

L'essentiel

de la loi de

#transformation

de la fonction

publique



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

Chaque jour, 5,5 millions d'agents publics nous protègent, nous soignent et nous accompagnent partout sur le territoire. Au service de leurs concitoyens, ils constituent l'indispensable maillon qui contribue à la cohésion sociale de notre pays.

Avec la loi de transformation de la fonction publique, nous reconnaissons leur engagement et répondons aux attentes qu'ils ont exprimées lors d'une année entière de concertation.

Nous donnons à l'ensemble des agents publics et à leurs employeurs les clés pour s'adapter aux exigences contemporaines auxquelles sont aujourd'hui confrontées nos administrations, collectivités territoriales et hôpitaux publics.

Cette volonté de modernisation se traduit par de nouvelles souplesses accordées aux employeurs, élus et encadrants publics, en matière de recrutement et de gestion de leurs équipes, et par la simplification des conditions d'exercice du dialogue social.

Elle se traduit aussi par l'offre de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle pour les agents publics, et l'amélioration de leurs conditions de travail, ainsi que par le renforcement de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ces mesures sont essentielles pour renouer avec la promesse républicaine d'un service public pour tous, au plus près des territoires.

**Une
loi,
trois
objectifs**

Pourquoi



- Pour donner plus de **confiance et d'autonomie** aux employeurs publics ;
- Pour fluidifier le **dialogue social** ;
- Pour mieux répondre aux **besoins de compétences** au sein des **services publics**.

Pour qui ?



- Pour les **élus et encadrants publics** ;
- Pour les **agents** des trois versants de la fonction publique ;
- Pour les **usagers**, grâce à une offre de services publics renouvelée.

Comment ?



- ✓ En créant une **instance unique pour le dialogue social** : le comité social (comité social d'« administration » pour l'État ; comité social « territorial » dans le versant territorial, et comité social d'établissement dans le versant hospitalier) ;
- ✓ En facilitant les mobilités grâce à la **suppression de l'examen préalable des demandes de mutation** par les commissions administratives paritaires (CAP) ;
- ✓ En **harmonisant le temps de travail** dans la fonction publique et avec le secteur privé (1 607 heures/an) ;
- ✓ En reconnaissant le **mérite individuel et collectif** de chaque agent, à travers le versement de primes d'intéressement ;
- ✓ En élargissant le **recours aux contrats** sur les emplois permanents de toutes catégories, et en créant le **contrat de projet** pour les besoins ponctuels, afin de mieux adapter l'offre de services publics aux besoins des usagers ;
- ✓ En organisant des **concours nationaux à affectation locale** pour permettre aux candidats de choisir leur territoire d'affectation ;
- ✓ En favorisant la **négociation des conditions d'exercice des services publics locaux** en cas de grève, afin de permettre aux autorités territoriales d'assurer la continuité de certains services publics essentiels au bon fonctionnement de leurs territoires.

Quand ?



- **Quatre phases de déploiement en fonction des mesures :**
 - ✓ Dès l'entrée en vigueur de la loi ;
 - ✓ A compter de 2020 ;
 - ✓ A compter de 2021 ;
 - ✓ Au plus tard lors du renouvellement des instances de concertation.

Pourquoi

- Pour que les agents des trois versants de la fonction publique bénéficient des **mêmes droits que les salariés du secteur privé** ;
- Pour améliorer leurs **conditions de travail** et favoriser leur **évolution professionnelle** ;
- Pour mieux prendre en compte leurs **situations personnelles** qui peuvent affecter le bon déroulement de leurs carrières ;
- Pour valoriser le **mérite individuel et collectif** de chaque agent.

Pour qui ?

- Pour les **fonctionnaires** ;
- Pour les **agents en CDI et en CDD** ;
- Pour les **apprentis**.

Comment ?

- ✓ En créant un **dispositif de rupture conventionnelle** pour les agents en CDI et, à titre expérimental, pour les fonctionnaires ;
- ✓ En étendant la **prime de précarité** aux agents en CDD dont le contrat et la rémunération n'excèdent respectivement pas une durée d'un an et un montant de 3 000€ bruts/mois ;
- ✓ En donnant aux **proches aidants la possibilité de bénéficier d'un congé** d'une durée maximale d'un an, fractionnable ;
- ✓ En garantissant la **portabilité de droits à la formation** du secteur public vers le secteur privé, et inversement ;
- ✓ En permettant aux créateurs d'entreprises de cumuler leur emploi et leur projet pendant une durée maximale de 4 ans contre 3 ans initialement ;
- ✓ En versant, dans le cadre des plans de départs volontaires, une **indemnité de départ volontaire** aux agents qui souhaitent s'orienter vers le secteur privé et en accompagnant leur transition professionnelle ;
- ✓ En permettant, grâce à la **priorité d'affectation locale**, aux agents dont le poste est supprimé de continuer à travailler dans le même département.

Quand ?

- **Trois phases de déploiement en fonction des mesures :**
 - ✓ Dès l'entrée en vigueur de la loi ;
 - ✓ A compter de 2020 ;
 - ✓ A compter de 2021 ;

Pourquoi



- Pour responsabiliser **les employeurs publics** ;
- Pour **répondre aux attentes de transparence** exprimées par les citoyens ;
- Pour agir en faveur du renforcement de l'**égalité professionnelle** ;
- Pour **accompagner les agents les plus fragiles** dans le bon déroulement de leurs carrières.

Pour qui ?



- Pour les **citoyens et les usagers** ;
- Pour les **employeurs publics et les agents** ;
- Pour les **apprentis et candidats à l'accès à la fonction publique**.

Comment ?



- ✓ En renforçant le **contrôle déontologique à l'entrée de la fonction publique** grâce à un examen des dossiers des candidats aux plus hauts postes à responsabilités par la HATVP ;
- ✓ En systématisant la **publication de la somme des dix plus hautes rémunérations** versées aux agents des ministères, collectivités, intercommunalités de plus de 80 000 habitants, et des plus gros établissements hospitaliers ;
- ✓ En prévoyant que le **Gouvernement remette chaque année au Parlement un rapport** dans lequel figureront les plus hautes rémunérations pratiquées dans les trois versants de la fonction publique ;
- ✓ En **luttant contre les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes à travers l'égal accès aux emplois de direction et aux promotions, le maintien des primes pendant le congé maternité ou encore la déclinaison, dans chaque administration, d'un **plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle** ;
- ✓ En offrant de **nouvelles garanties aux agents en situation de handicap** telles que le dispositif spécifique de promotion et la portabilité des aménagements de poste en cas de mobilité ;
- ✓ En favorisant l'évolution de carrière des agents confrontés à des situations **d'usure professionnelle** ;
- ✓ En **supprimant les obstacles juridiques et financiers au développement de l'apprentissage** dans la fonction publique.

Quand ?



- **Deux phases de déploiement en fonction des mesures** :
 - ✓ Dès l'entrée en vigueur de la loi ;
 - ✓ A compter de 2020.

Dès la
publication
de la loi

A compter
de 2020

- ✓ **Harmonisation** du temps de travail dans la fonction publique et avec le secteur privé ;
- ✓ **Négociation** des conditions d'exercice des services publics locaux en cas de grève ;
- ✓ Suppression des obstacles au **développement de l'apprentissage** dans les trois versants de la fonction publique ;
- ✓ **Évolution du cadre applicable** aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi dans la fonction publique territoriale ;
- ✓ **Suppression du jour de carence** pour maladie pour les femmes enceintes ;
- ✓ **Maintien des primes** pendant les congés maternité, paternité et d'adoption.

- ✓ **Suppression de l'examen des mutations** et des autres actes de mobilité en commission administrative paritaire (CAP) ;
- ✓ **Recours élargi au contrat** sur les emplois publics de toutes catégories, y compris sur les emplois de direction ;
- ✓ **Création du contrat de projet** ;
- ✓ Création du dispositif de **rupture conventionnelle** ;
- ✓ **Dispositif spécifique d'accompagnement** pour les agents dont l'emploi est supprimé au sein de l'État et du versant hospitalier ;
- ✓ **Renforcement du contrôle déontologique** des agents publics avec la fusion de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et de la commission de déontologie ;
- ✓ **Dispositifs obligatoires de signalement** des violences sexistes et sexuelles au sein de chaque administration ;
- ✓ **Plan d'action obligatoire** pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de chaque administration ;
- ✓ **Expérimentation d'un dispositif spécifique** de promotion des personnes en situation de handicap.

**A compter
de 2021**

**Au plus tard
lors du
renouvellement
des instances
de
concertation**

- ✓ **Création d'une prime de précarité** pour les agents en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- ✓ **Entretien professionnel** en lieu et place de la notation pour les agents de la fonction publique hospitalière ;
- ✓ **Suppression de l'examen des promotions** en commission administrative paritaire (CAP).

- ✓ **Création des comités sociaux** d'administration, territoriaux et d'établissement en lieu et place du comité technique et du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail) ;
- ✓ **Création de commissions administratives paritaires** par catégorie hiérarchique au sein de l'État et suppression des groupes hiérarchiques dans les CAP de la fonction publique territoriale ;
- ✓ **Création de CCP uniques** pour les contractuels de toutes catégories hiérarchiques de la fonction publique.

RETROUVEZ-NOUS SUR :

economie.gouv.fr

fonction-publique.gouv.fr

facebook.com/economie.gouv

twitter.com/economie_gouv

#fonctionpublique

