

Paris, le 22 août 2019

Principales dispositions de la Loi du n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Organisée autour de 5 titres, la Loi définit les orientations stratégiques de la transformation de la Fonction Publique :

1 : Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics

- Renforcer la gouvernance du dialogue social au niveau inter-fonctions publiques et par versant
- Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)
- Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes
- Développer le recours à la négociation collective dans la fonction publique

2 : Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace

- Élargir le recours au contrat sur les emplois de direction de l'État et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et des établissements relevant de la fonction publique hospitalière
- Création d'un nouveau CDD « de projet » dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet
- Autoriser le recrutement par voie de contrat sur les emplois permanents de catégories A, B et C, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires au sein de la FPE (à l'instar de la FPH)
- Développement du recours au contrat sur emploi permanent pour faire face au besoin à temps non complet dans la FPT
- Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'État
- Généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation dans les trois versants
- Sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur emplois permanents, et prendre en compte, comme pour les fonctionnaires, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs
- Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion au choix dans les trois versants
- Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants de la FP.

3 : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

- Garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence sur les procédures de recrutement hors concours
- Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique
- Simplifier et moderniser les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics
- Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique
- Garantir la transparence sur les ressources du CNFPT + possibilité de fusion de CDG FPT
- Déconcentrer et simplifier la GRH dans la FPH.

4 : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé

- Garantir la portabilité des droits CPF en cas de mobilité entre les secteurs public et privé
- Fluidifier la mobilité des fonctionnaires FPE
- Durée d'affectation - FPE
- Création d'une portabilité du CDI en inter-versants
- Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi
- Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration (FPE + FPH)
- Création d'un mécanisme de détachement automatique et de « sac à dos social » pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission.

5 : Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique

- Obligation de plans d'action « égalité professionnelle » d'ici à 2020
- Extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction
- Sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection
- Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse + maintien des primes FPT en cas de congé maternité
- Maintien des droits à l'avancement – promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant et promotion équilibrée
- Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap.

1. Les dispositions concernant directement l'activité du FIPHFP

a. Article 90 (conditions d'application précisées par décret en Conseil d'État)

Déclaration et contributions

- Les CDG ne sont assujettis à l'OETH que pour leurs agents permanents, excepté lorsque les agents non permanents remplacent des agents permanents momentanément indisponibles
- Tout employeur public occupant au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'OETH, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder 3 ans
- Les employeurs publics comptant moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs BOE (*entrée en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et au plus tard le 1er janvier 2022*).
- Peuvent être déduites du montant de la contribution les dépenses mentionnées à l'article L 5212-10-1 du code du travail (créé par la loi 2018-771 du 5/9/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) :
 - Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :
 - 1° Des entreprises adaptées ;
 - 2° Des établissements ou services d'aide par le travail ;
 - 3° Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13. Est présumée travailleur indépendant au sens du présent article toute personne remplissant les conditions mentionnées au I de l'article L. 8221-6 ou à l'article L. 8221-6-1

- La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa du présent article ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret.

Calcul du taux d'emploi

- Pour le calcul du taux d'emploi, les agents non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant moins de 6 mois au cours de l'année écoulée
- Sont pris en compte, pour le calcul du nombre de BOE :
 - les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement
 - les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité
 - les titulaires d'un emploi réservé
- Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

Le FIPHFP et son comité national

- Ajout dans les missions du FIPHFP : conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés
- Introduction dans la composition du comité national du FIPHFP de représentants du service public de l'emploi (Pôle emploi et/ou Cap emploi)
- Le comité national détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les PSH sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du Fonds
- Le comité national établit un rapport annuel soumis au Conseil commun de la Fonction publique et au CNCPH.

Les conventions employeurs

- Le FIPHFP publie les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics
- Peuvent bénéficier des aides du Fonds, les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des PSH dans la Fonction publique ayant conclu une convention avec le FIPHFP

b. Article 91 (conditions d'application précisées par décret en Conseil d'État)

L'apprentissage

- À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la présente loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat.

c. Article 92 (conditions d'application précisées par décret en Conseil d'État)

La carrière de l'agent en situation de handicap

- Les employeurs doivent permettre aux TSH de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle
- Tout agent pourra consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière
- Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les agents en situation de handicap pourront conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail
- Le CNCPH est saisi pour avis des projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des PSH dans la Fonction publique

- Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la Fonction publique, sauf si son handicap est incompatible avec la fonction postulée
- Dérogations prévues pour adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou pour leur apporter des aides humaines et techniques

2. Les changements opérés au niveau des différents dispositifs

a. La PPR :

Pendant son congé pour raisons de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation qualifiante ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du Centre de Gestion afin d'exercer une mission de remplacement. L'article 40 crée un nouvel article 108-3-1 dans la loi du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

b. La formation et l'apprentissage :

En vertu des dispositions de l'article 65, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'Apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des Administrations d'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Ce rapport identifie les mesures envisageables afin de lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis.

À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la présente loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat.

3. Les dispositions concernant nos partenaires

a. Article 21 : Les missions facultatives des Centres de Gestion

La mission de conseil en organisation.

Le conseil s'exerce notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines. Les Centres de Gestion peuvent mettre à disposition des collectivités et établissements qui le demandent des agents fonctionnaires ou contractuels afin d'assurer le remplacement d'agents, assurer des missions temporaires, pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

b. Prévention et médecine statutaire / Centres de gestion

L'article 40 de la loi ouvre la possibilité de développement de la mission de médecine statutaire et de contrôle, dans l'ensemble des Centres de Gestion et intègre la possibilité pour les Centres de Gestion d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics.

c. Regroupement des Centres de gestion et mutualisation

L'article 50 prévoit que des Centres de Gestion limitrophes ou d'outre-mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique.

Est instaurée une obligation pour les Centres de Gestion d'élaboration d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres de Gestion gèrent en commun.

Les Centres de Gestion exerceront en commun à un niveau au moins régional de six nouvelles missions :

- Publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie B et C,
- Mission générale des Centres de Gestion d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial,
- Publicité des listes d'aptitude,
- Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité,
- Assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologie,
- Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

L'article 50 crée une nouvelle obligation pour le Centre de Gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale : conventionner afin d'articuler leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, **de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial.**

d. Le CNFPT

Chaque année, avant le 30 septembre, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale remet au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources.

Ce rapport présente notamment les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie.

A rapprocher de notre convention de partenariat.

L'article 62 prévoit que le Centre National de la Fonction Publique Territoriale verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés après le 1er janvier 2020 par les collectivités et les établissements publics locaux.

4. De nouveaux dispositifs permettant de suivre l'engagement des employeurs publics sur le sujet du handicap :

a. Le rapport social unique

Etabli annuellement, il recense les différentes données GPEC et tout particulièrement celles concernant le handicap.

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport et de la base de données sont précisés par décret en Conseil d'Etat

b. Les lignes directrices de gestion

Pour chaque collectivité et établissement public de plus de 50 agents, 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 dans chaque collectivité et établissement public.

5. Les sujets à traiter par voie d'ordonnance :

L'article 40 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- Faciliter la prise en charge des personnels des employeurs en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, y compris les services de médecine de prévention et de médecine préventive, et 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,

- Etendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé afin de favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi,
- Les ordonnances relatives aux services de santé et à la Protection Sociale Complémentaire sont prises dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la loi, celles concernant l'inaptitude dans un délai de douze mois.

L'article 59 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances, et dans un délai de 18 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics, afin d'améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics,
- Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Le gouvernement s'est engagé à ce que l'essentiel des dispositions de la loi soient applicables au 1^{er} janvier 2020 ou dans le courant de l'année prochaine. A cet effet, une cinquantaine de textes, dont un certain nombre de décrets, devront être publiés dans les prochains mois pour permettre l'application. Ils devront être soumis au préalable au CSFPT.