

L'essentiel
de la loi de
#transformation
de la fonction
publique

Pourquoi



- Pour donner plus de **confiance et d'autonomie** aux employeurs publics ;
- Pour fluidifier le **dialogue social** ;
- Pour mieux répondre aux **besoins de compétences** au sein des **services publics**.

Pour qui ?



- Pour les **élus et encadrants publics** ;
- Pour les **agents** des trois versants de la fonction publique ;
- Pour les **usagers**, grâce à une offre de services publics renouvelée.

Comment ?



- ✓ En créant une **instance unique pour le dialogue social** : le comité social (comité social d'« administration » pour l'État ; comité social « territorial » dans le versant territorial, et comité social d'établissement dans le versant hospitalier) ;
- ✓ En facilitant les mobilités grâce à la **suppression de l'examen préalable des demandes de mutation** par les commissions administratives paritaires (CAP) ;
- ✓ En **harmonisant le temps de travail** dans la fonction publique et avec le secteur privé (1 607 heures/an) ;
- ✓ En reconnaissant le **mérite individuel et collectif** de chaque agent, à travers le versement de primes d'intéressement ;
- ✓ En élargissant le **recours aux contrats** sur les emplois permanents de toutes catégories, et en créant le **contrat de projet** pour les besoins ponctuels, afin de mieux adapter l'offre de services publics aux besoins des usagers ;
- ✓ En organisant des **concours nationaux à affectation locale** pour permettre aux candidats de choisir leur territoire d'affectation ;
- ✓ En favorisant la **négociation des conditions d'exercice des services publics locaux** en cas de grève, afin de permettre aux autorités territoriales d'assurer la continuité de certains services publics essentiels au bon fonctionnement de leurs territoires.

Quand ?



- **Quatre phases de déploiement en fonction des mesures :**
 - ✓ Dès l'entrée en vigueur de la loi ;
 - ✓ A compter de 2020 ;
 - ✓ A compter de 2021 ;
 - ✓ Au plus tard lors du renouvellement des instances de concertation.

Pourquoi ?



- Pour que les agents des trois versants de la fonction publique bénéficient des **mêmes droits que les salariés du secteur privé** ;
- Pour améliorer leurs **conditions de travail** et favoriser leur **évolution professionnelle** ;
- Pour mieux prendre en compte leurs **situations personnelles** qui peuvent affecter le bon déroulement de leurs carrières ;
- Pour valoriser le **mérite individuel et collectif** de chaque agent.

Pour qui ?



- Pour les **fonctionnaires** ;
- Pour les **agents en CDI et en CDD** ;
- Pour les **apprentis**.

Comment ?



- ✓ En créant un **dispositif de rupture conventionnelle** pour les agents en CDI et, à titre expérimental, pour les fonctionnaires ;
- ✓ En étendant la **prime de précarité** aux agents en CDD dont le contrat et la rémunération n'excèdent respectivement pas une durée d'un an et un montant de 3 000€ bruts/mois ;
- ✓ En donnant aux **proches aidants la possibilité de bénéficier d'un congé** d'une durée maximale d'un an, fractionnable ;
- ✓ En garantissant la **portabilité de droits à la formation** du secteur public vers le secteur privé, et inversement ;
- ✓ En permettant aux créateurs d'entreprises de cumuler leur emploi et leur projet pendant une durée maximale de 4 ans contre 3 ans initialement ;
- ✓ En versant, dans le cadre des plans de départs volontaires, une **indemnité de départ volontaire** aux agents qui souhaitent s'orienter vers le secteur privé et en accompagnant leur transition professionnelle ;
- ✓ En permettant, grâce à la **priorité d'affectation locale**, aux agents dont le poste est supprimé de continuer à travailler dans le même département.

Quand ?



- **Trois phases de déploiement en fonction des mesures :**
 - ✓ Dès l'entrée en vigueur de la loi ;
 - ✓ A compter de 2020 ;
 - ✓ A compter de 2021 ;

Pourquoi ?



- Pour responsabiliser **les employeurs publics** ;
- Pour **répondre aux attentes de transparence** exprimées par les citoyens ;
- Pour agir en faveur du renforcement de l'**égalité professionnelle** ;
- Pour **accompagner les agents les plus fragiles** dans le bon déroulement de leurs carrières.

Pour qui ?



- Pour les **citoyens et les usagers** ;
- Pour les **employeurs publics et les agents** ;
- Pour les **apprentis et candidats à l'accès à la fonction publique**.

Comment ?



- ✓ En renforçant le **contrôle déontologique à l'entrée de la fonction publique** grâce à un examen des dossiers des candidats aux plus hauts postes à responsabilités par la HATVP ;
- ✓ En systématisant la **publication de la somme des dix plus hautes rémunérations** versées aux agents des ministères, collectivités, intercommunalités de plus de 80 000 habitants, et des plus gros établissements hospitaliers ;
- ✓ En prévoyant que le **Gouvernement remette chaque année au Parlement un rapport** dans lequel figureront les plus hautes rémunérations pratiquées dans les trois versants de la fonction publique ;
- ✓ En **luttant contre les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes à travers l'égal accès aux emplois de direction et aux promotions, le maintien des primes pendant le congé maternité ou encore la déclinaison, dans chaque administration, d'un **plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle** ;
- ✓ En offrant de **nouvelles garanties aux agents en situation de handicap** telles que le dispositif spécifique de promotion et la portabilité des aménagements de poste en cas de mobilité ;
- ✓ En favorisant l'évolution de carrière des agents confrontés à des situations **d'usure professionnelle** ;
- ✓ En **supprimant les obstacles juridiques et financiers au développement de l'apprentissage** dans la fonction publique.

Quand ?



- **Deux phases de déploiement en fonction des mesures** :
 - ✓ Dès l'entrée en vigueur de la loi ;
 - ✓ A compter de 2020.

Dès la
publication
de la loi

- ✓ **Harmonisation** du temps de travail dans la fonction publique et avec le secteur privé ;
- ✓ **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

- ✓ **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** ;
- ✓ **Dispositif spécifique d'accompagnement** pour les agents dont l'emploi est supprimé au sein de l'État et du versant hospitalier ;
- ✓ **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 ;
- ✓ **Dispositifs obligatoires 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

Au plus tard
lors du
renouvellement
des instances
de
concertation

- ✓ **Création d'une prime de précarité** pour les agents en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- ✓ **Entretien professionnel** en lieu et place de la notation pour les agents de la fonction publique hospitalière ;
- ✓ **Suppression de l'examen des promotions** en commission administrative paritaire (CAP).

- ✓ **Création des comités sociaux** d'administration, territoriaux et d'établissement en lieu et place du comité technique et du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail) ;
- ✓ **Création de commissions administratives paritaires** par catégorie hiérarchique au sein de l'État et suppression des groupes hiérarchiques dans les CAP de la fonction publique territoriale ;
- ✓ **Création de CCP uniques** pour les contractuels de toutes catégories hiérarchiques de la fonction publique.