



Vote de la loi Fonction Publique par le Parlement malgré l'unanimité des organisations syndicales contre ce texte.

La loi fonction publique après son passage en commission mixte paritaire a été votée à l'assemblée nationale et au sénat. En attendant sa publication, qui ne pourra être effective qu'après l'avis du Conseil Constitutionnel, l'UNSA Fonction Publique fait un point sur son contenu.

Transformation radicale du dialogue social dans la fonction publique

Une instance unique est créée en lieu et place des CT et des CHSCT : Le Comité Social d'Administration, le comité Social Territorial ou le Comité Social d'Établissement, avec une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les titulaires de ces formations spécialisées sont désignés parmi les élus du CS et les suppléants sont désignés par l'organisation syndicale.

Les missions de ces Comité Sociaux ont trait :

- Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- À l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- Aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social d'administration ;
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- Aux projets de statuts particuliers ;
- À la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Un rapport social unique, rassemblant de nombreuses données utiles pour établir les lignes directrices de gestion, sera élaboré chaque année.

Un CSA sera instauré pour l'ensemble des personnels des Voies navigables de France.

Les CAP évoluent fortement

Elles deviennent des CAP de catégorie A, B, C, et en cas d'insuffisance d'effectif, la CAP peut regrouper plusieurs catégories hiérarchiques.

Les sujets pouvant être traités dans les CAP sont :

- La disponibilité ;
- La révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- Le conseil de discipline ;
- Le licenciement.

La mobilité, les avancements et promotions disparaissent des missions des CAP contre l'avis de l'UNSA Fonction Publique.

Des lignes directrices de gestion sont établies après avis du Comité Social.

Le régime de sanction évolue avec en particulier « l'exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de trois jours » inscrite dans le groupe 1 pour les trois versants (sans réunion de la CAP).

Les commissions de recours sont supprimées.

Les CAP d'établissements de l'enseignement supérieur sont modifiés profondément.

Mutations et mobilités dans la FPE :

Les affectations prononcées tiennent compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée :

- Au fonctionnaire séparé de son conjoint pour des raisons professionnelles ;
- Au fonctionnaire en situation de handicap ;
- Au fonctionnaire qui exerce ses fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ;
- Au fonctionnaire qui justifie du centre de ses intérêts matériels et moraux dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie ;
- Au fonctionnaire, y compris relevant d'une autre administration, dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

Des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois pourront être définies.

Les décisions de mutation tiennent compte des lignes directrices de gestion en matière de mobilité.

Cependant, l'UNSA a pu arracher, lors du Conseil Commun de la Fonction Publique, un nouveau dispositif :

Les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises sur l'avancement, la promotion ou l'affectation (mobilité) ou encore en cas de rupture conventionnelle. À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion, leurs sont communiqués.

Dans le versant territorial :

- De nouvelles élections pourraient être organisées s'il y a fusion ou création d'une collectivité dans un délai d'un an après celle-ci... en attendant ces élections, les droits syndicaux seront maintenus.
- Une évolution pour les CCP: elles examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.
- **Le régime indemnitaire de la territoriale** est fixé par les collectivités dans la limite de ceux dont bénéficient les agents de l'Etat, y compris dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP. Pendant un congé de maternité, l'agente conservera son indemnité.

De nombreuses ordonnances sont prévues dans la loi :

- Prendre des dispositions pour favoriser aux niveaux national et local la conclusion d'accords négociés (interlocuteur habilité à négocier, conditions pour négocier un accord local sans accord national, les conditions d'un accord majoritaire et les conséquences d'un tel accord (portée, effet juridique, condition de conclusion et de résiliation...).
- Redéfinir la participation des employeurs au financement de la protection sociale complémentaire des agents publics.
- Simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, en rationalisant leurs moyens d'action.
- Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi.
- Clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime général de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, au congé pour adoption, au congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer de l'agent, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé de proche aidant.
- Créer un code général de la fonction publique.

Contractuels et recours accru au contrat :

- Les emplois de direction (direction des services, direction ARS, emploi supérieur hospitalier...) sont ouverts au recrutement d'agent contractuel sur un contrat à durée déterminée (CDD). Ils suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Ils ne pourront pas être titularisés.

- Création de contrats de projet, avec une durée minimale de 12 mois, sur des emplois de catégorie A, B ou C avec une indemnité en cas de rupture anticipée.
- L'Etat pourra avoir recours à des agents contractuels des 3 catégories soit en CDI, soit en CDD renouvelable une fois avant CDisation.
- La même possibilité est offerte aux collectivités territoriales de moins de 1000 habitants ou des groupements de moins de 15 000 habitants (Recrutement A, B et C).
- Les établissements hospitaliers pourront recruter des contractuels pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (12 mois sur un période de 18 mois) ou pour un contrat saisonnier (6 mois renouvelables sur 12 mois consécutifs).
- Une indemnité est créée pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un an (sauf les contrats saisonniers). *L'UNSA se félicite de cette petite avancée.*
- Rémunération des agents contractuels dans la fonction publique territoriale en lien avec la rémunération des agents titulaires.
- Possibilité pour les agents contractuels en CDI de demander à exercer dans une autre collectivité ou dans un autre versant de la fonction publique.

L'évaluation professionnelle : Suppression de la notation des agents en particulier à l'hôpital. (*Revendication ancienne de l'UNSA*)

Déontologie :

La haute autorité pour la transparence de la vie publique fusionne avec l'ancienne Commission de la déontologie de la fonction publique. La nouvelle entité devrait intervenir dans le cas de la reprise d'une entreprise ou s'il y a un doute sérieux sur la compatibilité entre l'activité actuelle et l'activité future ou ancienne. Elle sera également chargée du suivi des membres des cabinets ministériels et des collaborateurs du Président de la République.

Dans le cadre de la transparence, la publication des rémunérations les plus élevées devient obligatoire.

Des mesures immédiates ou concrètes :

- Création d'un congé de proche aidant d'une durée de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière pour s'occuper d'une personne handicapée ou ayant une perte d'autonomie grave. Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.
- Pendant un congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission.
- En cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

- Les fonctionnaires bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.
- Les fonctionnaires de la police municipale peuvent être promus à un échelon supérieur ou au grade supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure ou s'ils ont été grièvement blessés. Certains agents pourront être dispensés de formation en raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle antérieure.
- Pendant une année à compter du jour de la naissance, un fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.
- Intégration des fonctionnaires exerçant dans un centre d'hébergement du centre d'action sociale de la ville de Paris dans le corps des fonctionnaires de la ville de Paris.
- L'apprentissage sera possible en milieu hospitalier pour les étudiants en masso-kinésithérapie, en pédicurie-podologie, en orthoptie et en orthophonie.
- Les agents bénéficieront d'une formation au management lors de leur première prise de fonction sur un poste d'encadrement.
- Un agent territorial en disponibilité de droit pour suivre son conjoint est réintégré sur son poste si cette disponibilité n'a pas excédé 3 ans. Au-delà, une des trois premières vacances de poste doit lui être proposée.

Temps de travail :

- Les collectivités qui auraient maintenu un régime de travail défini avant la publication de la loi du 3 janvier 2001 disposeront d'un an après le renouvellement des mandats électoraux pour définir les nouvelles règles relatives au temps de travail de leurs agents.
- Pour l'Etat, la loi rappelle la base de travail effectif de 1607 heures comme obligation de service. Un décret devrait préciser les mesures d'adaptation en tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents.

CNFPT et Centre de gestion :

- Une délégation est créée dans chaque région avec l'établissement d'un schéma régional. Une convention devrait définir l'organisation des concours, des examens professionnels, la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement...
- Possibilité de créer un centre de gestion interdépartemental.
- Le CNFPT verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50% des frais de formation.
- En cas de suppression d'un emploi, le régime de recherche de poste pour un reclassement et de prise en charge de la rémunération change (baisse de 10% chaque année et le licenciement remplace la disponibilité d'office).

Des restrictions du droit des agents :

- Sanction, sans consultation du conseil de discipline, des agents de l'administration pénitentiaire
- Droit de grève dans la fonction publique territoriale :
 - Dans les collectivités, un accord visant à assurer la continuité des services publics (collecte et traitement des déchets, aides aux personnes âgées ou handicapées, transport, accueil d'enfant de moins de trois ans, accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire) en cas de grève doit être signé dans un délai de 12 mois (principe de déclaration d'intention étendue à la FPT)
 - La collectivité peut demander à un agent ayant débuté son service de le finir (impossibilité de faire grève une heure).

Rupture Conventionnelle :

- La rupture conventionnelle est ouverte à tous les fonctionnaires titulaires des 3 versants (sauf les fonctionnaires pouvant prendre leur retraite à taux plein, les fonctionnaires détachés comme contractuels). Elle sera possible pour les agents contractuels et les ouvriers d'Etat. L'accès à l'indemnisation chômage sera possible. Une indemnité sera versée mais il faudra la rembourser si l'agent retrouve un emploi public dans les 6 ans. *Il s'agit d'un dispositif importé du code du travail, adapté aux entreprises, qui n'offre pas les mêmes garanties pour les agents publics.*
- Un article spécifique pour la Caisse des Dépôts est intégré à la loi.

En cas de restructuration :

- Un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'un employeur public ou dans le secteur privé.
- Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein d'un service du département ministériel ou de l'établissement public dont il relève, dans le département où est située sa résidence administrative.
- À sa demande, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de mutation ou de détachement dans tout emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève ainsi que vers un établissement public sous tutelle, sur l'ensemble du territoire national.
- Lorsque le fonctionnaire ne peut se voir offrir un autre emploi correspondant à son grade, il bénéficie d'une priorité d'affectation ou de détachement dans les emplois vacants correspondant à son grade dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l'État dans le département ou, à défaut, dans la région où est située sa résidence administrative.
- Ces priorités de mutation ou de détachement prévalent sur les autres priorités légales (article 60).
- Par dérogation, le fonctionnaire peut bénéficier, en vue de sa reconversion professionnelle, d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise exerçant son activité

dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé, pendant une durée maximale d'un an. La mise à disposition donne lieu à un remboursement partiel de la rémunération de l'intéressé par l'organisme ou l'entreprise d'accueil.

- Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration peut bénéficier à l'occasion de sa démission régulièrement acceptée d'une indemnité de départ volontaire. Il peut bénéficier de l'allocation chômage.

Externalisation ou privatisation :

- Les fonctionnaires exerçant l'activité « externalisée » peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée.
- Ce contrat de travail comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieure et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de droit privé. *(Point sur lequel l'UNSA avait insisté)*
- Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent.
- Sans préjudice des cas où le détachement ou la disponibilité est de droit, le fonctionnaire peut demander qu'il soit mis fin à son détachement.
- En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office.
- En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil.
- Cet organisme est tenu de reprendre les clauses substantielles du contrat de travail à durée indéterminée du fonctionnaire, notamment celles relatives à la rémunération.
- Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.
- Lorsque le fonctionnaire détaché en application du présent article et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son corps ou son cadre d'emploi d'origine
- À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité.
- En dehors des cas où ils sont mis à disposition, les fonctionnaires, lorsqu'ils exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé, peuvent être détachés d'office dans les mêmes conditions auprès de cette personne morale de droit privé sauf pour les fonctionnaires du ministère de sports (CTS).

Transcription de l'accord « égalité professionnelle femme homme dans la fonction publique » signé par l'UNSA :

- Création d'un dispositif de signalement pour les agents victimes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

- Obligation d'établir des plans d'action, y compris dans toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants.
- Traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et garantir l'égal accès aux femmes et aux hommes aux grades d'avancement
- Favoriser l'articulation vie personnelle et vie professionnelle
- Suppression du jour de carence pour les femmes enceintes
- Aucune distinction ne peut être faite pour les femmes enceintes dans la fonction publique.
- Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental, il conserve l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. (Proposition UNSA actée dans la loi).

Favoriser l'égalité professionnelle pour les agents en situation de handicap :

- Le rapport annuel du FIPHFP ne sera plus soumis au CCFP.
- Les modalités de calcul liées à l'obligation d'emploi évoluent : à partir de 20 agents (Equivalent temps plein), l'obligation d'emploi s'applique.
- Les missions du FIPHFP sont précisées :
 - favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois versants de la fonction publique, ainsi que leur formation et leur information.
 - conseiller les employeurs publics.
- Le rôle du comité national du FIPHFP l'est également.
- Les apprentis en situation de handicap pourront être titularisés
- Tout agent doit pouvoir consulter un référent handicap
- L'agent handicapé, en cas de mobilité, conservera l'équipement contribuant à l'adaptation de son poste de travail.
- Le CNCPH pourra donner un avis sur les textes fonction publique abordant le handicap (loi, ordonnance et décrets).

Organisation des Concours :

- Les concours pourront être organisés au niveau national pour pourvoir des postes sur tout le territoire ou pour pourvoir des postes d'une zone déterminée.
- Les concours pourront aussi être organisés au niveau régional ou départemental.
- Pour la Polynésie, les corps de fonctionnaires de l'Etat peuvent être communs à plusieurs départements ministériels.
- Des dérogations aux règles des concours seront possibles pour donner du temps et fractionner les épreuves pour tenir compte de la situation des candidats handicapés ;
- Hausse de la proportion du nombre de postes offerts au recrutement du premier grade du corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrication du ministère des armées (passant de 30% à 50%).

Entrée en vigueur de la loi :

Pour les instances de dialogue social : la réorganisation entre en vigueur «en vue du prochain renouvellement général des instances.»

Mais à partir de la publication de la loi :

- Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférant aux projets de réorganisation de service
- Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion.
- Les compétences des CAP en matière de mobilité sont modifiées au 1^{er} janvier 2020.
- Les compétences des CAP en matière de promotion et d'avancement sont modifiées pour les décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Ce document n'est pas exhaustif. Il reprend les principaux éléments de la loi votée au parlement fin juillet 2019. L'application de plusieurs mesures sont soumises à la publication d'un décret.