

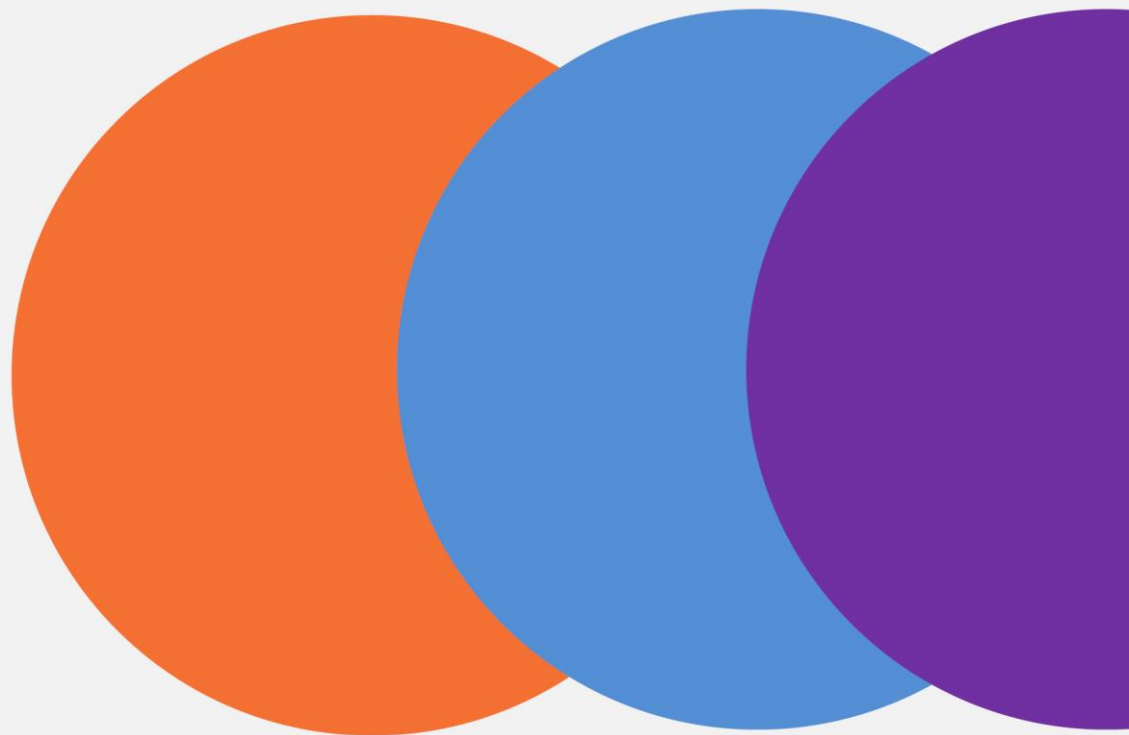


MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La loi **Transformation de la fonction publique**

*1 an après
son adoption*



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

« Refonder le contrat social avec les agents publics »

Tel était l'objectif fixé par le Président de la République. Promulguée le 6 août 2019, la loi de transformation de la fonction publique est le résultat d'une année de concertation avec les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics. Elle est également le fruit des attentes exprimées par les agents des trois versants de la fonction publique que nous avons rencontrés dans chacun de nos déplacements, et par les usagers du service public au travers, notamment, du grand débat.

Créatrice de nouveaux outils managériaux, de nouvelles souplesses et porteuse de droits nouveaux mobilisables par les 5,5 millions d'agents publics, cette loi marque une étape importante dans la volonté qui est la nôtre de transformation de l'action publique, mais aussi de modernisation et d'amélioration de la qualité du service public. Elle est à la disposition des employeurs publics (d'Etat, hospitaliers et territoriaux), des chefs de services comme des agents des trois versants de la fonction publique. **La quasi-totalité des dispositions phares de la loi est aujourd'hui entrée en vigueur.**

En matière de dialogue social tout d'abord, la loi a procédé à une simplification de l'organisation des différentes instances qui préexistaient, à une déconcentration des décisions qui sont désormais à la disposition des chefs de services et au plus près des territoires, puis à un recentrage sur les questions les plus essentielles dans la vie professionnelle et le quotidien des agents publics.

S'agissant des modalités de recrutement, la loi offre une plus grande agilité aux chefs de services comme aux élus avec le recours au contrat qui a été significativement étendu, et instaure de nouvelles garanties pour assurer un égal accès aux emplois publics.

Par ailleurs, la loi renforce la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics. Grâce aux plans d'action égalité professionnelle, elle place au centre de ces perspectives l'une des grandes causes du quinquennat, à savoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle met aussi en place des dispositifs spécifiques pour les personnes en situation de handicap afin de mieux répondre à leurs attentes.

Enfin, les mobilités professionnelles des agents publics sont facilitées et encouragées, et ceux d'entre eux qui se trouveraient concernés par des transformations de services bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. A l'instar du télétravail, l'organisation du travail pourra être repensée afin de mieux correspondre aux modes de vie et aux parcours professionnels des agents.

Dans la mesure où elles constituent le socle de la transformation de nos politiques publiques, les dispositions de cette loi vont participer à renforcer la qualité du service public de proximité, à améliorer l'organisation des services et du travail des agents, et enfin à répondre toujours plus et mieux aux besoins exprimés par nos concitoyens.

Les pages qui suivent rappellent les principales avancées portées par la loi de transformation de la fonction publique, et les dernières dispositions réglementaires qu'il nous reste à prendre pour son effectivité pleine et entière en 2021.

1. De nouveaux droits pour les agents publics

Pour favoriser la mobilité professionnelle

- ✓ Depuis le 1^{er} janvier 2020, **suppression de l'examen des décisions individuelles en matière de mobilité** par la commission administrative paritaire (CAP).
(Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019)
- ✓ **Portabilité des contrats de travail à durée indéterminée (CDI)** au sein des trois versants de la fonction publique.
- ✓ **Maintien des droits à l'avancement** d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans pour les agents en disponibilité.
(Décret n° 2019-234 du 27 mars 2019)
- ✓ **La position normale d'activité**, qui permet aux fonctionnaires de l'Etat d'exercer leurs fonctions dans tous les services ministériels et établissements publics placés sous la tutelle de l'Etat, est fixée à trois ans renouvelables.
(Décret n° 2020-436 du 15 avril 2020)
- ✓ En cas de réorganisation d'un service, **une priorité d'affectation locale** garantit à l'agent public de retrouver un poste dans son administration de rattachement et, à défaut, dans son département ou sa région dans une autre administration. Il se voit accompagné, au travers d'une formation, pour l'exercice de nouvelles missions.
(Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019)
- ✓ Création du **dispositif de rupture conventionnelle** dans l'ensemble de la fonction publique pour les agents en CDI et, à titre expérimental pendant six ans, pour tous les fonctionnaires. Si l'agent a moins de dix ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne pourra être inférieur à un quart de la rémunération brute mensuelle, par année d'ancienneté.
(Décrets n° 2019-1593 & 1596 du 31 décembre 2019)
- ✓ **Reconfiguration du dispositif FMPE (Fonctionnaires momentanément privés d'emploi)** : accompagnement renforcé des agents, dégressivité accrue de la rémunération à partir de la deuxième année.
- ✓ **Entretien de carrière** pour les agents présentant des risques d'usure professionnelle afin de mettre en place des mesures de prévention, et d'accompagner le cas échéant une évolution professionnelle.
(Décret à paraître au troisième trimestre 2020)

Pour accompagner la montée en compétence

- ✓ Depuis le 1^{er} janvier 2020, **portabilité des droits à la formation au sein du Compte personnel de formation (CPF)** au moment de la mobilité de l'agent entre les secteurs public et privé, afin de favoriser la montée en compétences et de lever les freins à la mobilité.
(Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019)
- ✓ Pour **les agents souhaitant créer leur entreprise**, l'autorisation du passage au **temps partiel** est accordée pour une durée de trois ans et peut être renouvelée pour un an.
(Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020)
- ✓ Depuis le 1^{er} janvier 2020, prise en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) des **frais de formation des apprentis** des collectivités territoriales à hauteur de 50%.
(Décret à paraître au troisième trimestre 2020)
- ✓ Accompagnement amélioré des agents notamment par la définition d'un **schéma régional entre les centres de gestion** et par voie de conventions avec le CNFPT.

Pour moderniser l'accès à la fonction publique

- ✓ Faciliter l'accès à la fonction publique par un **recours étendu au contrat** :
 - Lorsque les besoins du service le justifient, le recrutement d'agents contractuels est étendu **sur emploi permanent** à toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C).
(Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019)
 - Création du **contrat de projet**, afin de recruter des profils particuliers sur des missions spécifiques pour une durée de un à six ans.
(Décret n° 2020-172 du 27 février 2020)
 - Pour les **emplois de direction** de la fonction publique d'Etat, pour les collectivités territoriales ou établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants, ainsi que pour les emplois de directeurs hospitaliers.
(Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 et décret n° 2020-257 du 13 mars 2020.
Décret à paraître pour la fonction publique hospitalière)
- ✓ **Organisation de concours nationaux à affectation locale (CNAL)** pour permettre à des candidats de postuler à des emplois dans leur territoire.
(Décret n° 2020-121 du 13 février 2020)

À venir :

- **Réforme de la formation et du financement des écoles de la fonction publique**, ainsi que des modalités de recrutement des agents de catégorie A.
(Ordonnance à paraître au deuxième semestre 2020)

Pour une plus grande solidarité

- ✓ **Prime de précarité pour les agents contractuels** correspondant à 10% de la rémunération brute globale et lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à un an, applicable au 1^{er} janvier 2021.
(Décret à paraître au deuxième trimestre 2020)
- ✓ **Création du congé proche aidant** pour une durée de trois mois renouvelable dans la durée maximale d'un an, fractionnable et cumulable avec un emploi à temps partiel.
- ✓ De nouvelles garanties pour les agents en situation de handicap :
 - Mise en place d'une procédure dérogatoire pour titulariser des personnes en situation de handicap ayant accompli un contrat d'apprentissage.
(Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020)
 - Portabilité des équipements et adaptation des procédures lors des concours et recrutements.
(Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020)
 - Mise en place d'une procédure dérogatoire par la voie du détachement pour favoriser l'accès à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.
(Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020)
 - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.
(Décret n° 2020-420 du 9 avril 2020)

À venir :

- **Formation renforcée** pour les agents les moins qualifiés, les personnes en situation de handicap et les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution de carrière.
(Ordonnance à paraître au quatrième trimestre 2020)
- **Ordonnance santé au travail** qui intégrera :
(Ordonnance à paraître au quatrième trimestre 2020)
 - Pour tous les corps et cadres d'emplois, la réforme de la condition d'aptitude physique pour les agents dont les fonctions nécessitent des conditions d'aptitude physique particulières à l'entrée dans la fonction publique ;
 - Le renforcement du reclassement professionnel.

2. Vers une plus grande égalité professionnelle

En faveur de l'égalité femmes/hommes

- ✓ Obligation pour les administrations, les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants ainsi que pour les établissements hospitaliers, d'élaborer **un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle** au plus tard le 31 décembre 2020.
(Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020)
- ✓ Encadrement strict des dérogations au principe d'alternance entre les femmes et les hommes pour la présidence des jurys et instances de sélection de la fonction publique.
(Décret n° 2020-97 du 5 février 2020)
- ✓ Extension du **dispositif des nominations équilibrées** dans les administrations, les établissements hospitaliers, les collectivités territoriales et EPCI de plus de 40 000 habitants.
(Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019)
- ✓ Mise en place d'un **temps partiel annualisé** pour les agents publics élevant un enfant de moins de trois ans à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité.
(Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020)

Contre toutes les formes de discriminations ou de violences

- ✓ Depuis le 1^{er} mai 2020, mise en place d'un **dispositif obligatoire de signalement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes :
(Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020)
 - Procédure de recueil des signalements et orientation des agents vers les services compétents ;
 - Mise en place d'un **accompagnement des agents** qui auraient été victimes de tels agissements.
- ✓ **Suppression du jour de carence** pour congé maladie en cas de grossesse.
- ✓ **La situation de grossesse**, au même titre que la couleur de peau ou l'orientation sexuelle, pourra être reconnue comme un motif de discrimination.

3. Plus de transparence et d'exemplarité

En matière de rémunérations

- ✓ **Publication des dix plus hautes rémunérations** qui sont versées aux agents dans les ministères, les établissements hospitaliers, les collectivités territoriales et EPCI de plus de 80 000 habitants.
- ✓ **Encadrement des rémunérations** au sein des Autorités administratives et publiques Indépendantes (AAI & API) pour les membres nommés. Dégressivité de la rémunération lorsque l'un des membres perçoit une pension de retraite.
(Décret n° 2020-173 du 27 février 2020)
- ✓ Avant le 1^{er} novembre de chaque année, le Gouvernement remet un **rapport au Parlement concernant l'état des plus hautes rémunérations** versées dans la fonction publique.

En matière de déontologie

- ✓ Depuis le 1^{er} février 2020, la **Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)** a repris les compétences de la Commission de déontologie (CDFP). Cette fusion renforce l'indépendance des contrôles déontologiques dans la fonction publique.
- ✓ **Le recrutement des agents** candidats à l'exercice des hautes responsabilités dans la fonction publique est désormais conditionné à **un contrôle déontologique par l'autorité hiérarchique ou par la HATVP selon les cas**, pour les salariés du secteur privé intégrant la fonction publique et pour les fonctionnaires souhaitant intégrer le secteur privé. Un décret précise les emplois soumis à ce nouveau contrôle déontologique.
(Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020)

4. Une gestion des ressources humaines plus agile

Dans l'organisation du travail

- ✓ **Faciliter le recours au télétravail pour les agents.** Extension des modalités d'application du télétravail, notamment lorsqu'une situation exceptionnelle perturbe l'accès au site. (Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020)

Par décision du chef de service ou de l'autorité territoriale :
 - Possibilité pour l'agent de déroger à la présence minimale de deux jours par semaine sur site, dans un contexte de situation inhabituelle.
 - Possibilité d'autoriser l'agent à utiliser son matériel personnel pour un usage ponctuel.
- ✓ **Harmonisation du temps de travail** pour l'ensemble de la fonction publique (1607 heures/an). Les collectivités territoriales et les EPCI disposent d'un an, après l'élection de leur assemblée délibérante, pour conduire des négociations visant à se conformer à cette disposition qui prendra effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.
- ✓ **En période de grève et pour assurer la continuité des services publics locaux essentiels,** favoriser la négociation d'un accord avec les organisations syndicales sur les conditions d'exercice des agents. Un préavis de 48h devra être déposé avant l'interruption du travail.

Reconnaissance du mérite collectif et individuel

- ✓ **Création d'une prime d'intéressement collectif** en faveur des agents titulaires et contractuels dans la fonction publique hospitalière. (Décret n° 2020-255 du 13 mars 2020)
- ✓ Extension du **régime indemnitaire unique (RIFSEEP)** à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. (Décret n° 2020-182 du 27 février 2020)

Renforcement des outils du dialogue social

- ✓ Les lignes directrices de gestion définissent :
 - La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
 - Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
 - Pour la fonction publique d'Etat : les orientations générales en matière de mobilité.
(Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019)

À venir :

- **Création d'une instance unique de dialogue social** (comités sociaux d'administration, territoriaux et d'établissement) issue de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
(Décret à paraître au troisième trimestre 2020)
- **Favoriser le dialogue social de proximité**, par la négociation et la signature d'accords majoritaires dotés d'une force juridique les rendant opposables. Ces accords locaux auront vocation à répondre au plus juste et au plus près des besoins exprimés par les agents, afin d'améliorer, entre autres, les conditions de travail.
(Ordonnance à paraître au troisième trimestre 2020)

D'ici fin 2020

- Ordonnance relative à la négociation collective dans la fonction publique afin de favoriser la conclusion d'accords au niveau local (*troisième trimestre 2020*)
- Ordonnance relative à la santé au travail des agents publics (*quatrième trimestre 2020*)
- Ordonnance réformant la formation des écoles de la haute fonction publique, ainsi que les modalités de recrutement des agents de catégorie A
- Ordonnance relative à la protection sociale complémentaire

A compter de 2021

Dispositions qui seront d'application pour le renouvellement des instances représentatives en 2022

- Création des Comités sociaux d'administration, territoriaux et d'établissement en lieu et place du comité technique et du CHSCT
- Création de Commissions administratives paritaires (CAP) par catégorie hiérarchique au sein de l'État et suppression des groupes hiérarchiques dans les CAP de la fonction publique territoriale
- Création d'une Commission consultative paritaire (CCP) unique pour les agents contractuels de toutes catégories hiérarchiques, au sein des administrations, des collectivités territoriales et des établissements publics

RETROUVEZ-NOUS SUR :

Sur internet :

economie.gouv.fr

fonction-publique.gouv.fr

Sur les réseaux sociaux :



facebook.com/economie.gouv



twitter.com/economie_gouv