dans le cadre d'une période de préparation au reclassement, un agent peut être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission.

- Accueil du handicap

Un ou plusieurs tuteur(s) volontaire(s) pourra (pourront) être chargé(s) d'accompagner les agents en situation de handicap dans l'exercice de leurs fonctions et dans leur intégration au collectif de travail. Il(s) disposera(ront), sur son (leur) temps de travail et en fonction de la nature du handicap, des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'agent.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

A l'issue du vote au Sénat

- Durée de validité des concours

La loi du 20 avril 2016 avait étendu la période d'inscription sur liste d'aptitude à quatre ans. Le projet de loi prévoit de la porter de nouveau à trois ans.

- L'apprentissage

La rémunération des apprentis sera désormais fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Elle ne tiendra plus compte du niveau de diplôme préparé. Cette mesure a pour effet d'aligner le coût de l'apprentissage dans la fonction publique, par rapport au secteur privé.

Nouvelle clé de répartition des prises en charge des coûts de formation des apprentis entre CNFPT, Etat et employeurs territoriaux :

- Le CNFPT : 30 % des coûts,
- L'État : 40 % des coûts,
- Le reste à charge assumé par les employeurs territoriaux, sera ramené à 30% des frais de formation.

- Les prérogatives des CAP

Les dispositions se référant aux compétences des commissions administratives paritaires en matière de titularisation, d'acceptation de la démission, de mobilité, de mutation, de promotion et d'avancement, deviendront non applicables à compter du 1er janvier 2020 (mutation et mobilité des fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat), ou à compter de l'année 2021 (promotion et valorisation des parcours et autres décisions individuelles favorables aux agents).

- Quatre catégories au lieu de trois

Les sénateurs ont prévu dans le projet de loi la création d'une catégorie A+ dans la fonction publique, tenant compte des conclusions de la commission d'enquête sur les mutations de la Haute fonction publique et leurs conséquences sur le fonctionnement des institutions de la République, qui a rendu ses conclusions en octobre 2018 et qui préconisait de "Donner une existence légale à la catégorie A+ dans la fonction publique", notamment pour améliorer la gestion des ressources humaines.



Projet de loi de transformation de la fonction publique

A l'issue du vote au Sénat

- **Des données à faire figurer dans le Rapport social unique (ex- bilan social)**

Le rapport social unique devra introduire des éléments relatifs :

- aux avancements et à la promotion interne,
- à la prévention et à la lutte contre le harcèlement moral,
- aux aides à l'acquisition d'une protection sociale complémentaire santé et prévoyance.

Les Centres de Gestion devront mettre à la disposition de l'ensemble des collectivités territoriales une base de données permettant le recueil du bilan social tel qu'actuellement défini à l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Rapport de situation comparée est réintroduit et doit comporter des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violences, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération, aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action.

- **Des données à faire figurer en annexe du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique**

Le Gouvernement devra remettre au Parlement, en annexe au rapport annuel sur l'état de la fonction publique, avant le 1er novembre de chaque année, un état des hautes rémunérations dans la fonction publique. Pour chacune des trois fonctions publiques, cette annexe précisera le montant moyen et le montant médian des rémunérations au dernier centile, le nombre d'agents concernés et les principaux corps ou emplois occupés.