

 <p>APVF PETITES VILLES DE FRANCE</p>	<p align="center">PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE Version adoptée le 28 mai 2019, Assemblée nationale</p>	
<p>Dispositions</p>	<p>Objet</p>	<p>PJL Fonction publique adopté le 28 mai 2019 par l'Assemblée nationale</p>
<p>Art. 2 (à défendre au Sénat)</p>	<p>Conseil commun de la fonction publique (CCFP) – autosaisine – accord préalable</p>	<p>Le CCFP peut être saisi pour avis de tout projet de texte concernant l'un des trois versants de la fonction publique. Le texte original prévoyait que, sur accord du Président du Conseil supérieur concerné, l'avis du CCFP se substituait à celui du Conseil supérieur. Désormais, il n'est plus fait mention de l'accord préalable. ⇒ La Coordination des employeurs territoriaux (CET) et l'APVF demandent à ce que l'accord préalable de la majorité des deux collèges du CSFPT soit requis pour toute disposition relative à la FPT.</p>
<p>Art. 3 (proposition CET/APVF adoptée)</p>	<p>Comités sociaux territoriaux (CST) – élargissement des compétences</p>	<p>Dans chaque collectivité et centre de gestion employant au moins 50 agents, création d'un comité social territorial (fusion des comités techniques et du CHSCT). Conformément aux demandes de la CET et de l'APVF, les CST connaîtront de nouvelles questions relatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ; - au télétravail et de la régulation de l'utilisation des outils numériques ; - à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ; - aux enjeux liés à la déconnexion.
<p>Art. 3 (proposition CET/APVF adoptée)</p>	<p>CST – formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail – extension du seuil</p>	<p>Conformément à une demande de l'APVF, les collectivités locales employant moins de 200 agents pourront créer une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du Comité social territorial. Une condition est toutefois requise : il faut que des « risques professionnels particuliers le justifient ».</p>
<p>Art. 3 bis A (nouveau)</p>	<p>CST – rapport social unique</p>	<p>L'autorité territoriale devra présenter au comité social territorial un rapport social unique de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel ce comité a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. La présentation de ce rapport donnera lieu à un débat.</p>

<p>Art. 3 bis A (à défendre au Sénat)</p>	<p>CST – rapport social unique – bases de données sociales</p>	<p>La réalisation du rapport social unique se fait à partir d'une base de données sociales dont le contenu et les modalités d'élaboration seront définis par décret en Conseil d'Etat. Or, depuis 2018, les centres de gestion recueillent les données sociales de plus de 52 000 employeurs, représentant près de 1,5 M d'agents.</p> <p>⇒ La CET et l'APVF demandent que les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la FPT.</p>
<p>Art. 4 III (à défendre au Sénat)</p>	<p>Commissions administrative paritaire (CAP) – élargissement du périmètre de l'avis préalable</p>	<p>L'avis préalable des CAP est supprimé s'agissant des questions liées aux mutations et mobilités ainsi qu'à l'avancement et aux promotions.</p> <p>⇒ L'AVPF et la CET souhaitent qu'il soit rétabli pour les questions liées à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'avancement de grade et à la promotion interne ; - aux transferts d'agents en cas de mutualisation ou de restitution de compétences ; - aux décisions défavorables à l'agent, tels les refus de titularisation, le licenciement ou la prolongation des stages.
<p>Art. 4 ter (proposition CET/APVF adoptée)</p>	<p>Commissions consultative paritaire (CCP)</p>	<p>Conformément aux amendements de la CET, la commission des lois de l'Assemblée nationale a simplifié la composition des CCP et instauré une CCP unique par collectivité.</p> <p>⇒ L'APVF propose d'aller plus loin dans la simplification en fusionnant les CAP et CCP.</p>
<p>Art. 8 (proposition CET/APVF adoptée)</p>	<p>Recrutement contractuel (emplois non permanents) – contrats de projet</p>	<p>Conformément aux amendements de la CET, il est précisé que le contrat de projet ne peut être destiné aux catégories C (seulement aux catégories A et B) car les emplois remplis par cette catégorie ne sont pas concernés par ce nouveau type de contrat.</p> <p>Comme le demandait l'APVF, des garanties ont été accordées aux agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il est fixé une durée minimale à ce contrat : un an (la durée maximale est de six ans). - le contrat prendra fin après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État.
<p>Art. 8 al. 3 (à défendre au Sénat)</p>	<p>Recrutement contractuel (emplois non permanents) – contrats de projet – périmètre</p>	<p>Actuellement, et contrairement à ce que demandaient initialement l'APVF et France urbaine dans leur livre blanc, les contrats de projet ont été réservés aux contractuels.</p> <p>⇒ La CET et l'APVF insistent pour ouvrir ces contrats aux titulaires et proposent donc que cela puisse se faire par détachement.</p>

<p>Art. 10 (proposition CET/APVF adoptée)</p>	<p>Recrutement contractuel (emplois permanents)</p>	<p>Des emplois permanents pourront désormais être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les emplois de catégorie A - et désormais B -, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ; - Pour tous les emplois dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants. <ul style="list-style-type: none"> ⇒ La CET et l'APVF demandent à ce que cette faculté soit étendue aux communes de moins de 2 000 habitants, afin de tenir compte du mouvement de création de communes nouvelles (754 au 1^{er} janvier 2019). - Pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %, pour les autres collectivités et établissements.
<p>Art. 10 ter (nouveau)</p>	<p>Recrutement contractuel – indemnité de fin de contrat</p>	<p>Il a été instauré une indemnité de fin de contrat lorsqu'ils sont d'une durée inférieure ou égale à un an (à l'exclusion des contrats saisonniers) et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond qu'il fixe.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pour la CET, cette mesure, qui doit permettre de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public, représente un coût financier non évalué pour les collectivités. Elle demande la suppression de cette disposition. ⇒ L'APVF ne s'est pas positionnée sur ce sujet délicat.
<p>Art. 14 (nouveau)</p>	<p>Lignes directrices de gestion - contenu</p>	<p>La définition des lignes directrices de gestion est précisée dans sa dimension stratégique : elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.</p>
<p>Art. 14 al. 3 du II (à défendre au Sénat)</p>	<p>Lignes directrices de gestion – élaboration</p>	<p>Le texte dispose que, dans chaque collectivité et établissement public, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ La CET et l'APVF propose de confier au président du CDG le soin de définir ces lignes directrices relatives à la promotion interne, qu'il transmet, après avis de son CST, aux collectivités/EPCI employant plus de 50 agents ou affiliés volontairement.

Nouvel art. 15 (à défendre au Sénat)	Discipline – conseil de recours	⇒ La CET et l'APVF proposent de supprimer les conseils de recours qui souffrent d'un problème récurrent de quorum et ralentissent la procédure disciplinaire.
Nouvel art. 15 bis (à défendre au Sénat)	Discipline – insuffisance professionnelle	Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé à l'issue d'une procédure discipline. ⇒ L'insuffisance professionnelle n'étant pas une faute de l'agent, pour la CET et l'APVF, elle ne doit pas relever d'une procédure disciplinaire . Le licenciement prononcé sur ce motif étant une décision individuelle, elle nécessite un avis préalable de la CAP.
Art. 18 (à défendre au Sénat)	Durée du travail dans la FPT	Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021, pour supprimer les régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1 607 heures) antérieurs à la loi du 3 janvier 2001. ⇒ L'APVF et la CET demandent d'étendre le délai maximal à deux ans.
Art. 19 (nouveau)	Centre national de la fonction publique territoriale – convention	Une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d' organisation des concours et des examens professionnels , de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial.
Art. 22 bis B (nouveau)	Formation – participation financière du CNFTP à l'apprentissage	Le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 75 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements. ⇒ La CET et l'APVF considèrent que sans transfert de recette équivalente, cette mesure menace le financement global de la formation des agents.
Art. 26 (nouveau)	Rupture conventionnelle – élargissement de l'expérimentation dans la FPT – indemnité de rupture conventionnelle	L'expérimentation, pendant 5 ans, de la rupture conventionnelle est étendue à la FPT. Elle donne lieu à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle , qui sera remboursée si le fonctionnaire est recruté, dans les 6 ans (au lieu de 3 ans dans le texte initial), en tant qu'agent public au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle.