

**20 mesures de
#transformation
de la fonction
publique
territoriale**

1

Simplifier le fonctionnement des instances et renforcer les outils de dialogue social

1/ Les lignes directrices de gestion

- Des lignes directrices de gestion doivent fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et les critères de sélection pour les promotions au choix.

2/ Le comité social territorial

- Fusion du comité technique et du CHSCT, il est saisi sur les orientations stratégiques sur les politiques des ressources humaines et sur les lignes directrices de gestion.
- Il comprend une **formation spécialisée compétente en matière d'hygiène, de sécurité, et de conditions de travail**.
- **Obligatoire pour les collectivités employant au moins 200 agents**, elle est facultative pour les autres.

3/ Les commissions paritaires

- Les **compétences des commissions administratives paritaires sont recentrées sur les décisions individuelles défavorables** : la CAP n'est plus compétente en matière de promotion interne, d'avancement, et de mutation entraînant un changement de résidence administrative.
- L'**organisation des commissions consultatives paritaires est simplifiée** à travers l'institution d'une commission unique pour les trois catégories hiérarchiques par collectivité ou établissement public local.

4/ Les accords à portée normative

- Selon un cadre qui reste à définir par ordonnance, la loi renforce la **possibilité de conclure des accords ayant une portée normative au niveau de la collectivité territoriale ou de l'EPCI**. Ces accords portent notamment sur la formation et la qualité de vie au travail.

5/ L'accès à l'information

- L'information RH est regroupée et enrichie au sein **d'un rapport social unique**, présenté à l'assemblée délibérante après l'avis du comité social territorial.
- Est également mise à disposition des membres du comité social territorial une **base de données sociales** pour faciliter l'exercice de leur mandat.

1/ Les emplois permanents et non permanents

- Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, le recrutement d'agents contractuels sur emploi permanent est étendu à toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C).
- Pour les emplois permanents, le recours aux contractuels est également facilité pour les **communes de moins de 1 000 habitants et les EPCI de moins de 15 000 habitants**.
- Un **contrat de projet**, ouvert à toutes les catégories hiérarchiques, est créé pour répondre aux besoins ponctuels des collectivités et des établissements publics (de 1 à 6 ans).

2/ Sur les emplois fonctionnels de direction

- Le **recours au contrat est ouvert pour les emplois de DGS, de DGA, et de DGST** pour toutes les collectivités et EPCI dont la population dépasse 40 000 habitants, au lieu de 80 000 (DGS) ou 150 000 habitants (DGA).
- **Ces contrats n'ouvrent pas droit à un CDI ou une titularisation.**

3/ Sur les emplois à temps non complet

- Les communes de moins de 1 000 habitants et les EPCI comptant moins de 15 000 habitants peuvent **recruter des contractuels pour les emplois à temps non complet** quelle que soit la quotité de temps de travail.
- Les autres collectivités territoriales, sans limitation de strate, peuvent recruter des contractuels pour des emplois dont la quotité de travail est inférieure à 50% de la durée légale.
- **Toutes les collectivités et EPCI peuvent désormais recourir à des fonctionnaires à temps non complet**, sur emploi permanent, alors que cette faculté était jusqu'à présent réservée à certains niveaux de collectivité ou à certains cadres d'emplois,
- La loi élargit la possibilité de mise à disposition d'agents contractuels par les centres de gestion.

4/ Procédure de sélection

- Une **procédure spécifique de recrutement des contractuels**, tenant compte du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions et de la taille de la collectivité, doit être mise en place.
- Cette disposition ne s'applique pas au recrutement d'un directeur général des services pour les collectivités ou établissements de plus de 40 000 habitants.

5/ Droits des contractuels

- La loi prévoit le versement, à partir de 2021, d'une **prime de précarité** pour les agents contractuels dont le contrat est inférieur ou égal à un an, à l'exception des contrats saisonniers, et dont la rémunération n'excède pas deux fois le smic (3 000€ bruts/mois)
- Elle **rend obligatoire la formation** des agents contractuels qui occupent des emplois permanents et fonctionnels.

1/ Adapter les modalités d'accès à la fonction publique territoriale et l'organisation des concours

- La loi prévoit la **possibilité d'organiser des concours sur titre**, au-delà des seules filières sociale, médico-sociale, et médico-technique.
- Elle **interdit à un candidat de participer simultanément à plusieurs concours** pour l'accès à un même cadre d'emplois.
- Le **recrutement d'apprentis est facilité** avec le financement des frais de formation à hauteur de 50% par le CNFPT et l'alignement des conditions de rémunération sur celles du secteur privé.
- Un **dispositif de recrutement direct à l'issue du contrat des apprentis en situation de handicap** est expérimenté.

2/ Offrir plus de souplesse dans l'organisation du travail

- Le **temps de travail est harmonisé** dans la fonction publique territoriale avec l'abrogation des accords dérogatoires aux 1 607 heures au plus tard un an après le renouvellement des assemblées délibérantes.
- Le **droit de grève est encadré**, pour certains agents et dans certains services, dont l'interruption contreviendrait à l'ordre public ou aux besoins essentiels des usagers, sur la base d'un accord négocié avec les organisations syndicales représentatives dans la collectivité ou l'établissement public local.
- L'engagement professionnel est mieux pris en compte dans les régimes indemnitaires (RIFSEEP) des agents à travers le **versement de primes individuelles et/ou collectives**.

3/ Accompagner les parcours professionnels et le retour à l'emploi

- La loi ouvre la possibilité d'une **portabilité des CDI** entre les trois versants de la fonction publique.
- Elle autorise le **double détachement** pour les agents qui occupent un emploi fonctionnel et qui bénéficient d'une promotion interne.
- Un dispositif de **rupture conventionnelle** est créé pour les agents en CDI et, à titre expérimental, pour les fonctionnaires.
- Un **protocole organisant la fin de fonctions** peut être conclu entre un agent occupant un emploi fonctionnel et son employeur
- Le **dispositif FMPE** (fonctionnaires momentanément privés d'emploi) **est refondu** avec une obligation renforcée d'accompagnement par le centre de gestion et le CNFPT et, en contrepartie, une dégressivité accrue de la rémunération à partir de la deuxième année de prise en charge.

4/ Renforcer la transparence sur les rémunérations

- Les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants doivent, à l'image des entreprises, **publier chaque année sur leur site internet la somme des dix plus hautes rémunérations** versées aux agents, ainsi que le nombre respectif de femmes et d'hommes percevant ces rémunérations.

5/ Optimiser la qualité du service rendu par le CNFPT et les centres de gestion

- La loi adapte **l'organisation du CNFPT à la carte administrative des régions**
- Au niveau régional, les missions du centre de gestion coordonnateur sont renforcées, avec l'obligation de mettre en œuvre un **schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation**.
- Une **convention doit obligatoirement** être conclue entre le centre de gestion coordonnateur et le CNFPT, afin d'articuler leurs missions au niveau régional.

1/ Conforter le dispositif des nominations équilibrées

- Le **dispositif est étendu aux collectivités dont la population dépasse 40 000 habitants**, contre 80 000 actuellement, à l'exception des collectivités disposant de moins de 3 emplois fonctionnels.
- Le **cycle pris en compte passe de 5 à 4 nominations et le cycle est désormais apprécié sur la durée du mandat** avec une neutralisation spécifique en cas de fusion de collectivités ou d'établissements publics.
- Un **objectif de progression du nombre de femmes dans le nombre global d'emplois de direction** est également instauré afin de parvenir à une réelle parité.

2/ Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un **plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle**, sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation.
- La loi favorise **l'égal accès aux avancements de grades** au choix.
- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de **congé maternité, paternité et adoption**.
- **Les droits à avancement et promotion** sont conservés pendant le congé parental, et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de cinq ans au cours de la carrière.

3/ Prévenir les violences sexistes et/ou sexuelles

- Toutes les collectivités sont dans l'obligation de mettre en œuvre un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes**.
- Il leur appartient également **d'accompagner et d'orienter** les agents qui auraient été victimes de tels agissements.
- Ce dispositif peut être mutualisé.

4/ Améliorer les parcours de carrière des personnes en situation de handicap

- La loi garantit la **portabilité des aménagements de poste** en cas de mobilité.
- Un dispositif expérimental est mis en place pour favoriser la **promotion professionnelle** des agents en situation de handicap.
- Les **droits à formation** des agents en situation de handicap seront renforcés.

Dès la
publication
de la loi

- ✓ **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

- ✓ **Harmonisation** du temps de travail dans la fonction publique et avec le secteur privé ;
- ✓ **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** ;
- ✓ **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 ;
- ✓ **Financement par le CNFPT** des frais de formation des apprentis à hauteur de 50% ;
- ✓ **Dispositif obligatoire 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 ;
- ✓ **Suppression de l'examen des promotions** en commission administrative paritaire (CAP).

- ✓ **Création des comités sociaux ;**
- ✓ **Suppression des groupes hiérarchiques** dans les CAP de la fonction publique territoriale ;
- ✓ **Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique** pour les contractuels de toutes catégories hiérarchiques dans la collectivité ou l'établissement public.