

Transformer la fonction publique



Présentation

Les 5 axes
de la loi

Les 10
mesures clés

Vrai / Faux

FAQ

Ressources

Les 10 mesures clés

LA FACILITATION DES MOBILITÉS AU NIVEAU LOCAL	LA CREATION D'UNE INSTANCE UNIQUE POUR LE DIALOGUE SOCIAL	L'ELARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT	LE CONTRAT DE PROJET
LA LUTTE CONTRE LA PRECARITE SUR LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	L'HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS PUBLIQUES	CREATION D'UN DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS EN CDI ET, A TITRE EXPERIMENTAL, POUR LES FONCTIONNAIRES
	LA LUTTE CONTRE LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	

<https://www.economie.gouv.fr/projet-de-loi-transformation-fonction-publique#mesures%20cles>

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

1 – Le projet de loi supprime le statut des fonctionnaires : Faux.

Le Gouvernement souhaite bâtir un statut adapté aux attentes des agents publics et aux nouveaux besoins des services, en poursuivant son objectif d'améliorer la qualité du service rendu à l'usager. Ainsi, il réaffirme son attachement au statut de la fonction publique et au principe d'une fonction publique de carrière (maintien du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires).

2 – Le projet de loi privilégie les contractuels au recrutement des fonctionnaires : Faux.

Le Gouvernement offre plus de souplesse aux employeurs publics pour recruter des contractuels notamment lorsque les compétences attendues ne se trouvent pas parmi les fonctionnaires, et pour faire face à des besoins spécifiques ou limités dans le temps (par exemple : contrat de projet, le temps d'un projet de transformation).

Le projet de loi veut faciliter les mobilités des agents au sein de leur bassin d'emploi, d'une préfecture à une collectivité territoriale, d'un établissement hospitalier à un collège ou lycée. Il offre également de nouveaux droits aux fonctionnaires comme aux contractuels avec la possibilité d'une rupture conventionnelle, et renforce les garanties en matière de santé et sécurité au travail.

3 – Le projet de loi ne porte pas atteinte au dialogue social et aux mandats des représentants des personnels : Vrai.

Le projet de loi permet d'avoir un dialogue social plus qualitatif, sur les enjeux d'intérêt collectif comme sur les situations individuelles, avec des décisions plus encore transparentes, et qui répondent aux besoins d'une administration qui se modernise. Il prévoit une entrée en vigueur progressive des différentes mesures, avec une nouvelle organisation du dialogue social à l'horizon 2022, qui sera débattue et construite avec les représentants des personnels élus ou désignés lors des élections professionnelles de décembre 2018.

4 – Le projet de loi contient des coupes budgétaires et des suppressions d'emplois : Faux.

Le projet de loi ne comporte aucune disposition relative à des suppressions de poste ou de service ni même de dispositions budgétaires relative à la masse salariale. Mais il offre aux managers de nouveaux leviers pour être plus réactifs face au changement, pour adapter leurs services et répondre aux besoins qui s'expriment dans les territoires. Dans le même temps, le projet de loi crée de nouvelles passerelles (entre les trois versants de la fonction publique, et du secteur public vers le privé), et de nouveaux dispositifs pour accompagner les agents qui connaissent des changements de métier ou qui souhaitent développer de nouvelles compétences.

5- Le projet de loi ne touche pas aux 35 heures dans la fonction publique : Vrai.

Le projet de loi harmonise le temps de travail et revient sur les accords dérogatoires antérieurs à 2001 dans la fonction publique territoriale, garantissant ainsi l'application des 35 heures. Il ne remet pas en question les sujétions particulières qui induisent des cycles travail spécifique (travail de nuit, dimanche-jours fériés...).

Le projet de loi donne aux employeurs publics les moyens d'établir de nouveaux cycles de travail, plus adaptés aux besoins des usagers, et permettant d'améliorer la qualité du service public, comme son implantation dans les territoires.

6 – Le projet de loi de transformation de la fonction publique propose de décorrérer la progression du point d'indice entre les différents versants de la fonction publique : Faux.

Cette décorrélacion est écartée du projet de loi. Ce sujet a été abordé mais immédiatement écarté, les employeurs territoriaux ayant préféré le maintien de la corrélation du point d'indice entre les versants et, dans le même temps, un renforcement de la représentativité du collège employeur au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

La fonction publique territoriale est tributaire du calendrier des ministères gestionnaires pour le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP).

Le Gouvernement a conscience de la situation de blocage rencontrée localement et expertise la piste d'un désarrimage du RIFSEEP entre le versant Etat et le versant territorial. L'objectif étant de laisser des marges de manœuvre aux employeurs territoriaux et leurs agents pour pouvoir appliquer le RIFSEEP, sans être obligés d'attendre que les ministères gestionnaires aient terminés leur concertation.

En aucun cas, cette option ne s'apparente à la décorrélacion mais il s'agit simplement d'ôter un verrou qui ne permet pas aujourd'hui d'avoir de dialogue social local aisé en matière de rémunération.

FAQ

Dialogue social

Pourquoi créer une instance de dialogue sociale unique ?

Aujourd'hui, il y a plus de 22 000 instances de dialogue social pour la fonction publique. Elles exercent diverses compétences. Il s'agit du CCFP, du CSFPE, du CSFPT, du CSFPH, des comités techniques, des CHSCT, des CAP, des CCP, etc.

Cette multiplicité est parfois synonyme de lourdeurs, certaines instances pouvant avoir des prérogatives similaires, ou, parfois, empiéter les unes sur les autres. Ainsi, un projet de l'administration peut être discuté des mois durant par plusieurs instances.

L'objectif principal du projet de loi est donc de simplifier et de rationaliser le dialogue social. Il faut ainsi le rendre plus efficace car, pendant ce temps, d'autres sujets essentiels sont négligés, notamment des sujets qui concernent la gestion des ressources humaines.

Le Gouvernement prévoit alors de créer une instance unique, de mettre en avant les sujets HSCT par la mise en place d'une formation spécifique pour la totalité des membres de l'instance unique ainsi que, selon des seuils précisés au niveau réglementaire dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique hospitalière et dans les collectivités de plus de 300 agents, une formation spécialisée, au sein de ces instances, compétente sur ces questions.

Pourquoi réformer les compétences des CAP ? Quelles modifications prévoit le projet de loi de transformation de la fonction publique ?

Aujourd'hui, l'activité des CAP est monopolisée par des questions individuelles et, lorsqu'elles sont abordées, les questions délicates sont traitées en dehors des CAP.

Le Gouvernement propose alors d'harmoniser l'organisation des CAP dans les trois versants, et de créer des CAP par catégories A, B et C afin de gagner en cohérence dans l'étude des situations individuelles, en particulier en matière de discipline, pour décloisonner le dialogue. Cela permettra de gagner du temps dans les processus de recrutement.

Pour l'agent inscrit dans un projet à mobilité, le gain de temps sera de l'ordre de six à douze mois. Les lignes directrices devront être portées à la connaissance des agents afin de leur permettre de connaître les critères d'examen des demandes de mutations ou des dossiers de promotion.

En cas de désaccord avec la suite donnée à leurs demandes, ils bénéficieront d'une voie de recours spécifique devant l'autorité hiérarchique avant un éventuel recours contentieux.

Leviers managériaux

Pourquoi élargir le recours aux contractuels dans la fonction publique alors qu'il existe déjà des fonctionnaires ?

Les employeurs publics rencontrent des difficultés à recruter des fonctionnaires dans certains domaines, notamment dans le numérique.

De plus, les territoires les moins attractifs font face à des vacances d'emploi.

Le Gouvernement envisage donc de rendre le secteur public, en concurrence avec le privé, plus attractif, en améliorant la situation précaire des contractuels dont la durée de travail ne peut excéder six ans.

Avec l'élargissement du recours au contrat pour toutes les catégories, A, B et C, l'idée n'est pas de remettre en question le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, mais de renforcer la qualité du service public en palliant les manques actuels.

Les recrutements devront être transparents afin de donner à chacun l'opportunité de faire valoir ses compétences : le nouveau portail commun de l'emploi public, la « Place de l'emploi public », facilitera l'accès à l'information.

Quel est l'intérêt du contrat de projet alors qu'il existe déjà des contrats à durée indéterminée (CDD) ?

Les administrations doivent parfois se doter temporairement de compétences particulières. Or, aujourd'hui, les employeurs publics ne peuvent s'adjoindre ces compétences qu'en recrutant dans le cadre de contrats courts, sans garantie pour l'agent qui a commencé le projet de le voir mené à son terme.

Est donc prévue la création d'un contrat de projet, ouvert à toutes les catégories, qui garantira à l'agent le droit de terminer son projet.

Si le contrat est rompu avant la fin du projet, il pourra bénéficier d'une indemnité.

Que prévoit le projet de loi de transformation de la fonction publique pour lutter contre le recours abusif à la vacance dans la fonction publique ?

Au sein de la fonction publique territoriale, des emplois permanents peuvent être à temps non complet (dans la filière animation, dans l'enseignement artistique et culturel, etc.).

Pour satisfaire ce besoin, certains employeurs recourent à des vacataires de manière abusive. Alors même qu'ils répondent à des besoins permanents et réguliers, les agents sont recrutés dans contrat et ne bénéficient pas des droits qui en découlent.

Afin d'éviter cette situation, le Gouvernement propose d'élargir le recours au contrat pour faire face à des besoins à temps non complet.

Ce contrat offrira la possibilité d'une titularisation sur une fonction à temps non complet. Le projet de loi contient également des mesures visant à prévenir le développement de nouvelles formes de précarité en instaurant un bilan social tous les deux ans, obligatoire pour l'employeur public.

Transparence et équité

Pourquoi est-il nécessaire d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique ?

Encore aujourd'hui, le temps de travail effectif, dans la fonction publique territoriale, peut être inférieur aux 1 607 heures annuelles, ce qui crée une rupture d'égalité entre les agents sur des postes équivalents.

Le projet de loi prévoit alors d'abroger les régimes dérogatoires aux 35 heures antérieurs à 2001 pour garantir une application homogène de la norme relative au temps de travail pour les agents de la fonction publique, à l'exception des agents concernés par des sujétions particulières (travail de nuit, le dimanche, etc.).

Cette disposition va donc dans le sens d'une amélioration de l'efficacité du service public.

Mobilité et transitions professionnelles

Qui pourra bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique ?

Alors que la séparation d'un agent, qu'elle résulte d'une volonté unilatérale de l'employeur ou partagée, nécessite une procédure lourde et stigmatisante.

La rupture conventionnelle ouvre droit aux mêmes garanties en termes d'indemnisation et de versement de l'allocation chômage.

Le projet de loi prévoit ainsi la mise en place du dispositif de rupture conventionnelle pour les contractuels.

Une expérimentation de cinq ans, entre 2020 et 2025, est prévue afin d'apprécier les effets d'une rupture conventionnelle au bénéfice des titulaires de la fonction publique d'État. Le champ de l'expérimentation sera défini en concertation avec les organisations syndicales représentatives et porté à la connaissance des personnels.

Que prévoit le projet de loi de transformation de la fonction publique pour les agents dont l'emploi est supprimé ?

Les missions de service public évoluent et certains emplois peuvent être supprimés. Lorsque cette situation se présente, il doit être donné à l'agent la possibilité de construire une nouvelle étape dans sa carrière, dans le public ou dans le privé.

Le Gouvernement propose alors de garantir un reclassement local aux fonctionnaires de l'État dont l'emploi est supprimé et de faciliter les changements de métiers grâce à un congé de transition professionnelle.

Il ouvre également la possibilité de s'orienter vers le privé grâce à un dispositif passerelle pour l'accès à un emploi salarié dans une entreprise privée – une mise à disposition dans l'entreprise pendant un an maximum – et la mise en place d'une indemnité de départ volontaire pouvant aller jusqu'à deux ans de rémunération.

Au sein de l'État, une agence de la reconversion permettra d'accompagner services et agents. Enfin, un fonds interministériel, doté de 50 millions d'euros, a été créé pour financer les mesures d'accompagnement RH des agents de la FPE afin de veiller à une plus grande égalité de traitement des agents concernés par des restructurations.

Comment garantir les droits des agents lors d'une externalisation d'activité ?

Lorsque des services sont transférés au secteur privé, les règles appliquées aux agents ne sont pas identiques.

Il est donc nécessaire d'harmoniser les règles de transferts des agents.

Nous proposons de rendre possible un détachement automatique, sur la durée du contrat, des fonctionnaires dans l'entreprise privée tout en garantissant le maintien de leur rémunération et de toutes les garanties découlant de leur statut.

Ainsi, les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans leurs corps ou cadres d'emplois d'origine afin de préserver leurs droits à promotion dans leurs administrations d'origine.