



[www.cdg62.fr/](http://www.cdg62.fr/)

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU PAS-DE-CALAIS

## VEILLE JURIDIQUE

N° 2 - 02/2019

### Projet de loi de transformation de la fonction publique

Le projet de loi de transformation de la fonction publique a été présenté le 13 février 2019 par Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des comptes publics. Ce texte a pour finalité de moderniser la fonction publique, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Divisé en cinq titres, toutes les parties portent sur une facette de la fonction publique :

- Titre I : « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et plus efficace »,
- Titre II : « Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace »,
- Titre III : « Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics »,
- Titre IV : « Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics »,
- Titre V : « Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique ».

Il doit être présenté en Conseil des ministres le 27 mars 2019. Son adoption par le Parlement est prévue avant l'été.

A ce jour, le secrétaire d'Etat a accordé un délai supplémentaire afin que syndicats et employeurs territoriaux puissent déposer des amendements. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale se réunira une nouvelle fois le 18 mars 2019, l'instance consultative n'ayant pu siéger pour défaut de quorum le 27 février 2019.

## **Titre Ier : Promouvoir un dialogue social efficace plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics**

Le titre I<sup>er</sup> comprend quatre articles dont les apports concernant la fonction publique territoriale sont les suivants :

### ***L'institution d'une nouvelle instance paritaire : le comité social territorial (CST)***

**L'article 2** du projet de loi prévoit le remplacement des comités techniques et comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par un CST.

En pratique :

- Pour un seuil d'effectifs supérieur à 300, le CST comprendra une formation spécialisée exerçant les missions du CHSCT. La désignation de ses membres s'effectuera parmi les membres du CST.
- A titre exceptionnel, le Président du CST ou la majorité des membres titulaires pourront demander que les questions relevant de la compétence de la formation spécialisée soient traitées par le CST.

### ***Diminution des cas de saisine et instauration de commissions administratives paritaires (CAP) communes***

**L'article 3** du projet de loi précise que l'avis préalable de la CAP ne sera plus sollicité pour les questions portant sur les mobilités et les mutations.

Parallèlement, **l'article 10** prévoit d'une part que la notation est définitivement remplacée par l'entretien professionnel et, d'autre part, que la demande de révision du compte rendu de l'entretien auprès de la CAP pourra uniquement être effectuée à la demande de l'agent.

Par ailleurs, **l'article 12** supprime aussi les cas de saisine de la CAP en matière de promotion de corps, de cadres d'emplois et de grades.

En pratique :

- Diminution du nombre de saisines de la CAP.
- Lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, mise en place de CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques.
- Dispositions potentiellement transposables aux commissions consultatives paritaires.

## **Titre II : Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace**

Le titre II comprend neuf articles dont les apports concernant la fonction publique territoriale sont les suivants :

### ***L'ouverture du recours aux contractuels sur des postes de direction***

**L'article 5** prévoit la possibilité de recourir à des contractuels pour des emplois de direction des départements, des régions, des collectivités et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants. Le recrutement direct ne donnera pas droit à titularisation.

### ***Un nouveau type de recrutement direct : le contrat de projet***

**L'article 6** prévoit la possibilité de recruter des profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques s'inscrivant dans une durée limitée. Ce contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques et conclu, au maximum, pour une durée de six ans et n'ouvre droit ni à CDIisation, ni à titularisation.

En pratique :

- Recrutement sur une longue durée sur n'importe quelle catégorie hiérarchique.
- Possibilité de mettre fin au contrat lorsque le projet ne peut se réaliser ou est terminé, y compris de manière anticipée.

### ***Elargissement des possibilités de recourir à des contrats sur les emplois à temps non complet***

Actuellement prévu pour les collectivités de moins de 1 000 habitants et pour des emplois offrant une quotité inférieure à 50 %, **l'article 8** prévoit de ne plus limiter un tel recrutement à un seuil d'habitants. Cet article prévoit également, en cas de suppression ou modification de l'emploi concerné, le versement d'une indemnité compte tenu de l'âge, l'ancienneté et du nombre hebdomadaire d'heures de service accomplies.

En pratique :

- Nécessité pour les collectivités et établissements publics d'étudier l'impact économique lors de modifications ou suppressions de temps non complet.

### ***Uniformisation des critères pris en compte pour la détermination de la rémunération de tous les agents publics***

**L'article 11** précise que la rémunération des agents contractuels s'effectuera, en plus de la qualification et des fonctions exercées, sur le critère de l'engagement professionnel et du mérite.

### ***Fixation de lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours***

**L'article 12** instaure des lignes directrices qui permettront de définir des orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. Ces lignes devront être adoptées après avis du CST.

En pratique, il faudra procéder à une saisine du CST pour la validation des lignes directrices.

## **Titre III : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics**

Le titre III comprend six articles dont les apports concernant la fonction publique territoriale sont les suivants :

### ***Veiller à l'égal accès à la fonction publique***

**L'article 14** précise explicitement que le recrutement contractuel devra être opéré, lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois et pour les catégories A, à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

### ***Refonte du cadre déontologique applicable aux agents publics***

**L'article 15** concentre le contrôle déontologique sur les fonctions et emplois les plus sensibles tout en responsabilisant davantage les administrations. Cet article prévoit que la commission de déontologie de la fonction publique sera uniquement saisie pour les emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions qui le justifient partent créer ou reprendre une entreprise ou quittent la fonction publique territoriale pour le secteur privé.

Quant aux autres cas, le contrôle devra être effectué par l'Autorité hiérarchique afin de responsabiliser les encadrants. En cas de doute sérieux, le référent déontologue ou, à défaut, la commission de déontologie de la fonction publique pourra être saisie.

Cela étant, il est aussi prévu que l'agent qui n'aura pas saisi son Autorité hiérarchique d'une demande préalable avant son départ vers le secteur privé pourra être sanctionné.

En pratique :

- Informer les agents qu'ils pourront faire l'objet de poursuites disciplinaires en cas de non-respect des dispositions.
- L'administration ne pourra pas recruter pendant un délai de trois ans le contractuel qui n'aura pas respecté l'avis rendu.
- Le fonctionnaire retraité pourra faire l'objet d'une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions en cas de non-respect de l'avis.
- L'agent titulaire d'un contrat de travail qui ne respectera pas l'avis rendu verra son contrat prendre fin, sans indemnités et préavis de rupture.

### ***Prise en main du domaine médical et social par le Gouvernement***

**L'article 16** expose que dans un délai de 9 à 12 mois et par ordonnances, le Gouvernement pourra prendre des mesures liées à l'organisation et au fonctionnement des instances médicales, à la PSC, au temps partiel thérapeutique, au reclassement pour raisons de santé, au congé maternité/paternité, accueil de l'enfant, proche aidant.

### ***Suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail***

**L'article 17** expose que, hormis les cas soumis à des sujétions spécifiques, les collectivités et établissements publics devront définir de nouveaux cycles de travail. Les collectivités disposeront d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs Assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

### ***Un nouvel établissement public : le Centre interdépartemental de Gestion (CIG)***

**L'article 18** expose que les Centres de Gestion (CdG) volontaires d'une même région pourront fusionner. Le nouveau CIG se substituerait alors aux CdG départementaux. Par ailleurs, le CNFPT devra chaque année remettre au Parlement un rapport d'activité.

## **Titre IV : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics**

Le titre IV comprend sept articles dont les apports concernant la fonction publique territoriale sont les suivants :

### ***Développement de la portabilité du compte personnel de formation (CPF)***

**L'article 20** développe la portabilité des droits acquis au titre du CPF, mais instaure également la possibilité d'effectuer des conversions entre droits comptabilisés en euros et droits comptabilisés en heures pour les agents concernés par une mobilité public/privé.

### ***Incitation à une mobilité de la fonction publique de l'Etat vers la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière***

**L'article 21** présente que le coût de la contribution patronale au compte d'affectation spéciale est à la charge de l'employeur d'accueil au niveau de celui qu'il supporterait en employant un fonctionnaire de son versant pour la constitution des droits à pension.

### ***Une portabilité des CDI entre les trois versants de la fonction publique***

**L'article 23** expose qu'un contractuel lié par un CDI pourra bénéficier directement d'un contrat à durée indéterminée s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant. En pratique, cela pourrait élargir les études de reclassement des personnels.

### ***Un alignement de la rupture conventionnelle des CDI sur le Code du travail***

**L'article 24** présente la possibilité de convenir de la rupture d'un CDI sans démission ni licenciement.

En pratique :

- Consulter la parution du décret en Conseil d'Etat qui portera sur le sujet afin d'étudier les différences avec le système d'indemnités de départ volontaire déjà présent.

### ***Un détachement des fonctionnaires auprès des personnes morales de droit privé***

**L'article 26** expose que les fonctionnaires affectés dans un service qui fait l'objet d'une externalisation vers une personne morale de droit privé ou un organisme de droit public qui gère un SPIC sont automatiquement détachés auprès de l'organisme d'accueil, et ce pendant la durée du contrat qui lie la personne morale de droit public à l'organisme.

## **Titre V : Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

Le titre V comprend sept articles dont les apports concernant la fonction publique territoriale sont les suivants :

### ***L'élaboration d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle***

**L'article 27** expose qu'avant le 31 décembre 2020, les employeurs publics de plus de 40 000 habitants devront élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une durée de trois ans. L'absence d'élaboration du 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.

### ***Une amélioration de l'efficacité du dispositif des nominations équilibrées***

**L'article 28** dispose que le dispositif des nominations équilibrées instauré par la loi du 12 mars 2012 est amélioré, étendu et renforcé. Le législateur étend ce dispositif aux emplois de direction, mais ne sanctionne pas un employeur public en cas de non atteinte ponctuelle du taux de 40 % dans ses primo-nominations.

### ***Une clarification des dispositions relatives à la composition des jurys***

**L'article 29** prévoit la fusion des différentes dispositions qui portent sur la composition des membres des jurys.

### ***Suppression de la journée de carence pour les situations de grossesse et maintien des primes et indemnités dans certaines situations***

**L'article 30** expose que, dès lors que l'agent aura déclaré une grossesse auprès de l'employeur, ces agents ne sont plus soumis au jour de carence pour maladie, dès lors que des congés de maladie sont prescrits après la déclaration de grossesse auprès de l'employeur et ce jusqu'au congé prénatal.

Par ailleurs, les primes et indemnités versées par les collectivités territoriales sont maintenues durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En pratique :

- Veiller à bien conserver les déclarations de grossesse et ne pas oublier d'appliquer les nouvelles dispositions.
- Modifier les dispositions relatives au RIFSEEP afin d'y inclure les nouvelles modalités.

### ***Maintien des droits à avancement dans le cadre du congé parental ou de la disponibilité pour élever son enfant***

**L'article 31** précise que les droits à avancement sont maintenus lorsqu'un agent public bénéficie d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever son enfant de moins de 8 ans, pendant une durée maximum de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.

### ***Favoriser l'égalité professionnelle pour les agents en situation de handicap***

**L'article 32** crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap afin de favoriser les parcours professionnels de ces fonctionnaires.

Par ailleurs, il est opéré un élargissement du champ des handicaps pris en compte, notamment lors des concours et examens en supprimant la référence au handicap physique et la référence au RQTH.