

Compte rendu du Conseil des ministres du 27 mars 2019

Transformation de la fonction publique

Le ministre de l'action et des comptes publics et le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics ont présenté un projet de loi de transformation de la fonction publique.

Conformément aux orientations fixées par le Président de la République, rappelées par le Premier ministre lors du comité interministériel de la transformation publique le 1er février 2018, ce projet de loi opère une profonde modernisation du statut et des conditions de travail dans la fonction publique. Il donne aux agents et à leur encadrement les leviers nécessaires à la conduite des transformations publiques. Il intervient après une année de concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les représentants de l'État, des employeurs territoriaux et des employeurs hospitaliers.

En matière de dialogue social, le projet de loi procède à une simplification de l'organisation des instances, une déconcentration des décisions et un recentrage sur les questions les plus qualitatives pour les agents :

- une instance unique, le comité social, est chargée d'examiner l'ensemble des questions collectives, en lieu et place du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- les commissions administratives paritaires sont recentrées sur le champ disciplinaire et les situations individuelles les plus délicates ;
- la place de la négociation collective dans la fonction publique est renforcée, afin que des accords majoritaires puissent être conclus au niveau national, comme au niveau local, et avoir une portée juridique.

Concernant la haute fonction publique, une ordonnance spécifique reformera les règles de recrutement et de formation initiale et continue des agents de catégorie A et structurera mieux leur parcours de carrière.

S'agissant des modalités de recrutement, le projet de loi offre de nouvelles souplesses aux responsables publics et instaure de nouvelles garanties pour assurer l'égal accès aux emplois publics. Sans remettre en cause le statut et ses valeurs, le recours au contrat est significativement élargi. Ainsi, il sera possible de recruter indifféremment un fonctionnaire

ou un contractuel sur l'ensemble des emplois de direction de la fonction publique et dans les établissements publics de l'État. De nouvelles dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires sont également prévues au sein de l'État, pour les emplois de niveau A, B et C, 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 et au sein du versant territorial, pour les emplois de niveau B. Les collectivités de moins de 1 000 habitants pourront également recruter par voie de contrat sur l'ensemble de leurs emplois permanents.

Un contrat de projet est également créé dans les trois versants de la fonction publique, pour permettre l'embauche sur des missions ponctuelles spécifiques avec une durée minimale d'un an et dans la limite de six ans.

Parallèlement, les mobilités seront facilitées et encouragées, et les agents dont les services sont transformés bénéficieront d'un accompagnement amélioré. Ainsi :

- les mutations ne sont plus soumises à l'examen des commissions administratives paritaires ;
- de nouvelles garanties sont également apportées aux agents publics, telle que la portabilité du compte personnel de formation en cas de mobilité entre secteurs public et privé ou la portabilité du contrat à durée indéterminée entre versants de la fonction publique ;
- un dispositif de rupture conventionnelle sur la base d'un commun accord entre l'agent et son employeur, et ouvrant droit à une indemnité de rupture ainsi qu'au bénéfice de l'assurance chômage, est instauré.

Afin de mieux accompagner les agents en cas de transformation de leurs services, le projet de loi crée de nouveaux outils :

- en cas de restructuration, les agents pourront bénéficier d'un reclassement au niveau local avec une priorité d'affectation, d'un congé de transition professionnelle pris en charge par l'État ou d'un accompagnement spécifique vers le secteur privé dans le cadre de plans de départs volontaires ;
- en cas d'externalisation de missions, les agents qui seront détachés d'office auprès du cocontractant de l'administration bénéficieront du maintien des garanties découlant de leur statut et d'un droit d'option au renouvellement de la concession.

Enfin, le projet de loi renforce la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics :

- afin d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique avec le secteur privé, les accords dérogatoires à la durée légale de travail (1607 heures) dans la fonction publique territoriale seront supprimés d'ici à 2022 ;
- corollaire d'un recours accru au contrat et d'une plus grande mixité des parcours professionnels, le cadre déontologique est adapté et renforcé par la mise en place d'un contrôle nouveau, au retour d'une mobilité dans le secteur privé ou lors du recrutement d'un contractuel sur les emplois les plus exposés ;
- la protection sociale complémentaire des agents publics, et les garanties liées à leur santé et à leur sécurité au travail seront améliorées par la voie d'une ordonnance ;
- le projet de loi transpose les avancées de l'accord majoritaire du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- enfin, de nouvelles garanties sont également prévues au bénéfice des personnes en situation de handicap, afin de leur assurer un parcours professionnel plus diversifié et un accès facilité aux responsabilités professionnelles.

La plupart de ces mesures seront applicables dès la promulgation de la loi ou, au plus tard, le 1er janvier 2020.