

# LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au JO, concerne les agents des fonctions publiques de l'État, hospitalière et territoriale, soit 5,5 millions de fonctionnaires. Ses dispositions prévoient de nouvelles modalités de gestion des agents publics.

**Le gouvernement, par l'intermédiaire de ses ministres en charge de la fonction publique (Olivier Dussopt et Gérald Darmanin) n'a rien voulu entendre, ni écouter et encore moins voir les propositions des organisations syndicales.**

## LE RÉSULTAT EST SANS APPEL

Toutes les organisations syndicales représentatives de la fonction publique dont la **CFTC**, ont rejeté le texte proposé.

Après quelques dizaines de réunions de concertations stériles, après plusieurs manifestations unitaires des organisations syndicales, Sénateurs et Députés ont finalement adopté la Loi.

La loi est promulguée, mais les décrets d'application ne le sont pas encore et devraient l'être en début d'année 2020.

Ces décrets font actuellement l'objet de plu-

sieurs groupes de travail inter fonction publique entre la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), les employeurs publics et les organisations syndicales représentatives au CCFP (Conseil commun de la fonction publique).

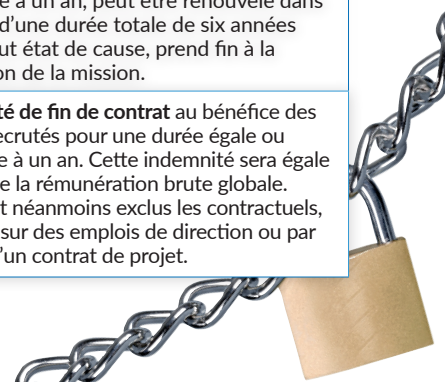
**Nous vous tiendrons informés au fur et à mesure de l'avancée des travaux sur ces textes à venir. Le pôle public fédéral vous présente les profonds changements qui vont en découler pour les agents publics et en particulier pour les Hospitaliers.**



# CE QUI VA CHANGER (OU PAS) DANS L'HOSPITALIÈRE :

AVANT LA LOI	APRÈS LA LOI	COMMENTAIRES
Le Comité Technique d'Établissement (CTE) de 3 à 15 membres titulaires selon le nombre d'agents	Le Comité Social d'Établissement (CSE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'élection de ses membres reste au scrutin de liste ou de sigle.</li> <li>- Le nombre de sièges à pourvoir au Comité Social d'Établissement devrait rester inchangé, entre 3 et 15 titulaires.</li> <li>- 1 siège au Comité Social d'Établissement vous donne la représentativité.</li> </ul>
Prérogatives CTE	Mêmes prérogatives au sein du CSE avec en +, 2 points que les CAP traitaient avant la loi : 1- « les orientations générales en matière de mobilité » (mutation et mobilité) ; 2- « les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours » (promotion et avancement)	C'est une proposition de validation globale des tableaux d'avancement, des promotions, des demandes de mutations et de mobilité, faite chaque année aux membres du CSE par la Direction, sans que les élus CAP puissent intervenir sur chaque dossier.
Le CHSCT est obligatoire dans les établissements de plus de 50 agents.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CHSCT n'existe plus en tant que tel.</li> <li>- Il est intégré au sein du nouveau Comité Social d'Établissement et devient une Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail.</li> </ul>	<p>Cette Formation Spécialisée n'est obligatoire qu'au dessus d'un certain seuil (en attente du décret pour l'Hospitalière).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour info, fixé à 200 agents pour la Territoriale mais peut être constituée en dessous de 200 agents si des risques professionnels particuliers le justifient.</li> </ul>
Les membres du CHSCT, titulaires et suppléants, sont désignés par les organisations syndicales en fonction des résultats à l'élection professionnelle du CTE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les membres titulaires de la Formation Spécialisée sont désignés par les organisations syndicales mais parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants élus au Comité Social d'Établissement.</li> <li>- Les membres suppléants de la Formation Spécialisée sont désignés librement par les Organisations Syndicales siégeant au Comité Social d'Établissement.</li> </ul>	<p>Les décrets d'application n'étant pas encore publiés, aucune information n'est donnée concernant le fonctionnement et les moyens de cette nouvelle instance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sièges à pourvoir?</li> <li>- Heures de délégation ?</li> <li>- Jours de formation ?</li> </ul>
CAP	CAP vidées de leurs prérogatives : L'avis des CAP sera supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) sont recentrées essentiellement sur l'examen des décisions individuelles défavorables.</li> <li>- Il ne restera donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours, révision du compte-rendu d'évaluation) et à la discipline.</li> </ul>
Sanctions disciplinaires : 4 groupes de sanctions dont le 2 <sup>ème</sup> , 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> pouvant influencer sur la rémunération.	Ajout dans le 1 <sup>er</sup> groupe d'une nouvelle sanction, l'exclusion temporaire des fonctions de trois jours, qui serait comme le blâme inscrite dans le dossier de l'agent mais non soumise à l'examen des CAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cette nouvelle sanction est prise directement par le chef d'établissement.</li> <li>- Le seul recours sera alors le Tribunal Administratif.</li> <li>- Attention, l'exclusion temporaire de 3 jours se fait <b>sans rémunération</b> de l'agent.</li> </ul>
Une sanction disciplinaire peut faire l'objet d'un recours possible auprès du Conseil Supérieur de la FPH.	Suppression des instances supérieures de recours en matière disciplinaire. – Le recours possible en matière disciplinaire est supprimé au niveau CSFPH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La saisine du juge administratif par un agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire ne sera ainsi plus retardée permettant le règlement final du litige plus rapidement.</li> </ul> <p>Analyse <b>CFTC</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La contestation se fera d'abord via le recours gracieux auprès de la Direction puis devant le tribunal administratif.</li> </ul>

AVANT LA LOI	APRÈS LA LOI	COMMENTAIRES
<b>Notation</b>	Suppression définitive de la notation remplacée par l'évaluation professionnelle. <i>(attention aux effets sur le calcul de la prime de service !!!)</i>	- La généralisation de l'évaluation professionnelle en lieu et place de la notation entre en vigueur au 1/1/2021 pour l'entretien professionnel conduit au titre de 2020.
<b>Rémunération</b>	<b>Relance de la prime de l'intéressement collectif dans la FPH.</b> La prime d'intéressement collectif instituée dans la FPH n'a jamais été mise en place, faute de décret d'application. La Loi précise l'autorité susceptible de fixer le montant de cette prime (le directeur d'établissement) et élargit le champ des bénéficiaires (regroupant tant le personnel hospitalier que le personnel médical).	- Analyse <b>CFTC</b> : Soyons vigilants quant aux critères de répartition au bon vouloir du directeur.
	<b>Permettre l'individualisation des rémunérations des fonctionnaires en fonction des résultats collectifs et individuels.</b> Cette individualisation de la rémunération, par son indexation aux résultats professionnels, est déclinée dans la FPH afin de soutenir des projets visant à renforcer la qualité du service rendu au public par une valorisation de l'atteinte d'objectifs, au niveau d'une équipe.	- Analyse <b>CFTC</b> : Attention aux rémunérations et promotions à la tête du client !!!
<b>Temps de travail dans la FPH :</b> La durée légale du travail effectif dans un établissement public hospitalier est de 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).	- Harmonisation du temps de travail au sein des 3 versants de la fonction publique ainsi qu'avec le secteur privé. - La norme est 35 heures par semaine et 1607 heures par an.	- Le versant hospitalier n'est pas concerné par cette disposition puisque nous sommes sur cette base de 35 heures hebdomadaires et 1607 heures par an voire beaucoup plus au vu des heures supplémentaires effectuées par les agents pour faire face à l'activité. - Concernant les sujétions spécifiques pour l'Hospitalière, pas de changements prévus par la Loi pour les agents en repos variable, en travail de nuit et en servitudes d'internat.
<b>Contractualisation des emplois :</b> Actuellement, 220000 agents contractuels dans la FPH soit 19% des effectifs. Pour rappel, une partie de ces postes de contractuels devait être titularisée via la loi Sauvadet de mars 2012, mais peu d'impact au final.	Avec cette Loi, le recours au contrat est élargi dans la FPH : - aux emplois de direction. - à tout personnel de catégorie A, B et C	Analyse <b>CFTC</b> : on peut penser que les 220 000 contractuels de la FPH ne seront jamais titularisés... - Possibilité de recruter des Directeurs issus du secteur privé - Pour faire face soit à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.
	Mise en place de contrat de projet ou de mission.	Ce contrat de projet permet le recrutement d'un agent pour une mission ponctuelle et déterminée mais pour une durée modulable. Ce contrat, qui ne peut être d'une durée inférieure à un an, peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de six années et, en tout état de cause, prend fin à la réalisation de la mission.
	<b>Des garanties renforcées pour les agents contractuels :</b> Prime de fin de contrat Rupture conventionnelle possible Rémunération fixée par la loi Portabilité du CDI entre les 3 versants	<b>Indemnité de fin de contrat</b> au bénéfice des agents recrutés pour une durée égale ou inférieure à un an. Cette indemnité sera égale à 10 % de la rémunération brute globale. En seront néanmoins exclus les contractuels, recrutés sur des emplois de direction ou par le biais d'un contrat de projet.



AVANT LA LOI	APRÈS LA LOI	COMMENTAIRES
<b>Maladie</b> 1 jour de carence pour tout arrêt maladie	Suppression du jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes.	C'était une proposition CFTC pour les femmes enceintes. La Fédération CFTC Santé Sociaux revendique toujours le « zéro » jour de carence pour les arrêts maladie.
	<b>Dispositif de réaffectation d'un fonctionnaire de la FPH privé d'emploi dans le cadre d'une restructuration de service.</b> La loi vise à doter les administrations des dispositifs statutaires et des moyens de gestion en ressources humaines pour accompagner les agents qui s'engagent dans une transition professionnelle à la suite d'une restructuration de service. Les fonctionnaires de la FPH affectés dans un service restructuré identifié dans un périmètre et pour une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat, disposeront d'un accompagnement personnalisé et d'un accès prioritaire à des actions de formation ainsi que, avec l'accord de leur employeur, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximum d'un an.	Analyse CFTC : Une façon comme une autre de vous pousser vers la sortie et de réduire le nombre de postes de titulaires.
	<b>Dispositif de détachement d'office en cas d'externalisation :</b> La loi n° 83-634 est complétée par un nouvel article 15 qui prévoit qu'en cas de transfert d'une activité d'une personne morale de droit public à un établissement public gérant un service industriel et commercial ou à une personne morale de droit privé, les fonctionnaires pourront être détachés d'office, sur un contrat de travail à durée indéterminée.	Analyse CFTC : En cas de restructuration d'un service, et sans solution de reclassement au sein de votre établissement, l'agent sera détaché d'office vers une autre structure public ou privé.



## QUELQUES RARES POINTS POSITIFS DE CETTE LOI

### Un entretien de carrière pour prévenir les risques d'usure professionnelle :

Les agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficieront désormais d'un entretien de carrière.

### Création du congé de proche aidant :

Ce congé est accordé par période de trois mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, lorsqu'un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

### Autorisations spéciales d'absence liées à l'occasion de certains événements familiaux :

Les fonctionnaires en activité

bénéficient d'autorisations spéciales d'absences liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux.

### Aménagement d'horaires pour allaitement :

La loi permet aux femmes fonctionnaires et contractuelles allaitant un enfant de bénéficier, pendant une année à compter du jour de la naissance, d'un aménagement d'horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.

### Formation des agents publics destinés à exercer des fonctions d'encadrement :

Afin d'améliorer et de professionnaliser le management des agents publics, la loi prévoit que les fonctionnaires bénéficieront désormais systématiquement de formations au management lorsqu'ils

accéderont pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

### Généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

L'article 80 transpose dans la loi les mesures contenues dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 (texte signé par la CFTC). ■

Christian Cumin

Secrétaire Général Adjoint  
du Public