

PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

LES DISPOSITIONS EN BREF AVANT EXAMEN PAR LE PARLEMENT

Depuis le 1^{er} février 2018, date à laquelle le Gouvernement a fait connaître sa volonté de faire évoluer les lois statutaires régissant la Fonction publique, la CFDT s'est mobilisée pour porter ses exigences, et s'est mobilisée jusqu'au bout pour peser sur le projet de loi. Cette stratégie a permis de faire évoluer les premiers projets :

- la refonte des rémunérations incluant une part plus grande au mérite a été écartée ;
- les compétences des nouvelles instances collectives de dialogue social seront renforcées en incluant plus de proximité ;
- le recours au contrat sera mieux encadré, les mesures sur l'égalité professionnelle seront bien mises en œuvre.

D'autres sujets seront traités dans les prochains mois : la négociation de proximité devra être mieux encadrée et définie, le poids des accords sera renforcé, la participation financière des employeurs publics à la complémentaire santé sera renforcée, les règles relatives à la protection de la santé des agents seront modernisées. À chaque fois que ce sera possible, sur chacun de ces sujets, la CFDT revendiquera que le Gouvernement s'engage dans des négociations plutôt que des concertations.

Malgré la prise en compte de certaines de nos revendications, une centaine d'amendements déposés lors de l'examen de l'avant-projet de loi sur la « Transformation de la Fonction publique » lors de l'examen de l'avant-projet de loi au Conseil commun (CCFP) du vendredi 15 février 2019, force est de constater que le Gouvernement a refusé de revenir sur ses positions relatives aux instances traitant des questions individuelles (CAP), a refusé de restreindre le recours au contrat, n'est pas allé suffisamment loin sur les garanties permettant de lutter contre la précarité, ni sur celles encadrant le contrat de mission, et ne s'est pas engagé sur sa volonté de rendre obligatoire la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire.

Sur la base de ce constat, la CFDT a voté contre l'avant-projet de texte, estimant que sa stratégie a payé mais que le Gouvernement n'a pas souhaité aller plus loin dans le cadre très idéologique qu'il avait lui-même arrêté. Dans les prochaines semaines, la CFDT portera ses propositions en direction des Parlementaires pendant la discussion du projet de loi et lors de toutes les concertations et négociations qui découleront de ce projet de loi.

La CFDT est, et restera, mobilisée pour défendre et améliorer les droits des agents publics, quel que soit leur statut, dans le cadre d'un dialogue social exigeant.

La CFDT décrypte dans ce document le projet de loi de « transformation de la Fonction publique », ses commentaires ne sont pas exhaustifs, ils portent uniquement sur l'essentiel des mesures.

Éléments de calendrier

Les travaux de l'Assemblée nationale sont suspendus du 15 au 28 avril inclus (congés).

L'examen du projet de loi et de ses amendements en commission aura lieu les 2 et 3 mai ([voir sur le site de l'Assemblée nationale](#)). Son examen en séance interviendra à partir du lundi 13 mai.

Le titre 1^{er} du projet de loi est consacré au dialogue social, particulièrement les instances collectives

L'article 1 réaffirme le principe constitutionnel de participation des agents publics, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la détermination des règles collectives de travail (organisation et fonctionnement des services publics) et à l'élaboration des règles statutaires. Il restreint les attributions des commissions administratives paritaires. Mais cet article prévoit aussi de renforcer le dialogue social sur la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines.

L'article 2 prévoit une nouvelle faculté de saisine du seul Conseil commun de la fonction publique sur les projets de textes comportant des dispositions communes à au moins deux versants et comprenant, également, des dispositions spécifiques à un seul versant et présentant un lien avec ces dispositions communes. Il modifie aussi la composition du collège des employeurs territoriaux du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

L'article 3 institue une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif -le comité social- issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels.

L'article encadre les compétences de cette instance, et son rôle en matière d'orientation des politiques de ressources humaines. Le comité social sera notamment consulté sur les lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels, et la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion fera l'objet d'un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles prises, devant l'instance.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du comité social à partir d'un certain seuil d'effectifs fixé au niveau législatif pour la fonction publique territoriale (au moins 300 agents) et au niveau réglementaire pour la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. La formation spécialisée exerce alors les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social. Ces questions, lorsqu'elles se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services, seront traitées directement au sein du comité social.

Des formations spécialisées sont créées, en complément, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou un ensemble d'immeubles ou lorsque la nature des risques professionnels particuliers le justifie. Cette formation exerce alors les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site du ou des services concernés, à l'exception des questions qui se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services qui relèvent du ou des comités sociaux compétents.

Enfin, l'article précise les grands principes relatifs à la composition, au fonctionnement et au mode de désignation des membres du comité social.

Commentaire Lors de l'examen de l'avant-projet de loi en Conseil commun (CCFP) du vendredi 15 mars, la CFDT a déposé un amendement de retrait de cet article que l'ensemble des organisations syndicales ont voté.

Pour la CFDT, une instance HSCT (hygiène sécurité conditions de travail) doit exister dès lors que le seuil des 50 agents est dépassé.

Lors du Conseil commun, la CFDT a obtenu la consolidation, et même l'élargissement des compétences des Comités Sociaux (qui se substitueront aux actuels CT), y compris des formations spécialisées HSCT.

[Tapez ici]

L'article 4 traite des questions relatives aux commissions administratives paritaires (CAP). Il en modifie substantiellement les règles et l'architecture en les instituant par catégories, sans exclure la possibilité de créer des CAP par grands univers professionnels au sein d'une même catégorie pour le versant État. Il prévoit aussi la possibilité de créer des CAP uniques pour plusieurs catégories dans les fonctions publiques d'État et territoriale en cas d'insuffisance d'effectifs.

L'article supprime l'avis préalable de la CAP sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'État et sur les questions liées à l'avancement et la promotion dans les trois versants de la fonction publique.

Par ailleurs, l'article prévoit :

- la possibilité pour un agent de se faire accompagner par un représentant syndical désigné par une organisation syndicale représentative (c'est-à-dire siégeant au comité social) de son choix pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions individuelles ;
- que des lignes directrices de gestion seront établies, après avis (et donc vote) du nouveau comité social, pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels (cf. articles 11 et 14).

Commentaire Lors de l'examen de l'avant-projet de loi en Conseil commun (CCFP) du vendredi 15 mars, la CFDT a déposé un amendement de retrait de cet article que l'ensemble des organisations syndicales ont voté.

Les CAP (commissions administratives paritaires) doivent rester compétentes, notamment en matière d'examen des avancements. Lors du Conseil commun, la CFDT a obtenu l'information des comités sociaux par un bilan annuel des mesures individuelles.

L'article 5 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de quinze mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation dans la fonction publique. L'objectif est de promouvoir la négociation et d'en développer la pratique, en particulier aux niveaux de proximité, en vue de favoriser à tout niveau, y compris à l'échelle d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public hospitalier, social ou médico-social, la conclusion d'accords négociés. Il s'agira, dans ce cadre, de préciser les autorités compétentes et les domaines de la négociation, d'adapter les critères de reconnaissance de la validité des accords, de définir les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques ainsi que les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

Commentaire Cet article répond à la demande de la CFDT de développer le dialogue social de proximité, en l'encadrant, et dans le respect des accords de Bercy sur l'articulation entre les différents niveaux de dialogue social. Cet article fait aussi le lien entre ce projet de loi et la loi Santé qui ouvre la possibilité d'accords opposables (et donc d'une nécessaire définition de la validité juridique des accords).

[Tapez ici]

L'essentiel du titre II du projet de loi élargit les possibilités de recours au contrat et précise les compétences, désormais restreintes, des CAP

Commentaire *Tout au long des mois de concertation, la CFDT a fait connaître son opposition à l'élargissement du recours au contrat et ses revendications de garanties améliorées pour sécuriser les parcours professionnels et les conditions d'emplois des contractuels (articles 7 à 10). Lors du Conseil commun, la CFDT a voté contre chacun des articles élargissant les possibilités de recours au contrat.*

Les règles sur les conditions d'emploi doivent être améliorées : évolution des rémunérations, quotité minimale hebdomadaire de travail (aucun contrat à moins de 24h/semaine,...) Une indemnité de fin de contrat doit être instaurée pour les CDD, à commencer par les contrats courts et les CDD de projet.

L'article 6 professionnalise les procédures de recrutement par la voie du contrat afin de garantir, conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, l'égal accès aux emplois publics.

Commentaire *Cet article, ajouté par le Gouvernement, répond à la demande de la CFDT de mettre en œuvre des mesures encadrant les recrutements de contractuels.*

L'article 7 diversifie les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur en ouvrant la possibilité de nommer des contractuels aux emplois de direction de l'État et en élargissant cette possibilité pour les emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements de la fonction publique hospitalière.

L'ouverture de ces emplois se fait également à un plus grand nombre de fonctionnaires qui, en l'état actuel des textes réglementaires qui fixent les conditions de nomination à ces emplois, ne peuvent y prétendre.

Commentaire *Pour la CFDT, les règles d'accès aux emplois supérieurs doivent être définies, notamment quand des conditions d'ancienneté, d'expérience et de formation sont exigées des fonctionnaires.*

L'article 8 crée le contrat de projet. Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique et n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à titularisation, est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques. Conclu pour une durée comprise entre un an et six ans, il prend fin :

- lorsque le projet ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut se réaliser ;
- lorsque le projet ou l'opération arrive à son terme ;
- lorsque le projet ou l'opération se termine de manière anticipée.
- Une indemnité spécifique est prévue en cas de rupture anticipée du contrat.

Commentaire *Pour la CFDT, les règles pour recourir au CDD de projet doivent être modifiées et alignées sur le secteur privé (CDD à objet défini ou CDI de chantier ou d'opération), y compris en exigeant une négociation préalable par ministère, collectivité ou établissement public.*

L'article 9 étend significativement les possibilités de recruter des agents contractuels au sein de la fonction publique d'État, tout en maintenant le principe selon lequel les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires.

Les employeurs publics auront la possibilité de recruter par contrat sur les emplois de toute catégorie hiérarchique, et non plus seulement de catégorie A, lorsque la nature des fonctions

[Tapez ici]

ou les besoins du service le justifient, notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse. En outre, le recrutement de contractuels est également ouvert lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.

L'article étend, au sein de la fonction publique d'État, la possibilité de recruter directement l'agent en contrat à durée indéterminée lorsqu'il s'agit d'occuper à titre permanent un emploi permanent.

Cet article soumet les agents contractuels des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Enfin, cet article ouvre aux établissements publics de l'État une faculté de recrutement de contractuels pour l'ensemble de leurs emplois (à l'exception de ceux pourvus par les personnels de recherche).

L'article 10 élargit les cas de recours au contrat dans la fonction publique territoriale, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

- Il sera possible de recruter par contrat sur les emplois de catégorie B, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, dans les mêmes conditions que pour les emplois de catégorie A.
- Les communes de moins de 1 000 habitants et leurs groupements pourront recourir au contrat pour l'ensemble de leurs emplois permanents, quelle que soit la quotité de temps de travail de ces emplois. L'article simplifie les règles de recrutement sur les emplois à temps non complet avec, pour objectif affiché, de ne plus recourir à la vacation.
- Les conditions de recrutement des fonctionnaires sur ces emplois à temps non complet sont uniformisées quels que soient la durée du temps non complet, le cadre d'emplois et le nombre d'emplois créés. Les employeurs territoriaux pourront aussi recruter des agents contractuels sur les emplois dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % de la durée légale. Les centres de gestion pourront recruter des agents contractuels et les mettre à la disposition des collectivités qui le demandent, pour l'occupation de ces mêmes emplois à temps non complet.

L'article 11 supprime la consultation préalable de la commission administrative paritaire sur les décisions individuelles relatives aux mutations.

Des lignes directrices de gestion seront établies, après avis du comité social, pour définir les orientations générales organisant les mouvements. Ces lignes directrices de gestion pourront également prévoir des critères complémentaires aux priorités déjà définies par la loi.

L'article 12 modifie le statut général des fonctionnaires pour faire disparaître la référence à la notation et généraliser l'entretien professionnel permettant d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires. C'est notamment dans la fonction publique hospitalière que cette transformation aura la portée la plus forte. Son entrée en vigueur est fixée à 2021 pour la fonction publique hospitalière (au titre de la campagne d'évaluation de 2020) afin que les professionnels soient préparés et formés en conséquence.

Cet article prévoit aussi que la demande de révision du compte rendu de l'entretien auprès de la CAP n'interviendra qu'à la seule demande de l'agent.

L'article 13 aligne les critères pris en compte pour la détermination de la rémunération de tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels) quel que soit leur employeur public.

[Tapez ici]

Cet article précise également, au sein de la fonction publique hospitalière, les conditions de mise en œuvre de l'intéressement collectif pour tous les agents, en le liant à la qualité du service rendu.

Commentaire *En clair, l'engagement professionnel sera pris en compte pour les contractuels. Au-delà des désaccords sur la part que représente l'individualisation des rémunérations, la CFDT trouve préférable que les contractuels puissent en bénéficier de manière claire et non plus détournée comme c'est souvent le cas aujourd'hui.*

L'article 14 prévoit la suppression de la compétence consultative des CAP en matière de promotion de corps, de cadres d'emplois et de grade, et instaure dans les trois versants de la fonction publique des lignes directrices de gestion concertées au sein du nouveau comité social.

Ces lignes directrices de gestion et leur publicité permettront de rendre plus transparents les critères pris en compte pour une promotion. Ces lignes directrices ne se substitueront pas aux règles statutaires ni aux principes, législatifs et généraux du droit (égalité, non-discrimination, etc.).

Commentaire *Pour la CFDT, les CAP doivent rester compétentes, notamment en matière d'examen des avancements. Lors de l'examen au Conseil commun, la CFDT a obtenu l'information des comités sociaux par un bilan annuel des mesures individuelles.*

L'article 15 harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique.

- Il introduit dans le premier groupe de sanctions la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière.
- Il aligne les durées des exclusions temporaires de fonctions prévues aux deuxième et troisième groupes des sanctions dans les trois versants de la fonction publique.
- Il introduit, dans le deuxième groupe de sanctions de la fonction publique territoriale, la sanction de radiation du tableau d'avancement.
- Il précise pour les trois fonctions publiques, les modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradation figurant respectivement dans les deuxième et troisième groupes de l'échelle des sanctions.

Commentaire *Pour la CFDT, dès lors qu'une sanction entraîne une conséquence pécuniaire, elle doit être soumise à la CAP siégeant en formation disciplinaire. La CFDT est donc opposée à l'inscription dans le groupe 1 de l'exclusion temporaire de trois jours.*

[Tapez ici]

Le titre III traite du cadre de gestion des agents publics

L'article 16 procède à une réforme du cadre déontologique applicable aux agents publics.

Il renforce le contrôle déontologique en le concentrant sur les fonctions et emplois les plus sensibles tout en responsabilisant davantage les administrations.

Les agents publics qui seront désormais soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) seront ceux qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions qui le justifient et qui créent ou reprennent une entreprise ou qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé.

Pour les autres agents publics quittant de manière définitive ou temporaire la fonction publique pour le secteur privé, le contrôle déontologique de proximité, via l'autorité hiérarchique, est renforcé.

Cet article crée également un contrôle déontologique spécifique pour les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels, ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder ou revenir dans la fonction publique.

De nouvelles sanctions sont prévues en cas de non-respect des réserves émises par la commission lorsque l'agent n'a pas saisi son autorité hiérarchique d'une demande préalable à un départ vers le secteur privé.

Commentaire La CFDT est favorable à un renforcement des règles déontologiques, notamment dans le cadre de l'élargissement du recours au contrat et le potentiel développement des allers et retours entre secteur public et secteur privé.

L'article 17 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels et les conditions d'adhésion ou de souscription pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ;
- simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, rationaliser les moyens d'action et, notamment, autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention et de médecine préventive pour faciliter la prise en charge des agents publics ;
- simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origines non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ;
- étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique ainsi qu'au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ;
- clarifier, harmoniser et compléter, en transposant ainsi qu'en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

[Tapez ici]

Le délai d'habilitation pour ce faire est fixé à douze mois (quinze mois pour la réforme de la protection sociale complémentaire et celle du fonctionnement des instances médicales, de la médecine préventive et de la médecine agréée) de manière à permettre une concertation approfondie sur ces sujets pour lesquels de fortes évolutions sont souhaitables afin d'améliorer la qualité de vie au travail des agents publics.

Commentaire *La CFDT a souhaité l'allongement du délai pour ces ordonnances, afin de permettre une vraie négociation, notamment sur la question de la participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agents publics. Elle continue de revendiquer l'inscription dans la loi de l'obligation de participer financièrement pour tous les employeurs.*

L'article 18 supprime les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures) antérieurs à la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale. Ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, les jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.). Dates butoir : au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

Commentaire *La CFDT est opposée au fait que la fin des dérogations soit imposée par la loi, alors que ces dérogations relèvent de négociations locales, validées par des délibérations des collectivités concernées.*

L'article 19

- permet aux centres de gestion départementaux volontaires qui sont limitrophes de fusionner, créant ainsi un centre interdépartemental de gestion qui se substituerait aux centres de gestion départementaux.
- renforce le contrôle de l'utilisation de ses ressources pour le CNFPT qui devra remettre, chaque année, au Parlement un rapport sur l'utilisation de ses ressources au regard des missions qui lui sont confiées par la loi.

L'article 20 comporte deux mesures spécifiques à la fonction publique hospitalière. La première vise à créer la notion d'emplois supérieurs hospitaliers au sein de l'article 4 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. La seconde procède à une simplification de la procédure de modification des textes indiciers dans la fonction publique hospitalière, en remplaçant les arrêtés indiciers par des décrets.

Le titre IV favorise la mobilité et traite des mesures d'accompagnement des restructurations ou réorganisations

Commentaire Pour la CFDT, l'accompagnement des transformations passe également par un renforcement et une amélioration des mesures pérennes : augmentation de la rémunération du congé de formation professionnelle (CFP), mutualisation du financement du congé personnel de formation (CPF), par exemple.

L'article 21 garantit la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation entre secteur privé et secteur public. Conformément aux dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les droits acquis par les personnes qui relèvent du code du travail seront comptabilisés en euros à partir de 2019. L'article instaure la possibilité d'effectuer des conversions entre droits comptabilisés en euros et droits comptabilisés en heures en cas de mobilité entre secteur public et secteur privé.

L'article 22 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de dix-huit mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics ;
- réformer les modalités de recrutement, harmoniser la formation initiale et développer la formation continue, notamment en matière d'encadrement, des corps et cadres d'emploi de catégorie A en vue de développer une culture commune de l'action publique et de mieux structurer les parcours professionnels des agents concernés, notamment en termes de mobilités géographique et fonctionnelle ;
- renforcer la formation en vue de favoriser l'évolution professionnelle des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap et des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.

L'intention du Gouvernement est de permettre une réforme de la formation des agents de la fonction publique, avec pour objectif d'atteindre une meilleure adéquation entre la formation initiale et continue.

L'article 23 ramène le coût de la contribution patronale au compte d'affectation spéciale institué pour la constitution des droits à pension des agents de l'État (CAS pensions) à la charge de l'employeur d'accueil au niveau de celui que ce dernier supporterait en employant un fonctionnaire de son versant pour la constitution de droits similaires.

L'article 24 fixe le principe d'un encadrement de la durée d'affectation des fonctionnaires de l'État placés en position d'activité, soit au sein d'une administration ou service ne relevant pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont ils relèvent, soit au sein d'un établissement public. Au-delà de cette durée renouvelable, fixée par un décret, le fonctionnaire de l'État réintègrera son administration d'origine, au besoin en surnombre provisoire.

L'article 25 crée la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique.

La portabilité du contrat à durée indéterminée, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

Commentaire La portabilité du CDI entre les trois versants est une revendication CFDT.

[Tapez ici]

L'article 26 institue un mécanisme de rupture conventionnelle.

Il met en place, à titre temporaire (du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025), un dispositif de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires relevant des trois versants de la fonction publique. Il s'agit d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité du fonctionnaire. Elle ne concernera ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant droit à une pension de retraite à taux plein. Durant le processus de la rupture conventionnelle, le fonctionnaire pourra se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.

L'évaluation de cette expérimentation sera présentée au Parlement un an avant leur terme. Elle portera notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ces dispositifs et leur coût global.

L'article pose également le principe de la rupture conventionnelle pour les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée relevant des trois versants de la fonction publique ainsi que pour les ouvriers de l'État. Les modalités d'application de la rupture conventionnelle, notamment l'organisation de la procédure, seront définies par voie réglementaire.

L'article permet également d'étendre le régime d'auto-assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle, sur le modèle de ce qui existe pour le secteur privé.

Commentaire *Le dispositif de rupture conventionnelle améliore l'indemnité de départ volontaire, hormis le cas particulier des ouvriers de l'État. La CFDT a insisté lors du Conseil commun sur le fait que les agents soient demandeurs de dispositifs de départs est un signal très négatif pour les employeurs. Cette demande dit l'ampleur du malaise, du mal-être. Nous avons appelé les employeurs à s'emparer de ce sujet et à construire rapidement des solutions, sur la base d'une écoute attentive des agents.*

L'article 27 crée un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps. Ce dispositif comprend :

- un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ;
- la création d'un congé de transition professionnelle destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.
- dans la fonction publique de l'État, ce dispositif comprend également :
 - la création de deux priorités de mutation qui prévaudront sur celles prévues à l'article 60 du titre II. La première priorité a pour objet de permettre le réemploi du fonctionnaire dans son périmètre ministériel, dans le département géographique où est située sa résidence administrative ou, à sa demande, sur l'ensemble du territoire national. La seconde permet l'affectation du fonctionnaire sur une même zone géographique (département ou région de sa résidence administrative) mais dans les services d'un autre département ministériel.
 - l'instauration d'une possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée d'un an, sans renoncer à son statut de fonctionnaire, auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé, en vue d'une reconversion professionnelle dans le secteur concurrentiel. Ce type de mise à disposition, dérogeant au droit commun de la mise à disposition, donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'agent par l'organisme d'accueil afin de renforcer l'attractivité du dispositif pour celui-ci.

[Tapez ici]

Par ailleurs, en cas de démission régulièrement acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, ce dispositif lui ouvre le bénéfice d'une indemnité de départ volontaire ainsi que de l'assurance chômage.

Dans la Fonction publique hospitalière, le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté au sein de son établissement, sera affecté sur tout emploi vacant dans un autre établissement du département, à la demande de l'autorité administrative compétente de l'État. A sa demande, il bénéficiera d'une priorité de recrutement sur tout emploi vacant dans un établissement de la région.

Commentaire *Comme dans les deux autres versants, les restructurations dans la Fonction publique territoriale sont une réalité ainsi que les fusions de collectivités. La CFDT revendique donc que les mesures d'accompagnement soient également mises en œuvre pour les agents relevant du versant territorial.*

L'article 28 détermine les conditions dans lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service faisant l'objet d'une externalisation sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil. Ce détachement est prononcé pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée. Durant ce détachement, le fonctionnaire conserve une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait antérieurement. En outre, les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans son corps ou cadre d'emplois d'origine afin de préserver ses droits à promotion dans son administration d'origine. Enfin, lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire peut opter soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret, soit pour sa réintégration de plein droit dans son administration d'origine.

Commentaire *En cas de restructuration, nulle mesure ne doit être prise sans l'accord de l'agent concerné. La CFDT s'est donc opposée à la mesure prévue par cet article 28.*

[Tapez ici]

Le titre V permet de renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique et d'améliorer les parcours professionnels des agents en situation de handicap

Les dispositions de ce chapitre sont principalement issues de l'accord majoritaire du 30 novembre 2018

L'article 29 prévoit des obligations nouvelles pour les employeurs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visant à structurer et à renforcer la politique d'égalité professionnelle menée dans ce domaine dans les trois versants de la fonction publique.

- Il impose aux employeurs publics l'élaboration, avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'absence d'élaboration d'un plan d'action dans le délai fixé par la loi pourra être sanctionnée par une pénalité financière ne pouvant excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'administration concernée.
- Il prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement. Le dispositif de signalement pourra être mutualisé au niveau national ou au niveau local.

Commentaire *L'ensemble des agents doit être couvert par un plan d'action! La loi doit imposer aux employeurs de trouver les voies et moyens pour y arriver, dans un cadre négocié. La CFDT sera favorable et continuera de revendiquer toutes mesures de nature à rendre plus effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le fait que ce sujet soit systématiquement intégré à tous les autres (rendez-vous salarial, organisation du travail, santé au travail, etc.).*

L'article 30 prévoit la possibilité, lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40 % de personne de chaque sexe, de ne pas sanctionner un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations.

Pour faciliter le contrôle de l'obligation de nominations équilibrées, l'article abaisse par ailleurs à quatre (contre cinq actuellement) le nombre de nominations à partir duquel cette obligation est appréciée, que les nominations soient effectuées au cours d'une même année civile ou à l'issue d'un cycle pluriannuel.

L'article 31 vise à faciliter la composition équilibrée des jurys et entend améliorer l'application et la portée du principe d'alternance à la présidence des jurys. Le champ d'application de ce principe est harmonisé entre les trois versants de la fonction publique, et une périodicité maximale (quatre sessions de concours) est fixée pour l'application de l'alternance.

L'article 32 vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie.

Cet article prévoit également, à l'instar du droit applicable dans la fonction publique de l'État, le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

[Tapez ici]

L'article 33 prévoit, au bénéfice de tout agent public placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.

Cet article oblige également les employeurs publics à tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés pour les décisions d'avancement au choix, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues à l'article 18. Chaque tableau d'avancement de grade devra préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus.

L'article 34 ajoute, parmi les obligations s'imposant à tout employeur public en matière d'égalité de traitement des agents en situation de handicap, celle tendant à ce que les employeurs publics prennent les mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap. Il s'agit de leur permettre de disposer de parcours de carrière équivalents à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination.

L'article 35 prévoit à titre temporaire, à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, à l'instar de la procédure de recrutement externe dérogatoire par contrat prévu pour les personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique, afin de favoriser les parcours professionnels de ces fonctionnaires.

Mesures transitoires

L'article 36 regroupe l'ensemble des dispositions relatives à l'entrée en vigueur de ce projet de loi ainsi que les dispositions transitoires qu'il nécessite.

Commentaire *La CFDT souhaite que l'ensemble des dispositions relatives aux instances de dialogue social entrent en vigueur à l'issue du mandat qui vient de débiter. Ce qui signifie que les nouvelles instances seraient élues en décembre 2022 (alors que le Gouvernement prévoit que les compétences des CAP seraient modifiées courant 2020 pour les mesures entrant en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021). Les comités sociaux, eux, seront créés à compter du 1^{er} janvier 2023.*

[Tapez ici]