



LA LOI 2019-828
DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DE A à Z



**FÉDÉRATION AUTONOME DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

la Force Autonome c'est Nous



La publication de la loi du 6 août 2019 met un terme au travail mené par la **FA-FPT** au cours des 18 derniers mois pour obtenir du Gouvernement l'ouverture d'un vrai débat sur les enjeux de transformation de la Fonction publique à partir de la question suivante :

Quel service public pour répondre aux besoins de notre société en matière de solidarité et de cohésion sociale ?

Il n'est pas question pour la **FA-FPT** de remettre en cause la légitimité des débats parlementaires et nous prenons acte de la volonté qui s'est exprimée majoritairement tant au Sénat qu'à l'Assemblée nationale de transformer des pans entiers du statut de la Fonction publique en un pseudo code du travail dans l'objectif non avoué de mettre à mal l'idée même de Service public.

Soumettre les personnes qui incarnent des missions de Service public aux mêmes règles que celles qui s'imposent aux salariés du privé symbolise une nouvelle étape de la transformation du secteur public vers le secteur marchand.

Le projet présenté par le Gouvernement le 13 février 2019 comportait 33 articles.

La loi 2019-828 regroupe 95 articles.

Comme nous l'avons fait au printemps dernier sur le projet de loi, la **FA-FPT vous propose une analyse synthétique du contenu définitif de cette loi.**



SOMMAIRE

05	Apprentissage
06	Centre de gestion
07	Centre national de la Fonction publique territoriale
08	Comité social d'administration, d'établissement ou territorial
09	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
10	Comité technique
11	Commission administrative paritaire
12	Conseil commun de la Fonction publique
13	Conseil supérieur de la Fonction publique hospitalière
14	Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale
15/16	Contractuels
17	Contrat de projet
18	Dialogue social
19	Discipline
20/21	Droit de grève
22	Échéancier
23	Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes
24	Handicap
25	Jour de carence
26	Ligne directrice de gestion
27	Police municipale
28	Précarité
29	Protection sociale complémentaire
30	Rupture conventionnelle

ÉDITEUR

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale et des Établissements Publics (FA-FPT)
96 rue Blanche - 75009 Paris Tél. 01 42 80 22 22 e-mail : secretariat@fafpt.org site Internet : www.fafpt.org

Conception - réalisation : Bruno Collignon, Caroline Charruyer, Pascal Kessler, Marie-Christine Ramon, Laurent Sénécaux

APPRENTISSAGE

Les articles concernés : 61 – 62 – 65 – 91

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- **Les dispositions qui concernent le versant territorial visent à faire supporter par le CNFPT 50 % des frais de formation des apprentis.**

Cette disposition méconnaît le travail engagé par le CNFPT dans le développement de l'apprentissage grâce au dynamisme porté par les centres de formations des apprentis (CFA). Rappelons que le versant territorial est celui qui s'est le plus engagé pour le développement de l'apprentissage.

Pour la FA-FPT, cette charge supplémentaire impactera les capacités d'investissement du CNFPT pour la formation des agentes et agents de la FPT.

- **Pour ce qui concerne les versants hospitalier et État la loi vise à renforcer la place de l'apprentissage.**



Les dates d'application :

- Dès la publication de la loi sauf pour la contribution CNFPT (contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020).



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- **Valoriser les actions du CNFPT** au sein des différentes instances, Conseil d'administration (CA), Conseil national d'orientation (CNO) et Conseils régionaux d'orientation (CRO).
- **Défendre le retour de la contribution des employeurs territoriaux à 1%.**

CENTRE DE GESTION (CDG)

Les articles concernés : 4 – 10 – 13 – 30 – 40 – 50 – 78 – 94

Le versant concerné : Territorial



Les conséquences pour les personnels et pour l'institution :

- **Création d'un Comité Social Territorial (CST) dans chaque CDG** en lieu et place des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).
- **Définition des lignes directrices de gestion (LDG) par les CDG** notamment en matière de promotion interne.
- **Mise à disposition auprès du CDG, sur la base du volontariat, d'un fonctionnaire mis en congés pour raison de santé afin d'exercer une mission de remplacement.**
Élaboration d'une convention entre les CDG coordinateurs au niveau régional ou interrégional et le CNFPT.
- **Nouvelles dispositions concernant la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.**
- Chaque Centre de Gestion coordinateur devra conclure avec le CNFPT une convention portant notamment sur les concours, les examens professionnels et les reclassements.



Les dates d'application :

- Prochain renouvellement général des instances au sein de la Fonction publique.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- **Pour la FA-FPT**, alors que la loi vise à encourager les négociations et accords locaux privilégiant le droit souple au détriment des règles de portées générales garantissant d'une plus grande équité, **le rôle des Centres de Gestion mérite d'être renforcé afin d'harmoniser les négociations au sein des collectivités, notamment pour ce qui concerne les lignes directrices de gestion.**

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)

Les articles concernés : 50 – 62 – 78 – 94

Le versant concerné : Territorial



Les conséquences pour les personnels et pour l'institution :

- La création d'une seule délégation régionale au sein de chaque nouvelle Région risque d'éloigner ces délégations des agentes et agents compte tenu de leur étendue géographique.
- Chaque année avant le 30 septembre le CNFPT remettra au parlement un rapport portant notamment sur l'utilisation de ses ressources et sur son activité.
- Le CNFPT devra conclure une convention avec chaque Centre de Gestion coordinateur portant notamment sur les concours, les examens professionnels et les reclassements.
- **Versement par le CNFPT aux Centres de formation des apprentis (CFA) d'une contribution s'élevant à 50 % des frais de formation des apprenti-e-s employé-e-s par les collectivités et établissement publics.**
Cette disposition méconnaît le travail engagé par le CNFPT dans le développement de l'apprentissage grâce au dynamisme porté par ses centres de formations des apprentis (CFA). Rappelons que le versant territorial est celui qui s'est le plus engagé pour le développement de l'apprentissage.
- **Nouvelles dispositions concernant la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.**



Les dates d'application :

- Contrats d'apprentissages conclus après le 1^{er} janvier 2020.
Les autres dispositions sont d'application immédiate.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- En tant que membre du Conseil d'administration du CNFPT et du Conseil National d'Orientation (CNO), la FA-FPT s'inscrit dans une démarche de soutien de toutes les initiatives visant à réaffirmer le rôle essentiel du CNFPT en matière de formation dans le versant territorial.
Ces initiatives passent également par la redéfinition des moyens dédiés au CNFPT, y compris en termes de contributions financières de l'État, des collectivités et établissements publics.
Ces actions méritent d'être relayées par les représentantes et les représentants de la FA-FPT au sein des Conseils Régionaux d'Orientation (CRO).

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION, D'ÉTABLISSEMENT OU TERRITORIAL

Les articles concernés : 4 – 5 – 6 – 8 – 9 – 13 – 28 – 30 – 73 – 75 – 94

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Il s'agit d'une remise en cause profonde des instances représentatives en matière de dialogue social qui consiste à fusionner les Comités techniques (CT) et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Cette nouvelle instance, le **Comité social**, est directement inspirée des dernières modifications du code du travail.

Pour la FA-FPT, cette disposition aura pour effet de reléguer au second plan les questions relatives à la Santé des personnels.

- Créé au sein de chaque versant, le **Comité social d'administration** pour les services de l'État où les ministères, le **Comité social d'Établissement** pour le versant hospitalier et le **Comité social territorial** pour la FPT auront notamment pour mission de définir les lignes directrices de gestion (voir la rubrique dédiée au LDG) et connaîtront des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, prérogatives jusqu'ici confiées aux CT



Les dates d'application :

- Prochain renouvellement des instances représentatives (2022).



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- La FA-FPT était opposée à cette fusion des CT et des CHSCT.
- La FA-FPT mettra tout en œuvre pour qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail soit créée dans tous les établissements, administrations et collectivités quel que soit le nombre d'agentes et d'agents.

Pour mémoire, ce seuil de création obligatoire est de 200 agentes ou agents dans le versant territorial, pour le versant hospitalier et celui de l'État ce seuil sera fixé par décret en Conseil d'État.

- Pour ce qui concerne les lignes directrices de gestion, il s'agit bien d'un morcellement des droits qui pourront varier d'un employeur à l'autre.

Concernant les collectivités de petites tailles du versant territorial et les petits établissements du versant hospitalier, il y aura lieu de faire jouer la solidarité syndicale de la FA au niveau départemental, notamment au sein des Centres de gestion afin d'assurer la plus grande homogénéité pour ce qui concerne les déroulements de carrières et les parcours professionnels.

COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Les articles concernés : 4 – 7 – 94

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Suppression des CHSCT et de leurs missions dédiées en matière d'hygiène, de santé et de conditions de travail au profit d'une nouvelle instance, le Comité social décliné pour chaque versant (voir Comité social), ce qui remet en cause de fait la qualité de la prise en compte des risques professionnels.
- Remise en cause du rôle spécifique des représentantes et représentants des personnels en matière de prévention.



Les dates d'application :

- Prochain renouvellement des instances représentatives.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- En supprimant les CHSCT, le Gouvernement affiche sa volonté de réduire la place occupée par les questions de Santé, de prévention, de sécurité au sein de la Fonction publique.
- La FA-FPT s'est opposée à cette suppression tout au long des discussions sur le projet de loi dénonçant l'incohérence d'une telle disposition alors que le Gouvernement prétend renforcer la lutte contre les risques psychiques et physiques liés aux conditions de travail.
- La création d'une simple formation spécialisée dédiée à ces questions, émanation des futurs Comités sociaux (voir Comité social) est une remise en cause sans précédent de l'expertise acquise par les personnes qui siégeaient jusque-là dans les CHSCT.
- La FA-FPT mettra tout en œuvre pour qu'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail soit créée dans tous les établissements, administrations et collectivités quel que soit le nombre d'agentes et d'agents.

Pour mémoire, ce seuil de création obligatoire est de 200 agentes ou agents dans le versant territorial, pour le versant hospitalier et celui de l'État ce seuil sera fixé par décret en Conseil d'État.

COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Les articles concernés : 7 – 8 – 94

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Les Comités techniques disparaissent au profit des Comités sociaux (voir la rubrique Comité social), privant ainsi les personnels d'une instance représentative dédiée au fonctionnement et à l'organisation des services.



Les dates d'application :

- Renouvellement des instances représentatives.
- **Par dérogation au point ci-dessus**, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes.

Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestions mentionnées à l'article 30 et du plan d'action mentionné à l'article 80.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- La FA-FPT s'est opposée à la fusion des CT et des CHSCT aussi, d'ici au prochain renouvellement des instances représentatives prévu en 2022, la FA-FPT préconise que ces deux instances continuent de se réunir de manière indépendante afin de laisser toutes leurs places aux questions de Prévention, de Santé et de Sécurité au travail traitées au sein des CHSCT.

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

Les articles concernés : 10 – 11 – 13 – 27 – 30 – 94

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- **Suppression de l'avis préalable des CAP pour ce qui concerne les mobilités et les mutations ainsi que pour les promotions et avancements internes.** Ces dispositions s'inscrivent dorénavant dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG – voir Lignes Directrices de Gestion).
Pour la FA-FPT il s'agit d'une remise en cause sans précédent des prérogatives des CAP qui garantissaient la transparence des déroulements de carrière et une plus grande équité en matière de parcours professionnel.
- Suppression des groupes hiérarchiques dans le versant territorial (seule disposition en adéquation avec les propositions de la FA-FPT).
- **Spécificité propre à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche (ESR) :** une formation spécialisée rattachée au Comité social d'administration (voir Comité social) du ministère chargé de l'ESR sera exclusivement compétente pour traiter des modifications et de l'élaboration des règles statutaires spécifiques à ces personnels.
Cette disposition était soutenue par la FA-EN-ESR.
- Création de CAP par catégorie hiérarchique à l'État.



Les dates d'application :

- Pour les mutations et les mobilités dès le 1^{er} janvier 2020.
- Concernant les promotions et les avancements dès les décisions prises au titre de l'année 2021.
- Pour les suppressions des groupes hiérarchiques et la création de CAP propres à chaque catégorie hiérarchique dans le versant État dès le renouvellement des instances.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- **Participation active à l'ensemble des réunions organisées au sein des trois versants** (centres de gestion, instances de consultations au sein des ministères, des collectivités ou des établissements hospitaliers) **afin de réaffirmer le désaccord de fond de la FA-FPT sur la remise en cause des prérogatives des CAP** (rupture d'équité, manque de transparence, remise en cause du dialogue social et de la place des représentantes et des représentants des personnels).
- **Défense de l'intérêt des personnels en matière de parcours professionnel et de déroulement de carrière lors des discussions préalable à la définition des LDG.**

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE (CCFP)

Les articles concernés : 2 – 90

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels et pour l'institution :

- Les textes propres à un seul versant pourront désormais être présentés au CCFP après accord des président·e·s des Conseils supérieurs concernés sans consultation préalable de ces mêmes conseils supérieurs.

Il s'agit pour la FA-FPT d'une remise en cause des instances propres à chaque versant.

- Présentation au CCFP du rapport annuel établi par le Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).



Les dates d'application :

- Dispositions d'application immédiate.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- Réaffirmer la spécificité de chaque versant de la Fonction publique et le rôle essentiel joué par chaque Conseil supérieur, notamment les travaux en auto saisine du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (CSFPH)

L'article concerné : 2

Le versant concerné : Hospitalier



Les conséquences pour les personnels et pour l'institution :

- Les textes propres au seul versant hospitalier pourront dorénavant être présentés au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) après accord de la personne qui préside le CSFPH sans consultation préalable de ce même conseil.

Il s'agit pour la FA-FPT d'une remise en cause des instances propres à chaque versant.



Les dates d'application :

- Disposition d'application immédiate.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- Réaffirmer la spécificité de chaque versant de la Fonction publique et le rôle essentiel joué par chaque Conseil supérieur.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CSFPT)

Les articles concernés : 2 – 3

Le versant concerné : Territorial



Les conséquences pour les personnels et pour l'institution :

- Les textes propres au seul versant territorial pourront dorénavant être présentés au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) après accord de la personne qui préside le CSFPT sans consultation préalable de ce même conseil.

Il s'agit pour la FA-FPT d'une remise en cause des instances propres à chaque versant.

- **Le collège des employeurs territoriaux voit sa composition modifiée, il comportera également des représentant-e-s d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre.**
- Tous les trois ans, le ministère en charge de la Fonction publique présentera au CSFPT
une feuille de route indiquant les orientations en matière de ressources humaines et leur impact.



Les dates d'application :

- Dispositions d'application immédiate sauf pour ce qui concerne l'évolution du collège des employeurs territoriaux, cette disposition interviendra à la suite des élections municipales de 2020.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- **Réaffirmer la spécificité de chaque versant de la Fonction publique et le rôle essentiel joué par chaque Conseil supérieur, notamment les travaux en auto saisine du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).**

CONTRACTUELS

Les articles concernés : 12 – 13 – 15 – 16 – 19 – 21 – 23 – 28 – 49 – 50 – 57 – 73 – 80

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Mise en place d'une seule Commission consultative paritaire (CCP) regroupant les trois catégories (A-B-C), disposition proposée de longue date par la **FA-FPT**.
- **Ouverture aux contractuels des postes sur emplois permanents sans respecter le principe du droit de priorité des fonctionnaires.**
- Mise en place d'une indemnité de fin de contrat pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un an.

- **Spécificité au versant territorial** : les emplois concernés sont :
les emplois fonctionnels des collectivités de plus de 40 000 habitants (le seuil précédent était de 80 000 habitants).
Pour les agents et agents de catégorie B et C (avec quelques restrictions selon l'importance des collectivités) en CDD de trois ans maximum renouvelable pour une durée maximale de 6 ans puis CDI si reconduction.
Fin de l'obligation de nommer comme fonctionnaire stagiaire une personne contractuelle recrutée sur un emploi permanent et qui devient lauréate d'un concours (dispositions des articles 3.2 et 3.3 de la loi 84-53).

- Spécificité au versant hospitalier : le recours aux contractuels peut s'effectuer pour faire face à un accroissement temporaire (CDD de 12 mois) ou saisonnier (CDD de 6 mois) d'activité.



Les dates d'application :

- Mise en place d'une CCP unique (ABC) dès le renouvellement des instances.
CDD sur emploi permanent dès publication du décret en Conseil d'État.
Prime de précarité (indemnité de fin de contrat) applicable aux contrats conclus après le 1er janvier 2021.

SUITE 16 ➔



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- C'est sans doute pour la FA-FPT l'un des sujets les plus sensibles de cette loi : le recours élargi au contrat remet en cause la notion d'emploi permanent tenu par un·e fonctionnaire, le principe fondamental d'une Fonction publique de carrière et la garantie d'un accompagnement jusqu'à la fin de carrière (reconversion).
- La FA-FPT dénoncera toutes les dispositions prévues par ces articles qui in fine visent à précariser les personnes concernées.

L'indemnité de fin de contrat réservée aux seuls contrats d'une durée inférieure ou égale à un an n'apporte aucune solution pérenne à la précarité induite par les CDD.

Les personnes en CDD qui perdent leur emploi au bout de 13 mois et qui ne pourront donc pas percevoir d'indemnité de fin de contrat sont-elles moins vulnérables économiquement qu'au bout de 12 mois ?

Pour la FA-FPT, cette disposition crée l'illusion d'une mesure sociale dans l'objectif de masquer la précarité qui va toucher un nombre croissant de contractuel·le·s (voir également la rubrique consacrée aux contrats de projet de 6 ans).

- La FA-FPT continue de défendre un accès à la Fonction publique équitable par voie de concours, l'intégration des contractuel·le·s sur des emplois titulaires, le respect de l'indépendance des fonctionnaires garantie par le statut, dans l'intérêt du Service public et de l'ensemble des citoyennes et citoyens.

CONTRAT DE PROJET

L'article concerné : 17

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- La loi ouvre la possibilité de créer un nouveau contrat à durée déterminée (CDD) pour une durée comprise entre un an minimum et six ans maximum, ouvert aux trois catégories hiérarchiques pour mener une mission liée à un projet préalablement défini.

Ce type de contrat ne peut être pris en compte en vue de bénéficier d'un Contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un positionnement en tant que stagiaire dans la perspective d'une titularisation.

- Pour la **FA-FPT** il s'agit d'une nouvelle disposition qui renforce la précarité au sein de la Fonction publique.



Les dates d'application :

- Dès publication du décret d'application qui devrait intervenir en 2020.



Les actions à engager soutenues par la **FA-FPT** :

- Dès lors qu'un recrutement sous contrat est envisagé, il y a lieu tout d'abord de s'assurer que l'emploi ne peut être pourvu par une ou un fonctionnaire, dans le cas contraire, veiller à ce que la procédure de recrutement sous contrat permette à la personne concernée d'accéder si elle le souhaite au statut de Fonctionnaire dans les conditions prévues par le statut.

L'avenir du Service public ne peut se construire sur une Fonction publique précaire.

DIALOGUE SOCIAL

L'article concerné : 14

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- « Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnances, dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la présente loi, toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la Fonction publique. »

Une nouvelle fois, il s'agit de morceler les droits en privilégiant les accords nationaux ou locaux au détriment de dispositions législatives de portée universelle comme c'est le cas aujourd'hui dans le secteur privé encourageant ainsi les ruptures d'équités en matière de droit.

Dans ce contexte, seuls les rapports de force permettront de garantir des accords satisfaisants, au détriment d'une approche collective des droits dans l'ensemble de la Fonction publique.



Les dates d'application :

- Au plus tard dans les quinze mois suivant la publication de la loi, soit le 6 novembre 2020.



Les actions à engager soutenues par la **FA-FPT** :

- Si la détermination du Gouvernement à privilégier les accords de branche appliqués dans le secteur privé de manière sectorielle ne fait aucun doute, la **FA-FPT** mettra tout en œuvre pour limiter la portée de ces ordonnances et maintenir une cohérence statutaire dans l'ensemble de la Fonction publique.

DISCIPLINE

Les articles concernés : 10 – 31 – 32 – 54

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Les représentant·e·s élu·e·s en CAP examinent les questions individuelles et celles relevant de la discipline propre à leur catégorie sans distinction de corps, de cadre d'emploi ou de grade. **Cette disposition fait suite à la suppression des groupes hiérarchiques.**
- **Harmonisation des niveaux de sanction entre les trois versants avec** l'introduction dans le 1er groupe de l'échelle de sanctions pour les versants État et hospitalier de l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée maximale de 3 jours et l'alignement des durées d'exclusions temporaires de fonctions des 2ème et 3ème groupe de l'échelle de sanction au sein des trois versants.
- **La loi introduit également de nouvelles dispositions en matière de sursis ainsi que la radiation du tableau d'avancement dans le 2^{ème} groupe pour le versant territorial.**
- **Enfin, la loi supprime les conseils de discipline de recours, l'instance d'appel sera donc le tribunal administratif.**



Les dates d'application :

- La plupart de ces dispositions entrent en vigueur dès la publication de la loi, hormis pour les recours disciplinaires formés préalablement à sa publication.



Les actions à engager soutenues par la **FA-FPT** :

- Pour ce qui concerne le durcissement du volet disciplinaire, la **FA-FPT** insiste sur la nécessité de s'assurer que les droits à la défense sont respectés et que les sanctions proposées sont proportionnées à la faute.
 - **La suppression des conseils de discipline de recours rend plus difficile l'exercice du droit à la défense et risque d'encombrer les juridictions administratives dans un contexte de baisse significative des moyens octroyés à la justice.**
- Dès lors, il y aura lieu de s'assurer que toutes les procédures de première instance seront abordées avec la plus grande objectivité

DROIT DE GRÈVE

L'article concerné : 56

Le versant concerné : Territorial



Les conséquences pour les personnels :

- « Dans les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la présente loi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires peuvent engager des négociations en vue de **la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.** »
- Les personnels souhaitant s'engager dans un mouvement de grève devront en informer l'autorité d'emploi au moins 48 h avant le début de la grève.
- **Les nouvelles conditions d'exercice du droit de grève sont par ailleurs particulièrement encadrées.**

Pour la **FA-FPT** il s'agit là d'une remise en cause fondamentale des conditions d'exercice du droit de grève.

A noter que les sapeurs-pompiers professionnels et la police municipale ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 56 car déjà concernés par des dispositions spécifiques quant à l'exercice du droit de grève.



Les dates d'application :

- Disposition d'application immédiate.

SUITE 21 ➔



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- Tout d'abord il est impératif que des négociations s'engagent dans toutes les collectivités et établissements publics territoriaux sur ce sujet.

Les Centres de gestion doivent également être partie prenante afin d'harmoniser cette démarche.

- La FA-FPT rappelle que la grève représente l'ultime recours en cas d'échec de négociations ou de dialogue social infructueux.

La culture du dialogue reste au cœur de la démarche syndicale de la FA-FPT.

- Nous notons également que la loi précise que la cessation d'activité des personnes exerçant leurs missions au sein des services énumérés ci-dessus peut contrevenir aux besoins essentiels des usagers de ces services.

La FA-FPT exigera donc que dans tous ces services, y compris pour l'accueil des enfants de moins de trois ans ou l'accueil périscolaire, les vacances de postes ou les remplacements soient immédiatement pourvus faute de quoi l'employeur contreviendrait aux besoins essentiels des usagers de ces services.

ÉCHÉANCIER

Les articles concernés : Ensemble du texte

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Application différenciée selon les dispositions.



Les dates d'application :

- Certaines dispositions sont d'application immédiate, d'autres s'appliqueront de manière progressive y compris lors du prochain renouvellement des instances prévues en 2022.
- **Les quelques 50 décrets d'application dont certains seront soumis pour avis au Conseil d'État seront publiés au cours des trois prochaines années.**
- **Les 7 ordonnances verront leur publication s'échelonner entre les 12 et 15 mois suivant la publication de la loi soit au plus tard le 6 novembre 2020 pour celles dédiées à la Protection sociale complémentaire, au dialogue social et à la simplification de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales.**

Un projet de loi de ratification de chaque ordonnance sera déposé au parlement dans un délai de trois mois suivant leur publication.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- La FA-FPT participera activement à l'ensemble des réunions préparatoires à la rédaction de ces projets de décrets et ordonnances et restera particulièrement vigilante sur les dispositions présentées par le Gouvernement.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les articles concernés : 4 – 5 – 80

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Les Comités sociaux sont compétents sur les questions liées aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle.
- Cette thématique est également intégrée dans le rapport social unique annuel.
- L'article 80 prévoit que : « pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. »

Pour mémoire, tout au long des réunions d'information sur le projet de loi la **FA-FPT** a insisté sur le peu de communes concernées par cette disposition puisque seulement 462 communes comptent plus de 20 000 habitants, soit 1,3% des 35 357 communes de métropole et d'Outre-mer.



Les dates d'application :

- 1^{er} janvier 2021 pour ce qui concerne le rapport social unique.
- Date de renouvellement général des instances dans la Fonction publique (2022) pour les Comités sociaux.
- Les mesures liées à la mise en place des plans d'actions seront précisées par décret en Conseil d'État, les plans d'action devant être élaboré au plus tard le 31 décembre 2020 (article 94).



Les actions à engager soutenues par la **FA-FPT** :

- La **FA-FPT** est signataire de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.
Les dispositions évoquées ci-dessus étaient intégrées dans l'accord.
- La **FA-FPT** soutiendra toutes les démarches visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique en agissant pour que chaque agente bénéficie des dispositions prévues par la loi notamment pour ce qui concerne la mise en place effective des plans d'action y compris dans les communes en deçà du seuil de 20 000 habitants.

HANDICAP

Les articles concernés : 5 – 40 – 59 – 90 – 92 - 93

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Création du rapport social unique annuel incluant la thématique du handicap.
- Création du congé de proche aidant par voie d'ordonnance.
- **Renforcement de la formation des agentes et agents en situation de handicap par voie d'ordonnance.**
- **Dispositions renforçant les droits des travailleurs en situation de handicap.**
- **Dispositif expérimental pour une durée de 5 ans permettant la titularisation des apprentis en situation de handicap.**
- **Amélioration des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et aménagement des concours administratifs les concernant.**
- **Mise en place d'une procédure expérimentale concernant la promotion des fonctionnaires en situation de handicap pour une durée de 5 ans.**



Les dates d'application :

- 1^{er} janvier 2021 pour la création du rapport social unique.
- 6 août 2020 pour la création du congé de proche aidant par voie d'ordonnance (dépôt de la loi de ratification au plus tard le 6 novembre 2020).
- 6 février 2021 pour le renforcement de la formation (ordonnance).
- Les autres dispositions entreront en application entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2022.



Les actions à engager soutenues par la **FA-FPT** :

- **Ces dispositions visant à améliorer la situation des personnes handicapées sont soutenues par la FA-FPT** et seront défendues que ce soit dans les futurs Comités sociaux ou dans les Commissions administratives paritaires.
- **Les représentantes et représentants de la FA-FPT au sein du Comité national ou des Comité locaux du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) agiront également dans ce sens.**

Il s'agit de l'une des seules dispositions de la loi soutenue par la FA-FPT.

JOUR DE CARENCE

L'article concerné : 84

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Suppression de l'application du jour de carence pour les femmes ayant déclaré leur grossesse et relevant d'un congé de maladie antérieur à leur congé pour maternité.



Les dates d'application :

- Cette disposition est d'application immédiate.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- La FA-FPT est signataire de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.
Cette disposition était intégrée dans l'accord.
- Pour la FA-FPT la suppression du jour de carence pour les femmes enceintes doit être une première étape vers l'abrogation de ce dispositif injuste, inutile et inefficace en matière de santé publique.
L'application du jour de carence est-il plus légitime pour toutes les personnes qui se voient prescrire un arrêt maladie en dehors d'une grossesse déclarée ?
- Au travers ce dispositif spécifique, la FA-FPT considère que le Gouvernement a tenté d'instrumentaliser la situation particulière des femmes enceintes pour amortir le contexte général de destruction de la Fonction publique induit par la loi

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Les articles concernés : 4 – 5 – 10 – 22 – 30 – 85 - 94

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Les lignes directrices de gestion (LDG) détermineront les orientations en matière de mobilités, de mutations, de promotions et d'avancements internes puisque l'avis préalable des CAP ne sera plus requis sur ces questions. Ces orientations seront intégrées dans le rapport social unique annuel.
- Ce sont les Comités sociaux créés au sein de chaque versant (voir la rubrique dédiée au Comités sociaux) qui auront pour mission de définir les lignes directrices de gestion et connaîtront des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, prérogatives jusqu'ici confiées aux Comités techniques.
- La définition des lignes directrices de gestion (LDG) sera également confiée aux Centres de Gestion notamment en matière de promotion interne.



Les dates d'application :

- Ces dispositions s'appliqueront de manière progressive à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les questions relatives à la mobilité et au cours de l'année 2021 pour ce qui concerne les promotions et la valorisation des parcours.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- Pour la FA-FPT, alors que la loi vise à encourager les négociations et accords locaux privilégiant le droit souple au détriment des règles de portée générale garantissant d'une plus grande équité dans l'ensemble de la Fonction publique, il y aura lieu de réaffirmer notre attachement au statut et à une Fonction publique de carrière.
- Participation active des représentantes et représentants de la FA-FPT à l'ensemble des réunions organisées au sein des trois versants (centres de gestion, instances de consultations au sein des ministères, des collectivités ou des établissements hospitaliers) afin de réaffirmer le désaccord de fond de la FA-FPT sur la remise en cause des prérogatives des CAP (rupture d'équité, manque de transparence, remise en cause du dialogue social et de la place des représentantes et des représentants des personnels) au profit de lignes directrices de gestion.
- Défense de l'intérêt des personnels en matière de parcours professionnel et de déroulement de carrière lors des discussions préalables à la définition des LDG.

POLICE MUNICIPALE

Les articles concernés : 44 – 60

Le versant concerné : Territorial



Les conséquences pour les personnels :

- Ces dispositions visent notamment à reconnaître l'engagement professionnel des policières et policiers municipaux en cas de blessure grave ou de décès en service. Il s'agit d'une démarche inspirée de celle appliquée aux personnels de la police nationale basée notamment sur des règles d'avancement exceptionnel.
- Dans le même temps une dispense de tout ou partie des formations d'intégration ou de professionnalisation des policières et policiers municipaux est prévue notamment pour les gendarmes et les policières et policiers nationaux au titre de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures.



Les dates d'application :

- Ces dispositions sont soit d'application immédiate, soit liées à la publication d'un décret en Conseil d'État.



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- Si la première démarche tend à ouvrir de nouveaux droits aux policières et policiers municipaux, la FA-FPT rappelle toutefois que la reconnaissance de la Nation à titre posthume ou en cas de blessure ne peut dispenser le Gouvernement d'une réelle prise en compte des aspects liés à la dangerosité des missions et à l'expertise des policières et policiers municipaux. Seules les évolutions statutaires, salariales et en matière d'équipement seront regardées par la FA-FPT comme réellement significatives.

PRÉCARITÉ

Les articles concernés :

Les versants concernés :

- La **FA-FPT** constate qu'aucune des dispositions prévues dans la loi de transformation de la Fonction publique n'apporte de réponse pérenne et équitable en matière de lutte contre les facteurs de précarité au sein de la Fonction publique.
- Cette loi vise à remettre en cause le principe d'une Fonction publique de carrière construite sur de solides fondements statutaires en élargissant les possibilités de recours aux contrats et en libérant ainsi les employeurs publics de leurs obligations en termes d'accompagnement tout au long de la carrière des agentes et agents publics.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Les articles concernés : 4 – 5 – 40

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- La protection sociale complémentaire compte parmi les compétences des Comités sociaux territoriaux (CST).
- Le rapport social unique annuel intègre les données relatives à la PSC au sein de chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.
- **L'article 40 prévoit que le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi visant à : « Redéfinir la participation des employeurs mentionnés à l'article 2 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire. »**



Les dates d'application :

- 1^{er} janvier 2021 pour ce qui concerne le rapport social unique.
- Date de renouvellement général des instances dans la Fonction publique (2022) pour les CST.
- **Le délai de publication de l'ordonnance est porté à 15 mois à compter de la date de publication de loi, soit le 6 novembre 2020, la loi de ratification de cette même ordonnance devra être présentée devant le parlement au plus tard le 6 février 2021.**



Les actions à engager soutenues par la FA-FPT :

- La **FA-FPT** participera à l'ensemble des réunions préparatoires à la rédaction de l'ordonnance relative à la PSC en rappelant ses exigences en matière de Santé publique et de lutte contre la précarité afin que chaque personne qui assure des missions de service public, stagiaire, titulaire et contractuel·le·s ait la possibilité d'obtenir une participation financière de son employeur à la PSC Santé et prévoyance.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'article concerné : 72

Les versants concernés : 3



Les conséquences pour les personnels :

- Mise en place d'un dispositif de rupture conventionnelle avec cessation définitive des fonctions qui entraîne la radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.
- Pour la **FA-FPT** il s'agit d'un dispositif destiné à réduire de manière significative le nombre de fonctionnaires.



Les dates d'application :

- Mesure expérimentale du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025 dont les conditions d'application seront précisées par décret en Conseil d'État.



Les actions à engager soutenues par la **FA-FPT** :

- La **FA-FPT** accompagnera et soutiendra toute personne sollicitant ses représentantes et ses représentants dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle en veillant à ce que les droits des agentes et agents concerné-e-s soient scrupuleusement respectés notamment en matière d'information sur les conséquences d'une telle démarche (perte de la qualité de fonctionnaire).



Fédération Autonome de la
Fonction Publique Territoriale (**FA-FPT**)

96 rue Blanche - 75009 Paris
Tél. 01 42 80 22 22 e-mail : secretariat@fafpt.org