

**20 mesures de
#transformation
de la fonction
publique
territoriale**

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, 1,9 millions d'agents publics territoriaux, intervenant dans plus de 250 métiers différents, et 48 000 employeurs territoriaux, nous font bénéficier des services publics locaux de qualité, à chaque moment de notre quotidien.

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 territoriaux et à leurs employeurs les clés pour mieux répondre aux attentes des usagers, tout en prenant en compte la diversité des collectivités et des établissements locaux.

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 de chaque territoire.

Une

loi,

quatre

objectifs

1

**Simplifier le
fonctionnement des
instances et renforcer les
outils de dialogue social**

Page 6

2

**Faciliter les recrutements
par le recours au contrat**

Page 7

3

**Moderniser la gestion des
ressources humaines**

Pages 8 et 9

4

**Renforcer l'égalité
professionnelle**

Page 10

1 Simplifier le fonctionnement des instances et renforcer les outils de dialogue social

1/ Les lignes directrices de gestion

- Des lignes directrices de gestion doivent fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et les critères de sélection pour les promotions au choix.

2/ Le comité social territorial

- Fusion du comité technique et du CHSCT, il est saisi sur les orientations stratégiques sur les politiques des ressources humaines et sur les lignes directrices de gestion.
- Il comprend une **formation spécialisée compétente en matière d'hygiène, de sécurité, et de conditions de travail**.
- **Obligatoire pour les collectivités employant au moins 200 agents**, elle est facultative pour les autres.

3/ Les commissions paritaires

- Les **compétences des commissions administratives paritaires sont recentrées sur les décisions individuelles défavorables** : la CAP n'est plus compétente en matière de promotion interne, d'avancement, et de mutation entraînant un changement de résidence administrative.
- L'**organisation des commissions consultatives paritaires est simplifiée** à travers l'institution d'une commission unique pour les trois catégories hiérarchiques par collectivité ou établissement public local.

4/ Les accords à portée normative

- Selon un cadre qui reste à définir par ordonnance, la loi renforce la **possibilité de conclure des accords ayant une portée normative au niveau de la collectivité territoriale ou de l'EPCI**. Ces accords portent notamment sur la formation et la qualité de vie au travail.

5/ L'accès à l'information

- L'information RH est regroupée et enrichie au sein **d'un rapport social unique**, présenté à l'assemblée délibérante après l'avis du comité social territorial.
- Est également mise à disposition des membres du comité social territorial une **base de données sociales** pour faciliter l'exercice de leur mandat.

1/ Les emplois permanents et non permanents

- Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, le recrutement d'agents contractuels sur emploi permanent est étendu à toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C).
- Pour les emplois permanents, le recours aux contractuels est également facilité pour les **communes de moins de 1 000 habitants et les EPCI de moins de 15 000 habitants**.
- Un **contrat de projet**, ouvert à toutes les catégories hiérarchiques, est créé pour répondre aux besoins ponctuels des collectivités et des établissements publics (de 1 à 6 ans).

2/ Sur les emplois fonctionnels de direction

- Le **recours au contrat est ouvert pour les emplois de DGS, de DGA, et de DGST** pour toutes les collectivités et EPCI dont la population dépasse 40 000 habitants, au lieu de 80 000 (DGS) ou 150 000 habitants (DGA).
- **Ces contrats n'ouvrent pas droit à un CDI ou une titularisation.**

3/ Sur les emplois à temps non complet

- Les communes de moins de 1 000 habitants et les EPCI comptant moins de 15 000 habitants peuvent **recruter des contractuels pour les emplois à temps non complet** quelle que soit la quotité de temps de travail.
- Les autres collectivités territoriales, sans limitation de strate, peuvent recruter des contractuels pour des emplois dont la quotité de travail est inférieure à 50% de la durée légale.
- **Toutes les collectivités et EPCI peuvent désormais recourir à des fonctionnaires à temps non complet**, sur emploi permanent, alors que cette faculté était jusqu'à présent réservée à certains niveaux de collectivité ou à certains cadres d'emplois,
- La loi élargit la possibilité de mise à disposition d'agents contractuels par les centres de gestion.

4/ Procédure de sélection

- Une **procédure spécifique de recrutement des contractuels**, tenant compte du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions et de la taille de la collectivité, doit être mise en place.
- Cette disposition ne s'applique pas au recrutement d'un directeur général des services pour les collectivités ou établissements de plus de 40 000 habitants.

5/ Droits des contractuels

- La loi prévoit le versement, à partir de 2021, d'une **prime de précarité** pour les agents contractuels dont le contrat est inférieur ou égal à un an, à l'exception des contrats saisonniers, et dont la rémunération n'excède pas deux fois le smic (3 000€ bruts/mois)
- Elle **rend obligatoire la formation** des agents contractuels qui occupent des emplois permanents et fonctionnels.

1/ Adapter les modalités d'accès à la fonction publique territoriale et l'organisation des concours

- La loi prévoit la **possibilité d'organiser des concours sur titre**, au-delà des seules filières sociale, médico-sociale, et médico-technique.
- Elle **interdit à un candidat de participer simultanément à plusieurs concours** pour l'accès à un même cadre d'emplois.
- Le **recrutement d'apprentis est facilité** avec le financement des frais de formation à hauteur de 50% par le CNFPT et l'alignement des conditions de rémunération sur celles du secteur privé.
- Un **dispositif de recrutement direct à l'issue du contrat des apprentis en situation de handicap** est expérimenté.

2/ Offrir plus de souplesse dans l'organisation du travail

- Le **temps de travail est harmonisé** dans la fonction publique territoriale avec l'abrogation des accords dérogatoires aux 1 607 heures au plus tard un an après le renouvellement des assemblées délibérantes.
- Le **droit de grève est encadré**, pour certains agents et dans certains services, dont l'interruption contreviendrait à l'ordre public ou aux besoins essentiels des usagers, sur la base d'un accord négocié avec les organisations syndicales représentatives dans la collectivité ou l'établissement public local.
- L'engagement professionnel est mieux pris en compte dans les régimes indemnitaires (RIFSEEP) des agents à travers le **versement de primes individuelles et/ou collectives**.

3/ Accompagner les parcours professionnels et le retour à l'emploi

- La loi ouvre la possibilité d'une **portabilité des CDI** entre les trois versants de la fonction publique.
- Elle autorise le **double détachement** pour les agents qui occupent un emploi fonctionnel et qui bénéficient d'une promotion interne.
- Un dispositif de **rupture conventionnelle** est créé pour les agents en CDI et, à titre expérimental, pour les fonctionnaires.
- Un **protocole organisant la fin de fonctions** peut être conclu entre un agent occupant un emploi fonctionnel et son employeur
- Le **dispositif FMPE** (fonctionnaires momentanément privés d'emploi) **est refondu** avec une obligation renforcée d'accompagnement par le centre de gestion et le CNFPT et, en contrepartie, une dégressivité accrue de la rémunération à partir de la deuxième année de prise en charge.

4/ Renforcer la transparence sur les rémunérations

- Les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants doivent, à l'image des entreprises, **publier chaque année sur leur site internet la somme des dix plus hautes rémunérations** versées aux agents, ainsi que le nombre respectif de femmes et d'hommes percevant ces rémunérations.

5/ Optimiser la qualité du service rendu par le CNFPT et les centres de gestion

- La loi adapte **l'organisation du CNFPT à la carte administrative des régions**
- Au niveau régional, les missions du centre de gestion coordonnateur sont renforcées, avec l'obligation de mettre en œuvre un **schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.**
- Une **convention doit obligatoirement** être conclue entre le centre de gestion coordonnateur et le CNFPT, afin d'articuler leurs missions au niveau régional.

1/ Conforter le dispositif des nominations équilibrées

- Le **dispositif est étendu aux collectivités dont la population dépasse 40 000 habitants**, contre 80 000 actuellement, à l'exception des collectivités disposant de moins de 3 emplois fonctionnels.
- Le **cycle pris en compte passe de 5 à 4 nominations et le cycle est désormais apprécié sur la durée du mandat** avec une neutralisation spécifique en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics.
- Un **objectif de progression du nombre de femmes dans le nombre global d'emplois de direction** est également instauré afin de parvenir à une réelle parité.

2/ Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un **plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle**, sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation.
- La loi favorise **l'égal accès aux avancements de grades** au choix.
- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de **congé maternité, paternité et adoption**.
- **Les droits à avancement et promotion** sont conservés pendant le congé parental, et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de cinq ans au cours de la carrière.

3/ Prévenir les violences sexistes et/ou sexuelles

- Toutes les collectivités sont dans l'obligation de mettre en œuvre un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes**.
- Il leur appartient également **d'accompagner et d'orienter** les agents qui auraient été victimes de tels agissements.
- Ce dispositif peut être mutualisé.

4/ Améliorer les parcours de carrière des personnes en situation de handicap

- La loi garantit la **portabilité des aménagements de poste** en cas de mobilité.
- Un dispositif expérimental est mis en place pour favoriser la **promotion professionnelle** des agents en situation de handicap.
- Les **droits à formation** des agents en situation de handicap seront renforcés.

Calendrier

Dès la
publication
de la loi

- ✓ **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.

A compter
de 2020

- ✓ **Harmonisation** du temps de travail dans la fonction publique et avec le secteur privé ;
- ✓ **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** ;
- ✓ **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 ;
- ✓ **Financement par le CNFPT** des frais de formation des apprentis à hauteur de 50% ;
- ✓ **Dispositif obligatoire 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**

- ✓ **Création d'une prime de précarité** pour les agents en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- ✓ **Suppression de l'examen des promotions** en commission administrative paritaire (CAP).

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

- ✓ **Création des comités sociaux ;**
- ✓ Suppression des groupes hiérarchiques dans les CAP de la fonction publique territoriale ;
- ✓ **Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique** pour les contractuels de toutes catégories hiérarchiques dans la collectivité ou l'établissement public.

RETROUVEZ-NOUS SUR :

economie.gouv.fr

fonction-publique.gouv.fr

facebook.com/economie.gouv

twitter.com/economie_gouv

#fonctionpubliqueterritoriale

