



L'Agent Express

www.cdg90.fr

Numéro 5 - Novembre 2019

Actualité du CDG 90



La Loi de Transformation de la Fonction publique



La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique constitue la révision la plus importante de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale depuis 2007.

Elle a été adoptée de façon extrêmement rapide puisqu'il ne faut guère plus de 5 mois pour aboutir à son entrée en vigueur, saisine du conseil constitutionnel compris. Son entrée en vigueur est en revanche extrêmement complexe puisqu'elle est étalée dans le temps jusqu'en 2022.

A bien des égards on doit donc la considérer comme la première pierre d'un gigantesque chantier qui se poursuivra bientôt par la prise de décrets et surtout d'ordonnances (c'est à dire des autorisations données au gouvernement de prendre par décret des mesures qui relèvent en principe du seul législateur) qui viendront parachever la réforme dans des conditions largement indéterminées. Voici les mesures les plus significatives...

La rénovation des instances de dialogue social

Cet aspect du texte de Loi est présenté volontiers comme une continuité de l'existant alors qu'il s'agit bien d'une **rupture**.

Ainsi les Commissions Administratives Paritaires subissent clairement un « recul » en terme de rôle.

Accusées de créer de l'inefficacité, de la lourdeur voire des attitudes corporatistes, **les CAP sont désormais cantonnées à un rôle de conseil de discipline et de « producteur d'avis » pour les autorités territoriales sur les seules décisions individuelles négatives** (licenciement d'un fonctionnaire en cours de stage, refus de temps partiel, licenciement d'un fonctionnaire en fin de disponibilité qui aurait refusé trois emplois, contestation d'une évaluation d'un compte-rendu d'entretien professionnel, licenciement pour insuffisance professionnelle, refus de la démission d'un fonctionnaire et décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'État à venir).

Seul bémol : les fonctionnaires pourront désormais **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 en matière d'avancement, de promotion, de mutation.

Le plus gros du dialogue social est donc transféré aux comités techniques qui à cette occasion changent de nom pour devenir désormais les comités sociaux territoriaux.

Si les modalités de constitution de ces derniers sont largement inchangées, c'est sur les compétences que le plus gros des changements est observé.

On passe en effet d'un organisme positionné quasi-intégralement sur des questions collectives d'organisation du travail à **une instance de débat** sur l'évolution du personnel et ce dans tous les aspects : management (GPEEC, politique de promotion, régime indemnitaire), social (action sociale, protection sociale complémentaire), organisation du travail (y compris en terme de sécurité), qualité de service (évolution de l'administration, qualité des services publics).

La liste n'est d'ailleurs pas figée puisqu'un décret en conseil d'état est prévu sur ce point.

Les comités sociaux entreront en action avec les élections professionnelles de 2022. MAIS à compter de la publication des mesures réglementaires et jusqu'à ce moment, ce sont les actuels CT qui prennent en charge les missions des CST, notamment le plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'examen des lignes directrices de gestion.

Chaque employeur public devra donc présenter **CHAQUE ANNÉE un rapport social unique** (qui devra faire l'objet d'une présentation en outre à l'assemblée délibérante) comportant des « lignes directrices de gestion » établissant « la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ».

Ces éléments et données sont notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap ainsi qu'à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Ils devront en outre être gérés par l'intermédiaire d'une **base de données informatique**, définie par décret, fournie par le Centre de Gestion à toutes les collectivités y compris non affiliées. **Entrée en vigueur : 1 janvier 2021.**

La contractualisation de la fonction publique

Le Gouvernement souhaite professionnaliser le service public par la voie du **contrat** et ainsi garantir l'égal accès aux emplois publics.

Cette égalité de traitement entre titulaires et contractuels est consacrée pour tous les emplois permanents, à l'exception de certains emplois fonctionnels (DGS et DGA des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, ainsi que les DGST recrutés dans ces mêmes communes et EPCI), par une procédure de recrutement spécifique qui fera l'objet d'un décret en conseil d'Etat

Le recours aux contractuels est largement facilité qu'il s'agisse :

- des emplois fonctionnels des collectivités de moins de 40 000 habitants ;
- des emplois permanents pouvant être occupés par des agents contractuels, y compris en catégorie B et C lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté ;
- pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ; et sans conditions ;
- pour les autres collectivités territoriales ou établissements de plus de 1 000 habitants, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ; et sans conditions ;
- pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ; et sans conditions.

La modalité de recrutement reste le contrat à durée déterminée. Le contrat à durée indéterminée n'est possible qu'à l'issue de deux contrats à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans chacun pour un total de 6 ans.

On notera enfin que les contractuels recrutés sur emplois permanents à temps complet ou non complet bénéficieront, désormais, d'une **formation d'intégration et de professionnalisation**, à l'instar des fonctionnaires territoriaux, sauf lorsque leur contrat est conclu pour une durée inférieure à un an.

La grande nouveauté sur cette question reste toutefois le **contrat de projet**.

Ce nouveau type de contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques. **Il s'agit d'un contrat à durée déterminée classique, lié à la réalisation d'un projet ou d'une opération** qui ne peut toutefois jamais être transformé en contrat à durée indéterminée.

Sa durée est comprise entre un et six ans. Il trouve son terme dans l'échéance du projet ou de l'opération ; ou de ces six années de contrats.

Enfin, on notera l'introduction d'une **indemnité de fin de contrat** permettant de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public, directement importée du droit du travail. Au même titre que la rupture conventionnelle. Des décret d'applications seront requis dans les deux cas.

Autres normes importantes

La Loi du 6 août 2019 comporte nombre d'autres dispositions d'inégales importances. On s'attardera uniquement sur les plus significatives.

Droit de grève

C'est l'une des dispositions les plus explosives à priori puisque l'autorité exécutive et les syndicats disposant d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CAP/CT/CST) peuvent **engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité de tout ou partie des services publics** suivants :

- la collecte et le traitement des déchets des ménages ;
- le transport public de personnes ;
- l'aide aux personnes âgées et handicapées ;
- l'accueil des enfants de moins de trois ans ;
- l'accueil périscolaire ;
- la restauration collective et scolaire ;

À défaut d'accord dans un délai de 12 mois après le début des négociations, l'organe délibérant détermine SEUL les conditions du service minimum : services, fonctions et nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public.

En cas de préavis de grève, l'agent devra informer, au plus tard quarante-huit heures avant le début de la grève, l'autorité territoriale de son intention d'y participer ou non. S'il compte y participer mais finit par y renoncer au dernier moment, il devra en informer l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation, pour être affecté au service.

L'agent qui ne joue pas le jeu peut se voir infliger une sanction disciplinaire.

Et c'est d'application immédiate.

Discipline

Le droit disciplinaire subit également quelques modifications majeures comme la **suppression des conseils de discipline de recours** qui contraindra de fait à saisir directement le juge administratif ou l'harmonisation de l'échelle de sanctions entre les trois fonctions publiques.

On notera avec intérêt l'introduction d'une **protection du témoin** s'il « ...s'estime victime d'agissements constitutifs de discrimination ou de harcèlement de la part d'un fonctionnaire convoqué devant une instance disciplinaire peut demander à être assistée, devant celle-ci, d'une personne de son choix. »

Supplément familial de traitement

Il est désormais pleinement régulier de **répartir le supplément familial de traitement** en cas de séparation des parents, soit sur demande conjointe de ces derniers, soit, en cas de désaccord sur la désignation du titulaire.

La mesure est d'application immédiate.

La protection sociale des agents

Beaucoup de choses sont ouvertes par la Loi du 6 août 2019. A commencer par **l'annonce d'ordonnances sur 5 sujets majeurs**:

- la protection sociale complémentaire qui devrait être revue de fond en comble dans les 15 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019;
- le comité médical, la commission de réforme, les médecins agréés et la médecine du travail dans les 15 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019;
- tous les congés pour indisponibilité physique de l'article 57, dans les 12 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019;
- les différents protocoles de reclassement et de retour à l'emploi, dans les 12 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019;
- l'alignement des congés de parentalité sur ceux du privé, dans les 12 mois de la publication de la Loi du 6 août 2019;

La loi du 6 août 2019 procède également à la **création du congé de proche aidant** d'une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

Il permet à un agent de prendre du temps pour s'occuper d'un proche, présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, et ce, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne

Ce congé peut être pris de façon fractionné, voire en temps partiel. **Il n'est pas rémunéré MAIS est assimilé à une période de services effectifs et pris en compte pour la retraite.**

C'est d'application immédiate.

Temps de travail

La fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale est également de mise. Concrètement, chaque collectivité concernée disposera d'un an à compter du renouvellement de son assemblée délibérante pour adopter par délibération des règles de temps travail conforme à la réglementation. **C'est à dire au moins 1607 heures annuelles ; application immédiate.**

On notera également que la réglementation des **autorisations d'absence** pour raisons familiales, prévue par la Loi du 26 janvier 1984 depuis l'origine et jamais intervenu, devrait finalement voir le jour sous forme d'un décret valable pour les trois fonctions publiques. La Loi anticipe d'ailleurs ce mouvement en créant un nouveau régime d'autorisations spéciales d'absence pour allaitement, valable sous réserve des nécessités de service, pendant la première année d'existence de l'enfant, dans la limite d'une heure par jour. Un décret d'application sera requis pour l'application.

La rupture conventionnelle

Existant depuis longtemps dans le code du travail, elle fait l'objet d'une expérimentation au travers de cette Loi pour les fonctionnaires titulaires.

Toute cessation d'activité du fonctionnaire, à l'exception de la mise en retraite et du détachement sur contrat, pourra résulter d'une rupture conventionnelle entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire titulaire impliquant une indemnité et les droits aux allocations chômage.

Cette expérimentation est ouverte du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 et nécessitera un décret d'application.

D'autres dispositions relatives à **l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes, aux travailleurs handicapés, à la formation, aux positions administratives, au régime indemnitaire et à la déontologie (entre autres) sont également présentes dans le texte de Loi bien que non couverts par le présent texte.

LA CASSE DES SERVICES PUBLICS ET DU STATUT, LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ, ON N'EN VEUT TOUJOURS PAS !

La loi dite de transformation de la fonction publique, publiée le 6 août de cette année, va avoir de nombreux impacts sur les agentes et les agents territoriaux. Pour ne retenir que les principales conséquences de ce recul décisif du statut de la fonction publique, cette loi remet en cause de manière profonde les prérogatives des instances de dialogue social, elle organise la généralisation du contrat, aussi bien pour les petites que pour les grandes collectivités, elle impose l'individualisation de la rémunération et supprime les garanties des droits à la carrière, organise le transfert imposé des fonctionnaires vers les entreprises privées, réforme les instances représentatives du personnel, facilite les recours aux emplois à temps non complet, durcit les procédures disciplinaires, remet en cause les accords favorables sur le temps de travail, et s'attaque même au droit de grève.

Concernant la formation, les choses ne sont pas complètement arrêtées. Durant les prochains dix-huit mois, le CNFPT et la formation professionnelle vont être à la fois frappés par une attaque directe du budget formation et sous la menace d'une transformation profonde plus globale.

La cotisation annuelle obligatoire versée au CNFPT est constitutive de notre salaire différé. Elle n'a pas à être détournée de son objet c'est-à-dire répondre aux immenses besoins de formation des agentes et des agents territoriaux pour leur bien-être au travail, pour le déroulement de leur carrière et pour la qualité du service qu'ils rendent aux usagers par leur dévouement. Le financement de l'apprentissage doit être dissocié de la cotisation basée sur la masse salariale pour la formation continue des personnels.

Nous sommes déterminés également à défendre les missions et la place du CNFPT en tant qu'établissement public, national, paritaire et fortement déconcentré qui garantit une égalité d'offre de formation à chaque agente et agent.

Nous réaffirmons notre attachement à l'INET qui permet cette continuité de la formation de la fonction publique territoriale entre celle de ses agentes et agents de terrain et celle de ses cadres supérieures-s, constitutive de la culture du service public de proximité.

Nous affirmons notre volonté de garantir aux 1,9 million d'agentes et agents territoriaux l'existence d'une formation professionnelle continue de qualité.

Réforme de la Fonction publique : FO organise des conférences d'information dans la territoriale

Alors qu'elles étaient reçues le 5 septembre par le secrétaire d'État Olivier Dussopt à propos de l'agenda social 2019-2020, les organisations de la Fonction publique se rencontraient le même jour en intersyndicale. Huit d'entre elles (sur neuf), dont FO-Fonction publique, ont signé un communiqué commun rappelant au gouvernement « leur opposition au contenu et à la philosophie » de la loi de transformation de la Fonction publique adoptée par le Parlement au cœur de l'été (le 23 juillet) et promulguée le 6 août..

Les organisations qui ont combattu depuis plus d'un an les mesures qui étaient contenues dans le projet de réforme et ont rejeté très officiellement le texte en mars dernier lors d'un Conseil commun de la Fonction publique ont déploré depuis que le texte de la loi n'ait pas vraiment évolué par rapport au projet portant moult mesures contestables : recours accru aux contractuels, création d'un contrat de projet (sur le style du contrat de mission dans le secteur privé), création d'un dispositif de rupture conventionnelle, perte de prérogatives pour les CAP qui ne seront plus consultées en ce qui concerne les carrières des agents, fusion des instances comités techniques et CHSCT...

Le versant territorial « particulièrement visé »

Quid du dialogue social ?

Une volonté de casser les grèves ?

Le risque d'une précarisation de l'emploi

Des militants mobilisés

Plus largement, les territoriaux FO craignent que la loi de transformation conduise par différentes mesures « à un retour en quelque sorte aux baronnies de l'ancien régime, renfermées sur elles-mêmes et édictant des règles locales ». Sur ces différentes menaces, la branche territoriale de FO compte « informer » et « mobiliser » ses militants afin que ces derniers puissent mieux défendre encore les agents. Elle compte aussi se faire entendre à l'occasion des négociations qui se tiendront au plan local et en prolongement de la loi de transformation. « Là où les maires veulent négocier, ils nous trouveront. Et ceux qui ne veulent pas négocier nous trouveront aussi.



Permanence CGT

Tous les mardis
de 14h à 16h
ou
sur rendez-vous

06.95.08.13.38
ou
06.30.03.34.50



Permanence FO

Uniquement sur
rendez-vous

M. Nicolas JARDOT :
06.86.37.92.12

M. Pierre LAHSEN :
06.25.89.50.41

Directeur de Publication:
Robert DEMUTH
Rédacteur en Chef:
Dimitri RHODES
Mise en page/Maquette:
Céline MOUGIN

29, bd Anatole France CS 40322
90006 BELFORT Cedex - 03.84.57.65.70
www.cdg90.fr