

## **Le détail des textes d'application de la réforme de la Fonction publique qui restent à prendre**

**Instances de dialogue social, élargissement du recours aux contractuels, réforme du cadre déontologique, règle des 1 607 heures de travail... Au total, plus d'une cinquantaine de textes d'application de la réforme de la fonction publique devront être publiés dans les prochains mois. Quatre ordonnances sont également prévues.**

Rentrée chargée en perspective pour la fonction publique. Sans compter les 4 projets d'ordonnance, plus d'une cinquantaine de textes devront être pris dans les prochains mois pour permettre l'application de la réforme de la fonction publique, en passe d'être définitivement adoptée par le Parlement. Objectif du gouvernement : une application de "l'essentiel" des dispositions du projet de loi au 1er janvier 2020 ou dans le courant de l'année prochaine. Passage en revue des principaux textes qui seront soumis à la concertation dès la rentrée.

[Sur la réforme des instances de dialogue social.](#) Concernant la fusion en une instance unique des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des décrets devront notamment être pris pour préciser les questions qu'auront à traiter ces nouvelles instances, dénommées "comités sociaux". Pour l'État et le versant hospitalier, un décret devra par ailleurs indiquer le seuil d'effectifs à partir duquel sera instituée au sein des comités sociaux une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Pour l'heure, seul le seuil prévu pour la fonction publique territoriale est précisé dans le projet de loi, à savoir 200 agents "au moins". S'agissant de la réduction du champ de compétences des commissions administratives paritaires (CAP), un décret devra détailler la liste des décisions individuelles qui resteront examinées par ces instances.

Sur l'élargissement du recours aux contractuels. Comme le prévoit l'article 6 du projet de loi, le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents sera prononcé à l'issue d'une procédure "*permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics*". En ce sens, un décret devra venir préciser les modalités de cette procédure, qui pourront "être adaptées" au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la structure concernée ainsi que de la durée du contrat. À propos de l'ouverture des emplois de direction aux contractuels, un décret devra notamment préciser les conditions d'emploi et de rémunération des personnes ainsi recrutées mais aussi, sous certaines conditions, les modalités de sélection des candidats à ces emplois.

Pour la fonction publique d'État, la liste des emplois concernés par cette ouverture devra également être précisée par ce même décret. Et ce à la différence des versants hospitalier et territorial, pour lesquels la liste des emplois visés est déjà détaillée dans le projet de loi.

Sur le contrat de mission et la prime de précarité. Un décret devra notamment préciser les modalités d'application de l'article 8 du projet de loi prévoyant la possibilité pour les employeurs de recruter des agents sur un contrat dit de mission, d'une durée minimale d'un an et maximale de six ans. Devront être principalement fixés les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée de ces contrats ou encore le délai de prévenance après lequel il pourra être mis fin au contrat. Quant à la création d'une prime de précarité pour certains contractuels, un décret devra préciser les conditions d'application de cette nouvelle indemnité et en particulier le niveau de rémunération jusqu'auquel les contractuels pourront bénéficier de cette prime. Selon les premiers éléments communiqués par le gouvernement, ce plafond devrait être de deux Smic.

Sur la réforme du cadre déontologique des agents publics. Plusieurs dispositions relatives aux nouvelles règles d'organisation et de procédure devront être précisées par décret. C'est le cas, en particulier, de la liste des emplois pour lesquels un avis préalable obligatoire de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (la HATVP, fusionnée avec la Commission de déontologie de la fonction publique) sera demandé en cas de départ d'un fonctionnaire vers le privé. Une liste restrictive, puisque ce contrôle systématique sera concentré sur les cas les plus sensibles. Outre ce recentrage, ce décret devra également préciser les modalités de la responsabilisation des administrations, de la création d'un contrôle du rétroplouffage ou encore les modalités du renforcement du contrôle des avis émis par la Commission de déontologie désormais fusionnée avec la HATVP.

**Sur le temps de travail et les autorisations spéciales d'absence.** Un décret devra préciser les conditions dans lesquelles le décompte du temps de travail *“est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures”* et préciser *“les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents”*, les enseignants en particulier. Quant à l'harmonisation des autorisations spéciales d'absence (ASA) prévue par le projet de loi, un décret devra déterminer la liste de ces autorisations, leurs conditions d'emplois et préciser *“celles qui sont accordées de droit”*.

**Sur le développement des mobilités et de l'accompagnement des transitions professionnelles.** Des décrets devront être respectivement pris pour préciser les modalités d'application de la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF), de l'encadrement de la durée d'affectation des fonctionnaires de l'État en position d'activité, de l'élargissement du régime d'auto-assurance chômage, de la mise en place ou encore de l'organisation de la procédure des ruptures conventionnelles. Sur ce dernier point, les décrets devront notamment préciser le montant minimum de l'indemnité spécifique de rupture.

**Sur les dispositifs d'accompagnement des restructurations.** Comme le prévoit le projet de loi, les administrations de l'État devront mettre en œuvre, dans un périmètre et pour une durée définie et dans des conditions prévues par décret, les dispositifs visant à accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé pour cause de restructuration. Ce dispositif comprend ainsi un congé de transition professionnelle, une priorité locale d'affectation, une mise à disposition auprès d'un organisme du secteur privé ou encore une indemnité de départ volontaire. Les conditions d'application du détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation devront aussi être précisées par décret.

**Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** Plusieurs décrets devront être pris pour préciser les dispositions de ce volet du projet de loi, issu du protocole d'accord signé fin 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Devront notamment être précisées par décret les conditions de mise en œuvre dans les administrations des dispositifs de signalement des cas de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexistes. Les conditions d'application des plans d'action pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle ainsi que de l'élargissement du dispositif des nominations équilibrées devront aussi être actées par décret.

Des décrets devront par ailleurs être pris pour... Définir le “contenu”, les “conditions” et les “modalités d’élaboration” du rapport social unique que les administrations devront élaborer chaque année et qui déterminera leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines – Préciser les conditions dans lesquelles les employeurs de l’État pourront définir des durées minimales et maximales d’occupation des postes – Fixer les modalités d’application de l’article du projet de loi qui prévoit de modifier le statut général des fonctionnaires pour faire disparaître la référence à la notation et de généraliser l’entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires – Déterminer les modalités de rémunération des membres des autorités administratives indépendantes et autorité publiques indépendantes en prévoyant notamment les conditions dans lesquelles le montant des pensions de retraite perçus par les membres retraités est déduit de la rémunération qui leur est versée – Définir les critères et les conditions dans lesquelles des concours nationaux à affectation locales pourront être organisés – Préciser les modalités d’application des dispositions du projet de loi relatives à l’amélioration de l’emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

#### 4 ordonnances à venir

La première ordonnance du projet de loi permettra au gouvernement de prendre des dispositions “afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d’accords négociés dans la fonction publique” (définition des autorités compétentes pour négocier, des modalités d’articulation entre les différents niveaux de négociation, des conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l’absence d’accords nationaux...).

La deuxième ordonnance permet au gouvernement de prendre des mesures visant à redéfinir notamment la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ou encore simplifier l’organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive.

La troisième ordonnance devra organiser le rapprochement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics, réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d’emplois de catégorie A afin “de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d’enseignements et développer leur formation continue afin d’accroître leur culture commune de l’action publique,

*aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé*”. Cette ordonnance permet également au gouvernement de renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d’usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

La **quatrième ordonnance** autorise quant à elle le gouvernement à procéder à l’adoption de la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l’intelligibilité du droit.