



## **Concours de secrétaire administratif**

# **La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**



Auteur : Bruno GIBERT

Année : 2020

# La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

## 5 grands objectifs

- promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics
- transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace
- simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
- renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, et les agents en situation de handicap
- 

## 3 évolutions principales en matière de dialogue social :

- Obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion
- Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.
- Le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de 15 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi en matière de négociation dans la fonction publique, tant au niveau local que national. Ces ordonnances devront définir les autorités compétentes pour négocier et les domaines de négociation

## Instances

- Création du comité social territorial issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels. Cette disposition s'appliquera après les élections professionnelles de 2022.
- Modification des compétences des commissions administratives paritaires. Elles ne sont plus compétentes en matière de détachement, mutation interne, avancement de grade et promotion interne.
- Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique au sein de chaque collectivité, au lieu d'une par catégorie.

## **Elargissement des possibilités de recours à des contractuels**

- Ouverture par la voie contractuelle des emplois fonctionnels des communes de plus de 40 000 habitants (au lieu de 80 000 habitants aujourd'hui).
- Création du contrat de projet ouvert dans toutes les catégories. Ce type de contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée. Son échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans. Il s'agit d'emplois non permanents qui ne peuvent donner lieu à CDI.
- Élargissement du recours au contrat sur emploi permanent aux agents de catégories B et C, dans les mêmes conditions que celles prévues aux emplois de catégorie A (lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient).
- Portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique.
- Assouplissement des règles de recrutement d'agents contractuels à temps non complet.

## **2 mesures en matière disciplinaire**

- Harmonisation des sanctions disciplinaires au sein des trois versants de la fonction publique et création d'une nouvelle sanction du 1<sup>er</sup> groupe : exclusion temporaire de fonction de 3 jours maximum.
- Suppression des conseils de discipline de recours. (le CSAP à la Ville)

## **Temps de travail**

- Fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale, soit 1 607 heures par an.

## **Egalité Homme Femme**

- Généralisation des dispositifs de signalement
- Mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Nominations équilibrées au sein des emplois de direction.
- Suppression de l'application du jour de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse

## **Droit de grève**

- Ouverture de négociations entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales pour conclure un accord local pour assurer la continuité des services publics dans certains services: collecte et traitement des déchets des ménages, transport public de personnes, aide aux personnes âgées et handicapées, accueil des enfants de moins de trois ans, accueil périscolaire, restauration scolaire ...,
- À défaut d'accord dans un délai de 12 mois, l'assemblée délibérante détermine les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables garantissant la continuité du service public.

- Obligation pour l'agent de déclarer son intention de participer à la grève au plus tard 48 h avant

## **Mobilité**

- Instauration de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, à titre expérimental pour les fonctionnaires et les agents en CDI.
- Extension du bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi : agents démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire et agents ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle.
- Création d'un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés. Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil avec maintien du niveau de rémunération.

## **Déontologie**

La loi renforce les contrôles déontologiques au sein de la fonction publique.

- Suppression de la Commission de déontologie de la fonction publique, ses missions étant dévolues à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)
- Déontologie et recrutement de fonctionnaires ou de contractuels venant du secteur privé. La HATVP examine si l'activité qu'exerce l'agent risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.