



Décrets d'application loi de transformation de la fonction publique

Alors que le gouvernement attaque frontalement les droits des agent-es de la fonction publique et ceux des salarié-es du privé avec un projet de réforme des retraites destructeur des solidarités, les suites de la loi de « destruction de la fonction publique » se mettent en place. Ainsi, une salve de décrets a été publiée et est d'application en ce début d'année.

Toutes ces mesures sont des attaques contre le statut des fonctionnaires et l'ensemble de nos services publics.

Solidaires continuera de revendiquer l'abrogation de cette loi du 6 août 2019.

ZONE A
services
publics
DEFENDRE



Sommaire

Les principales dispositions	1
Détail des premiers décrets publiés	2
Prime d'intéressement FPT	3
Lignes directrices et CAP	3
CPF (compte personnel de formation)	3
Ouverture aux contractuels des emplois permanents	3
Mesures d'accompagnement des restructurations dans la FPE	3
Rupture conventionnelle	4
Les concertations à venir relatives aux ordonnances	4

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS

La loi de transformation de la fonction publique comporte 95 articles avec 6 titres :

Titre I : dialogue social (articles 1 à 14)

- évolution des modalités de consultation ;
- création d'une instance unique de dialogue social : le comité social, issue de la fusion des CT et des CHSCT (entrée en vigueur à l'issue des élections professionnelles en 2022 mais avec des mesures transitoires) ;
- réduction des compétences des CAP ;
- création de lignes directrices de gestion (LDG) ;
- négociation d'accords aux niveaux national et local.

Titre II : simplification de la GRH (articles 15 à 33)

- élargissement du recours au contrat notamment sur des emplois publics permanents et des emplois de direction ;
- remplacement de l'évaluation et de la notation par l'« appréciation de la valeur professionnelle » qui se fonde sur un entretien professionnel annuel ;
- inscription de l'exclusion temporaire de trois jours dans le groupe 1 des sanctions (qui ne nécessite pas l'avis de la CAP) pour les trois fonctions publiques.

Titre III : simplification du cadre de gestion des agents (articles 34 à 57)

- absorption de la commission de déontologie de la fonction publique par la HATVP (haute autorité pour la transparence de la vie publique) ;
- habilitation du gouvernement à légiférer par ordonnance sur la PSC et les instances médicales ;
- suppression pour les collectivités locales des régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures annuelles) et inscription dans la loi de cette durée pour les agents de l'État ;
- autorisation du gouvernement à légiférer par ordonnance pour codifier la fonction publique ;
- limitation du droit de grève dans la fonction publique territoriale.

Titre IV : mobilité et transitions professionnelles (articles 58 à 79)

- portabilité du CPF entre secteurs privé et public ;
- habilitation du gouvernement à réformer par ordonnance la formation professionnelle des agents publics ;
- réforme du financement de l'apprentissage dont 50 % seront pris en charge par le CNFPT dans le versant territorial ;
- création d'un dispositif de rupture conventionnelle pour faciliter le départ des fonctionnaires, assorti d'une indemnité de fin de contrat et de l'ouverture des droits au chômage ;
- mise en place d'une série de mesures pour « accompagner » les agents publics dont l'emploi est supprimé en cas de restructuration de service (accompagnement personnalisé, congé de transition professionnelle, priorité de mutation, bénéfice d'une IDV...) ;
- détachement d'office du fonctionnaire en cas d'externalisation de son activité.

Enfin, l'accompagnement des agents de l'État concernés par les restructurations de service sera pris en charge par une agence de reconversion...

Titre V : renforcement de l'égalité professionnelle (articles 80 à 93)

Transposition de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité femmes-hommes :

- signalement des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel ;
- obligation pour les employeurs d'établir un plan d'actions avant fin 2020 ;
- renforcement du dispositif de nominations équilibrées des emplois de direction ;
- suppression du jour de carence pour les femmes enceintes ;
- maintien des droits à l'avancement lorsqu'un agent public bénéficie d'un congé parental ;
- amélioration des conditions d'emploi des personnes en situation de handicap.

Titre VI : entrée en vigueur de la loi (article 94)

Plusieurs dispositions sont déjà entrées en vigueur dès le 7 août (harmonisation du temps de travail, suppression du jour de carence pour les femmes enceintes...).

À compter du 1^{er} janvier 2020 ce sont la suppression de compétences pour les CAP, le recours élargi au contrat, les garanties en cas de restructuration, l'égalité entre les femmes et les hommes...

DÉTAIL DES PREMIERS DÉCRETS PUBLIÉS

En décembre, plusieurs décrets ont été publiés qui sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2020 :

- décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 « relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires » ;
- décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 sur la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;
- décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ;
- décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'État ;
- décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique de l'État ;
- décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ;
- décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État.

Plusieurs projets de décrets doivent encore être soumis aux instances consultatives, portant notamment sur le handicap, le détachement d'office, le télétravail et l'usure professionnelle.

PRIME D'INTERESSEMENT FPT

Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019

« Assouplissement » des conditions de mise en œuvre par les collectivités locales de la **prime d'intéressement à la performance collective...** jusqu'à 600 € par an.

LIGNES DIRECTRICES ET CAP

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Ce décret relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires a été publié au Journal officiel du 1^{er} décembre 2019. Ce texte, qui concerne les agent-es des trois versants de la fonction publique, instaure des règles et procédures pour l'édiction des lignes directrices de gestion et la révision des attributions des CAP. Il précise les modalités d'application des **articles 10, 14 et 11** de la loi de transformation de la fonction publique. Il avait été rejeté par la quasi-totalité des syndicats en CCFP le 17 octobre (abstention de la CFDT), très peu d'amendements ayant été acceptés par l'administration en CCFP. Le texte final diffère peu du projet de décret.

Plusieurs échéances d'entrée en vigueur sont prévues :

- **CAP** : elles ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité applicables à compter du 1^{er} janvier 2020, ainsi que pour les décisions individuelles en matière de promotion applicables à partir du 1^{er} janvier 2021. Les autres évolutions des attributions entrent en vigueur pour les décisions individuelles applicables à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- **Lignes directrices de gestion** : le titre I du décret entre en vigueur au lendemain de sa publication, à l'exception des articles concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à l'avancement, qui s'appliquent pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021. La déclinaison se fait de manière ministérielle voire infraministérielle dans certaines situations après avis de la DGAFP et du CTM, pour une durée qui ne peut excéder 5 ans.

CPF (compte personnel de formation)

Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce texte précise l'application de l'article 58 de la loi de transformation de la FP qui porte sur l'alimentation du compte et la

portabilité des droits en cas de mobilité des agent-es entre le public et le privé. Soumis à l'avis du CCFP le 17 octobre, il avait obtenu une majorité d'abstentions, seules la CGT et Solidaires ayant voté contre. Aucun des onze amendements déposés par les syndicats n'avait été retenu par l'administration.

OUVERTURE AUX CONTRACTUELS DES EMPLOIS PERMANENTS

Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agent-es contractuel-les

Ce décret entre en application au 1^{er} janvier 2020, et est pris **en application de l'article 15 de la loi de transformation de la fonction publique.**

Il autorise les administrations des trois versants à recruter des contractuel-les sur des emplois permanents jusqu'ici réservés aux fonctionnaires en vertu de la loi statutaire de juillet 1983. Et il donne un coup de canif au statut général. En CCFP de septembre, les organisations ont unanimement voté contre le projet de décret.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES RESTRUCTURATIONS DANS LA FPE

Décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics

Il concerne les fonctionnaires de l'État, contractuel-les recruté-es sur contrat à durée indéterminée, et ouvrier-es de l'État. Il « fixe le cadre procédural permettant de mobiliser un ensemble de dispositifs destinés à accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé dans le cadre d'une opération de restructuration vers un nouvel emploi dans la fonction publique ou vers le secteur privé » et précise « les modalités des mises en œuvre des dispositifs ayant trait à l'accompagnement personnalisé, aux priorités de formation, au congé de transition professionnelle, aux priorités de mutation ou de détachement et aux conditions de la mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé ».

Ce décret modifie également les compétences des CHSCT en cas de projet de réorganisation de service. Il s'agit d'une disposition transitoire à l'application pleine et entière de la loi prévue en 2022 à l'issue des élections professionnelles dans la fonction publique, qui verra la fusion du CT et du CHSCT dans une seule instance de représentation des personnels : **le comité social d'administration (CSA).**

Le décret d'application de ces mesures transitoires précise les choses dans ses articles 3 et 17. Une circulaire d'application devrait encore affiner les questions qui se posent, notamment en matière d'expertise CHSCT au sens prévu jusqu'ici à l'article 55 2° et en ce qui concerne l'obligation de consulter les CHSCT en cas de projet important prévu au 1° de l'article 57 du décret n° 82-453 désormais obsolètes.

Lors de la séance plénière du CSFPE du 29 octobre dernier, les organisations syndicales présentes se sont prononcées majoritairement contre ce texte. La CGT, FO, la FSU et Solidaires ont voté contre, alors que la CFDT et l'UNSA se sont abstenues.

Décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 instituant une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État.

Il concerne les fonctionnaires, les magistrats, les ouvrier-es de l'État et agent-es contractuel-les de droit public de l'État recrutés en CDI. Cette indemnité, attribuée à l'initiative de l'administration, « vise à accompagner les personnels civils de l'État concernés, du fait d'une opération de restructuration de services, par un changement de fonctions nécessitant » une action de formation professionnelle « permettant l'adaptation de leurs compétences à leur nouvel emploi ».

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31 décembre 2019

Le premier décret instaure une **expérimentation de rupture conventionnelle** prévue pour durer six ans (jusqu'au 31 décembre 2025) découlant de **l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique**. Il crée aussi un mécanisme de rupture conventionnelle, sans période d'expérimentation, pour les contractuel-les en CDI.

Le second décret instaure une **indemnité spécifique** pour les agent-es concerné-es des trois versants et fixe les montants plancher (un quart de mois de rémunération brute par année jusqu'à 10 ans d'ancienneté), et plafond (3/5 de mois de rémunération brute par année pour un maximum de 24 ans).

À noter que toutes les primes ne sont pas prises en compte (Remboursements de frais, Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer...)

« La procédure de la rupture conventionnelle pourra être engagée **à l'initiative** du fonctionnaire ou **de l'administration**, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève ».

Elle « résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration » dont il dépend et « ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».

Le décret abroge au passage certaines IDV (indemnités de départ volontaire) : celle pour création d'entreprise dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale ainsi celle pour projet personnel propre au versant territorial.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas au fonctionnaire titulaire ou à la- au contractuel-le âgé-e d'au moins 62 ans qui justifie de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

La rupture conventionnelle donne droit à la perception de l'ARE (aide au retour à l'emploi aussi appelée allocation chômage).

Comme nous en avons malheureusement l'habitude, la version publiée diffère peu de celle qui avait été soumise aux syndicats lors du CCFP du 22 novembre, version qui a recueilli les votes défavorables de CGT, FO, FSU, Solidaires, FA-FP et abstentions de CFDT, UNSA, CFE-CGC, et CFTC.

LES CONCERTATIONS À VENIR RELATIVES AUX ORDONNANCES

Vont s'ouvrir en 2020 les « concertations » relatives à plusieurs ordonnances, avec quelque retard :

- de janvier à mars 2020 : concertation sur la protection sociale complémentaire et santé au travail, sur la base respectivement du rapport inter-inspection et du rapport Lecocq.
- de janvier à mars 2020 : concertation sur la réforme de la formation et de la haute fonction publique, sur la base du rapport Thiriez qui devrait finalement être remis fin janvier.
- à partir de février 2020 : concertation sur la négociation collective.

Et ça n'est pas terminé...

