



# Projet de loi de transformation de la fonction publique

A l'issue du vote en première lecture à l'Assemblée nationale

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.

Le texte a fait l'objet de dépôts de 882 amendements de la part des députés. Ils l'ont adopté en première lecture le mardi 28 mai 2019. Il contient dorénavant 37 articles.

Après son passage en commission des lois du Sénat le 12 juin 2019, le projet sera examiné par les sénateurs à partir du mardi 18 juin 2019.

Vous trouverez ici : <http://www.senat.fr/leg/pl18-532.html> le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale, après engagement de la procédure accélérée.

Ce document, qui vous est proposé par l'**UNSA Territoriaux**, présente les objectifs principaux du projet de Loi, après le vote en première lecture à l'Assemblée Nationale.

*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 en première lecture à l'Assemblée nationale

## Les principaux objectifs du projet de Loi (après vote à l'assemblée nationale)

### Généralisation du recours aux contractuels

Jusqu'à maintenant le recrutement de contractuels dans la Fonction publique territoriale était possible (articles 3, 3-1 à 3-3 de la loi 84-53) :

- pour des emplois non permanents :  
**article 3** en cas d'accroissement d'activité temporaire ou emploi saisonnier.
- pour des emplois permanents :  
**article 3-1** (indisponibilité de l'agent pour raisons de santé notamment),  
**article 3-2** (vacance temporaire du poste),  
**article 3-3** (emplois spécifiques de catégorie A).

Demain s'ajoute à l'**article 3** une nouvelle catégorie, le « contrat de projet » : il s'agit d'un CDD d'une durée d'un an minimum à six ans maxi, conclu pour la durée d'un projet, avec instauration d'un délai de prévenance par décret. Contrairement à la version initiale, les catégories C ne sont pas concernées.

De même, il est prévu un élargissement à la catégorie B de la possibilité de recruter des contractuels en application de l'**article 3-3** pour des emplois spécifiques permanents. Seuls ces emplois peuvent passer en CDI au-delà de six ans.

### Remise en cause du rôle des instances paritaires : les CAP

La bonne application du statut dépend des CAP qui constituent une instance de dialogue, de régulation et permet la transparence des décisions individuelles.

- Le projet supprime le rôle consultatif des CAP pour l'avancement et la promotion interne des fonctionnaires. Elles ne seront plus compétentes pour examiner ces décisions à partir du **1er janvier 2021**.
- La plupart des compétences pour avis des décisions individuelles liées au changement de position administrative sont supprimées. Elles ne seront plus compétentes pour examiner ces décisions à partir du **1er janvier 2020**.
- Les CAP deviennent des instances consultatives pour examiner les recours des agents et conservent leur rôle disciplinaire (conseil de discipline).
- Les groupes hiérarchiques sont supprimés au sein des catégories (A, B, C).



# Projet de loi de transformation de la fonction publique

A l'issue du vote en première lecture à l'Assemblée nationale

## Les CT deviennent des Comités Sociaux Territoriaux pour la Fonction publique territoriale

Ils seront obligatoires pour les collectivités de plus de 50 agents.

Quelques nouveautés :

- Adoption des lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels. Celles-ci font l'objet d'un bilan sur la base des décisions individuelles prises.
- Ils sont saisis des enjeux liés à la déconnexion, des politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.
- Présentation du rapport social unique, qui intègre l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Suppression des CHSCT

Aujourd'hui, le CHSCT est une instance importante pour prévenir les risques en général et les risques psychosociaux en particulier. Il dispose de pouvoirs d'alerte et d'enquête. Les représentants des CHSCT sont formés spécifiquement.

Demain, la prévention des risques devient une compétence du Comité Social Territorial avec une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (compétence obligatoire pour les collectivités de plus de 200 agents).

Le risque est de voir diluer la prévention des risques dans une instance davantage centrée sur l'organisation des services et sur les dossiers liés à la rémunération ou au statut.

## Mesures diverses

- Suppression des accords dérogatoires dans Fonction publique territoriale aux 1607 heures, antérieurs à la loi 2001-2 du 3 janvier 2001.
- Mise en place d'une indemnité de rupture conventionnelle (non-contrainte) à titre expérimental pour les CDI et les fonctionnaires qui démissionnent avec instauration d'un délai de non-retour de six ans.
- Déontologie : fusion de la *Haute Autorité pour la transparence de la vie publique* et de la *Commission de déontologie de la fonction publique*.
- Détachement d'office pour les agents des services externalisés.
- Des ordonnances législatives interviendront sous douze à quinze mois dans le domaine de la participation des employeurs à la protection sociale, la simplification des règles statutaires liées à l'aptitude physique, aux instances médicales et médecine de prévention et de l'harmonisation du statut avec le code du travail pour les congés maternité et paternité, et sous 18 mois dans le domaine de la formation (CNFPT).



# Projet de loi de transformation de la fonction publique

*A l'issue du vote en première lecture à l'Assemblée nationale*

## Des mesures à souligner, dont certaines sont le fruit des propositions de l'UNSA

- La création du conseiller syndical (demande faite par l'**UNSA** et retenue par le Gouvernement) : assister officiellement les collègues dans leurs relations avec l'employeur.
- La codification des lois « Fonction publique » : conforte le statut qui devient officiellement un Code (ex : Code du travail) ; unification du droit (alignement de la loi « Fonction publique territoriale » sur la loi « Fonction publique de l'Etat » ...) et actualisation au regard de la jurisprudence et des règles européennes.
- La formation spécialisée ou le Comité Social Territorial est réuni(e) à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves (demande faite par l'**UNSA** et retenue par le Gouvernement).
- L'obligation de formation au management pour les fonctionnaires accédant à un poste d'encadrement.
- Instauration en 2021 d'une indemnité de fin de contrat (demande faite par l'**UNSA** et retenue par le Gouvernement) correspondant à 10% de la rémunération perçue pour les contrats courts (un an maximum, hors emploi saisonnier).
- Uniformisation des autorisations d'absence pour les trois versants par décret.
- Obligation d'élaborer un plan d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 31/12/2020 dans les collectivités et établissements de plus de 20 000 habitants (demande faite par l'**UNSA** et retenue par le Gouvernement, qui avait indiqué dans sa première version 40 000 habitants). Le plan d'action comportera au moins les mesures suivantes :
  - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
  - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
  - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
  - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.