

**PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : POSITION DE L'APVF**

ARTICLES	Objet	Dispositif	Amendements (APVF)
<b>TITRE I. PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATEGIQUE</b>			
<b>1</b>	Conseil commun de la fonction publique (CCFP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CCFP peut s'autosaisir pour avis de tout projet de texte concernant l'un des trois versants de la FP.</li> <li>- <u>Sur accord du Président</u> du Conseil supérieur concerné, l'avis du CCFP se substitue à celui du Conseil supérieur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (ppal) : l'avis du CCFP est consultatif.</li> <li>- (repli) : sur accord pris à la majorité des membres des deux collèges du Conseil supérieur concerné, l'avis du CCFP se substitue à celui du Conseil supérieur.</li> </ul>
<b>2</b>	Comité social territorial (CST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans chaque collectivité et centres de gestion employant au moins 50 agents, création d'un Comité social territorial (fusion des comités techniques et du CHSCT).</li> <li>- Dans chaque collectivité et centres de gestion employant <u>au moins 300 agents</u>, création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité (FS HSCT) et de conditions de travail au sein du Comité social territorial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abaisser le seuil de création obligatoire d'une formation spécialisée à 200 agents.</li> <li>- Lorsque le CST n'a pas l'obligation de créer une FS HSCT, il en exerce lui-même les attributions.</li> </ul>
<b>3</b>	Commissions administratives paritaires (CAP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les attributions des CAP sont recentrées.</li> <li>- En cas d'insuffisance d'effectif, des CAP communes à plusieurs catégories peuvent être créées.</li> <li>- <u>L'avis préalable des CAP est supprimé</u> s'agissant des questions liées aux mutations et mobilités ainsi qu'à l'avancement et aux promotions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rétablir l'avis préalable des CAP pour toute question liée à l'avancement de grade, à la promotion interne ; aux refus de titularisation et à la prolongation des stages.</li> <li>- Réinscription en CAP du suivi de personnels en cas de transfert et de restitution de compétences.</li> <li>- Fusionner les CAP et les Commissions consultatives paritaires (CCP).</li> </ul>

<b>TITRE II. TRANSFORMER ET SIMPLIFIER LE CADRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b>			
<b>5</b>	Recours aux contractuels (emplois fonctionnels)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Extension du recours aux agents contractuels pour les emplois fonctionnels (DGS, directeurs adjoints) dans les collectivités de plus de 40 000 habitants.</li> <li>- Conditions : ces contrats peuvent être conclus lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.</li> <li>- Durée/terme : ces contrats d'une durée de trois renouvelable, et pouvant déboucher sur une contrat à durée indéterminée, n'entraînent pas de titularisation dans la FPT.</li> </ul>	- Cf. article 7.
<b>6</b>	Contrats de projet (emplois non permanents)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un nouveau type de CDD est créé dans la FPT : le « contrat de projet » ouvert aux emplois non permanents et pour toutes les catégories hiérarchiques.</li> <li>- Conditions : ces contrats sont conclus pour la réalisation d'un projet ou d'une opération spécifique.</li> <li>- Durée : conclus pour une <u>durée maximale de 6 ans</u>, non renouvelable, il n'ouvre droit ni à un CDI, ni à titularisation.</li> <li>- Terme : l'échéance du contrat est la réalisation du projet ou de l'opération. Le contrat peut être rompu lorsque le projet ou l'opération ne peut être réalisé(e) ou se termine de manière anticipée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il convient de prévoir une durée minimale aux contrats de projet : 1 an.</li> <li>- Le contrat de projet peut également prendre fin selon des dispositions du droit commun (incompétence, faute).</li> </ul>
<b>7</b>	Recours aux contractuels dans la FPE (emplois permanents, toute catégorie)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans la FPE, le recours aux agents contractuels est élargi aux <u>emplois de toute catégorie</u>.</li> <li>- Conditions : 1° lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient notamment lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles et lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi à un fonctionnaire ; 2° lorsque les</li> </ul>	- L'APVF ne s'oppose pas à l'extension du recrutement permanent d'agents contractuels, dans la FPT, pour les emplois de catégorie B, mais pas de catégorie C,

		<p>fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation.</p> <p>- Durée/terme : ces contrats, conclus pour une durée de 3 ans, renouvelable, peuvent déboucher sur un CDI. Ils peuvent être conclus directement pour une durée indéterminée.</p>	
<b>8</b>	Recours aux contractuels dans la FPT (emplois permanents, toute catégorie)	<p>- Extension du recours aux contractuels pour les communes de <u>moins de 1 000 habitants</u> (et les EPCI dont la population moyenne est inférieure à ce seuil) : elles peuvent recruter des contractuels sur des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet, quelle que soit la quotité de temps. <b>B</b></p> <p>- Uniformisation des conditions de recrutement des fonctionnaires sur des emplois à temps non complet quels que soient la durée du temps non complet, le cadre d'emplois, le nombre d'emplois créés, et la taille de la commune.</p>	- Elargir aux communes de moins de 2 000 habitants la dérogation du recrutement direct sur des emplois permanents. Il s'agit de tenir compte des conséquences liées au mouvement de création des communes nouvelles (50 % des communes nouvelles se situent en dessous du seuil de 2000 habitants).
<b>10</b>	Valeur professionnelle	- Disparition de la notation au profit de l'entretien professionnel permettant d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires.	
<b>11</b>	Rémunération au mérite des agents contractuels	- La rémunération des agents contractuels peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.	<p>- Les critères doivent être définies par « les lignes directrices de gestion ».</p> <p>- Insérer un article 11 bis : modifier l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyant l'absence d'obligation pour les collectivités territoriales de délibérer sur le complément indemnitaire annuel (CIA).</p>
<b>12</b>	Lignes directrices	- Les lignes directrices de gestion sont arrêtées dans chaque collectivité après avis du comité social territorial (CST). Il en va de même pour les centres de gestion.	- Remplacer l'avis du CST par un avis du CAP.

			- Rétablir l'avis préalable des CAP pour toute question liée à l'avancement de grade, à la promotion interne ; aux refus de titularisation et à la prolongation des stages (Cf. article 3).
<b>13</b>	Sanctions	- Harmonisation des sanctions	- Retirer du champ du conseil de discipline le licenciement pour inaptitude professionnelle.
<b>TITRE III. SIMPLIFIER ET GARANTIR L'EQUITE DU CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS</b>			
<b>14</b>	Encadrement du recrutement des contractuels	- Procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dont les modalités peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique ou de la nature des fonctions dont relève l'emploi à pourvoir ou encore de la taille de la collectivité. - Les modalités de la procédure sont fixées par <u>décret en Conseil d'Etat</u> .	- Supprimer cette disposition qui vise à encadrer le recrutement des contractuels.
<b>15</b>	Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP)	- Plus de transmission de déclaration d'intérêts à <u>l'autorité investie du pouvoir de nomination</u> . Les dispositions relatives au destinataire de la déclaration d'intérêts sont renvoyées à un décret en Conseil d'Etat. - Création d'une Commission paritaire de déontologie de la fonction publique placée auprès du Premier ministre. Elle apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. - La CDFP rend des avis sur certains projets de loi et formule des recommandations sur des situations individuelles sur saisine de l'administration.	- Réintroduire la transmission de la déclaration d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.
<b>17</b>	Durée du travail dans la FPT	- Suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures) antérieurs à la loi du 3 janvier 2001.	- Etendre le délai maximal à deux ans. En cas d'alternance politique et de changement d'équipe

		- Les collectivités disposent d'un <u>délai d'un an</u> à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal.	administrative, le délai d'un an paraît un peu juste.
<b>18</b>	Centres de gestion interdépartementaux	- Les centres de gestions départementaux <u>relevant de la même région</u> peuvent décider, par décisions concordantes de leur CA et après avis du CST, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires des centres de gestion auxquels il se substitue. - Les communes remplissant les conditions d'affiliation obligatoire sont alors affiliées obligatoirement au centre interdépartemental de gestion.	- Etendre aux régions limitrophes afin de permettre la fusion d'établissements limitrophes.
<b>TITRE IV. FAVORISER LA MOBILITE ET LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>			
<b>20 I</b>	Formation – Portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation	- L'avant-projet ne modifie pas le droit positif mais prévoit implicitement une modification ultérieure de deux éléments relatifs à l'alimentation du CPF par décret en Conseil d'Etat : ➤ le nombre d'heures maximum par année de travail ; ➤ le plafond limite. - <u>Nouveauté</u> : désormais, les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant d'une activité relevant du Code du travail peuvent être convertis en heures. Et, vice et versa (Art. 20 III). Objectif : l'avant-projet tient compte des évolutions engagées par le projet de loi Avenir professionnel qui a prévu de changer l'unité de mesure du CPF des salariés du secteur privé en passant à une comptabilisation en euros.	
<b>20 IV</b>	Formation – Ordonnances	- L'article 20 IV. habilite le Gouvernement à prendre des ordonnances pour : ➤ organiser le rapprochement et modifier le financement des organismes de formation des agents publics ;	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ améliorer et harmoniser la formation initiale et continue, notamment en matière d'encadrement, des agents de catégorie A ;</li> </ul> <p>Délai de ratification : 3 mois.</p>	
<b>23</b>	Portabilité du CDI	<p>- L'avant-projet élargit la portabilité du CDI. Désormais, une collectivité territoriale pourra recruter directement en CDI par décision expresse un agent qui était déjà lié par un contrat de cette nature :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ au sein de cette même collectivité ou établissement public ;</li> <li>➤ dans la FPE ;</li> <li>➤ dans la FPH.</li> </ul>	
<b>24</b>	Rupture conventionnelle	<p>- Un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur le droit commun et applicable aux agents contractuels des trois versants de la FP est institué.</p> <p>- Une expérimentation est prévue pour les fonctionnaires d'Etat et hospitalier, pendant 5 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025. Il s'agit d'un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.</p>	<p>- l'APVF s'oppose à l'extension de l'expérimentation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires de la FPT, d'autant que celle-ci entraînerait la perte de la qualité de fonctionnaire.</p>
<b>TITRE V. RENFORCER L'EGALITE PROFESSIONNELLE</b>			