

20 mesures pour transformer la fonction publique



#fonctionpublique

Sommaire

- Éditorial 5**
- Calendrier..... 6**
- Chiffres clés de la fonction publique 7**
 - 1/ Une gestion plus simple et plus souple des ressources humaines 7
 - 2/ De nouveaux droits pour les agents 7
 - 3/ Une fonction publique toujours plus exemplaire 7

Éditorial



Gérald DARMANIN
Ministre de l'Action
et des Comptes
publics



Olivier DUSSOPT
Secrétaire d'Etat
auprès du ministre
de l'Action et des
Comptes publics

Chaque jour, 5,5 millions d'agents publics nous protègent, nous soignent et nous accompagnent partout sur le territoire. Au service de leurs concitoyens, ils constituent l'indispensable maillon qui contribue à la cohésion sociale de notre pays.

Avec la loi de transformation de la fonction publique, nous reconnaissons leur engagement et répondons aux attentes qu'ils ont exprimées lors d'une année entière de concertation.

Nous donnons à l'ensemble des agents publics et à leurs employeurs les clés pour s'adapter aux exigences contemporaines auxquelles sont aujourd'hui confrontées nos administrations, collectivités territoriales et hôpitaux publics.

Cette volonté de modernisation se traduit par de nouvelles souplesses accordées aux employeurs, élus et encadrants publics, en matière de recrutement et de gestion de leurs équipes, et par la simplification des conditions d'exercice du dialogue social.

Elle se traduit aussi par l'offre de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle pour les agents publics, et l'amélioration de leurs conditions de travail, ainsi que par le renforcement de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Ces mesures sont essentielles pour renouer avec la promesse républicaine d'un service public pour tous, au plus près des territoires.

Calendrier

Dès la
publication
de la loi

- ✓ **Harmonisation** du temps de travail au sein de la fonction publique et avec le secteur privé ;
- ✓ **Négociation** des conditions d'exercice des services publics locaux en cas de grève ;
- ✓ Suppression des obstacles au **développement de l'apprentissage** dans les trois versants de la fonction publique ;
- ✓ **Évolution du cadre applicable** aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi dans la fonction publique territoriale ;
- ✓ **Suppression du jour de carence** pour maladie pour les femmes enceintes ;
- ✓ **Maintien des primes** pendant les congés maternité, paternité et d'adoption.

A compter
de 2020

- ✓ **Suppression de l'examen des mutations** et des autres actes de mobilité en commission administrative paritaire (CAP) ;
- ✓ **Recours élargi au contrat** sur les emplois publics de toutes catégories, y compris sur les emplois de direction ;
- ✓ **Création du contrat de projet** ;
- ✓ Création du dispositif de **rupture conventionnelle** ;
- ✓ **Dispositif spécifique d'accompagnement** pour les agents dont l'emploi est supprimé au sein de l'État et du versant hospitalier ;
- ✓ **Renforcement du contrôle déontologique** des agents publics avec la fusion de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) et de la commission de déontologie ;
- ✓ **Dispositifs obligatoires de signalement** des violences sexistes et sexuelles au sein de chaque administration ;
- ✓ **Plan d'action obligatoire** pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de chaque administration ;
- ✓ **Expérimentation d'un dispositif spécifique** de promotion des personnes en situation de handicap.

A compter
de 2021

Au plus tard
lors du
renouvellement
des instances
de
concertation

- ✓ **Création d'une prime de précarité** pour les agents en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- ✓ **Entretien professionnel** en lieu et place de la notation pour les agents de la fonction publique hospitalière ;
- ✓ **Suppression de l'examen des promotions** en commission administrative paritaire (CAP).

- ✓ **Création des comités sociaux** d'administration, territoriaux et d'établissement en lieu et place du comité technique et du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail) ;
- ✓ **Création de commissions administratives paritaires** par catégorie hiérarchique au sein de l'État et suppression des groupes hiérarchiques dans les CAP de la fonction publique territoriale ;
- ✓ **Création de CCP uniques** pour les contractuels de toutes catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Chiffres clés de la fonction publique

5,5 millions d'agents publics qui interviennent à chaque moment de la vie, dont :

⇒ **2,4 millions** de la fonction publique d'Etat ;

⇒ **1,9 million** de la fonction publique territoriale ;

⇒ **1,2 million** de la fonction publique hospitalière

48 000 employeurs territoriaux

5 500 employeurs hospitaliers

9 agents sur 10 au contact direct de la population

Dont :

1,3 million d'agents dans les écoles, les collèges, les lycées qui assurent la scolarité de nos enfants

530 000 agents qui accompagnent les patients au quotidien (médecins, infirmiers et aides-soignants...)

321 000 agents qui nous protègent au quotidien (pompiers, gendarmes, policiers nationaux et municipaux...)

62 % de femmes agents contre **46 %** dans le secteur privé

1/3 des agents ont plus de 50 ans

45 % d'agents de catégorie C

5,6% des agents ont changé d'employeur public en 2017 (environ 300 000 personnes) :

⇒ **4,9 %** pour un employeur au sein du même versant ;

⇒ **0,7 %** pour un employeur d'un autre versant.

489 900 recrutements et **497 500** départs de la fonction publique en 2017

22 000 instances de dialogue en 2018 (CAP, CT, CHSCT)

1/ Une gestion plus simple et plus souple des ressources humaines

Afin de moderniser l'action publique, nous donnons plus d'autonomie à celles et ceux qui font vivre le service public au quotidien, témoignons notre confiance aux employeurs et agents publics et leur permettons d'exercer pleinement leurs responsabilités.

- Pour y parvenir, nous confortons le dialogue social, le rendons plus stratégique et plus efficace. Au sein de l'instance unique de dialogue social, issue de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les questions relatives aux services, aux politiques RH et aux conditions de travail seront abordées ensemble, et non plus de manière cloisonnée.
- De nouvelles responsabilités sont accordées aux élus et encadrants en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels de leurs agents. À ce titre, le texte met fin à l'examen des décisions de mutation et de promotion en commissions administratives paritaires. Cette disposition permet une prise de décision au plus près du terrain et un gain de temps, notamment dans la nomination des fonctionnaires.
- La transparence sur les décisions individuelles liées à la carrière est renforcée par la publication de lignes directrices de gestion, élaborées après concertation avec les représentants des personnels.
- Des accords majoritaires pourront être conclus plus facilement au niveau local, indépendamment de l'existence ou non d'un accord au niveau national, et avoir une portée juridique. Il s'agit d'un levier important pour responsabiliser l'ensemble des acteurs du dialogue social, qui est de nature à améliorer de manière très concrète les conditions de travail.
- Le recours au contrat est facilité pour les emplois de toutes catégories hiérarchiques, afin de donner aux employeurs la possibilité de recruter les compétences spécifiques dont ils ont besoin. Il garantit ainsi la continuité et le bon fonctionnement du service public.
- Un nouveau contrat, le contrat de projet, est créé pour répondre aux besoins temporaires de compétences au sein des services publics. Les employeurs peuvent mobiliser des profils divers et adaptés à une mission spécifique, d'une durée comprise entre 1 et 6 ans.



LA CREATION D'UNE INSTANCE UNIQUE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

Je suis directeur d'un Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) et je dois conduire une réorganisation de mes services.



Grâce à la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail, la concertation sur le projet de réorganisation aura lieu dans une seule instance : le comité social d'établissement (comité social d'administration dans la fonction publique d'État et comité social territorial dans la fonction publique territoriale).

Cela permettra d'examiner conjointement le projet de nouvel organigramme, l'impact de cette réorganisation sur les missions et sur le personnel, ainsi que sur leurs conditions de travail, y compris sous l'angle de la santé ou de la sécurité au travail.

Cet échange sera ainsi plus constructif et plus efficace.



LA FACILITATION DES MOBILITÉS AU NIVEAU LOCAL

Je suis aide-soignant dans un centre hospitalier universitaire, au sein du même service depuis près de dix ans.

Je souhaite rejoindre mon conjoint qui travaille dans un autre département et en profiter pour évoluer dans ma carrière professionnelle.



J'ai accès aux offres d'emplois disponibles dans les trois versants de la fonction publique grâce au nouveau site internet : [www. place-emploi-public.gouv.fr](http://www.place-emploi-public.gouv.fr). Je peux ainsi postuler directement auprès de l'employeur.

Si ma candidature est retenue, ma situation individuelle n'a plus à être examinée préalablement par la ou les commissions administratives paritaires compétentes (CAP) au niveau national.

Je peux ainsi obtenir une nouvelle affectation plus rapidement.



L'HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET AVEC LE SECTEUR PRIVÉ

Je viens d'être élu maire d'une commune.

Mes concitoyens me demandent une plus grande amplitude d'ouverture des services municipaux, correspondant mieux à leurs besoins et à leur mode de vie.



La loi harmonise le temps de travail entre les agents de la fonction publique et avec le secteur privé, en fixant à 1 607 heures la durée légale du travail. Dans la fonction publique territoriale, les accords dérogatoires à cette durée légale, antérieurs à 2001, doivent être abrogés.

En tant que maire nouvellement élu, je dispose d'un délai d'un an pour définir, en lien avec les représentants du personnel, de nouveaux cycles de travail respectant la durée légale des 1 607 heures.



S'agissant de l'État, le Gouvernement remettra d'ici un an au Parlement un rapport sur les actions mises en œuvre pour se conformer à cette durée légale.



LA RECONNAISSANCE DU MÉRITE INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Je suis infirmier dans un service des urgences.

A la suite d'une grave épidémie, mon service doit prendre en charge de façon exceptionnelle un grand nombre de malades, tout en s'occupant des patients déjà présents.



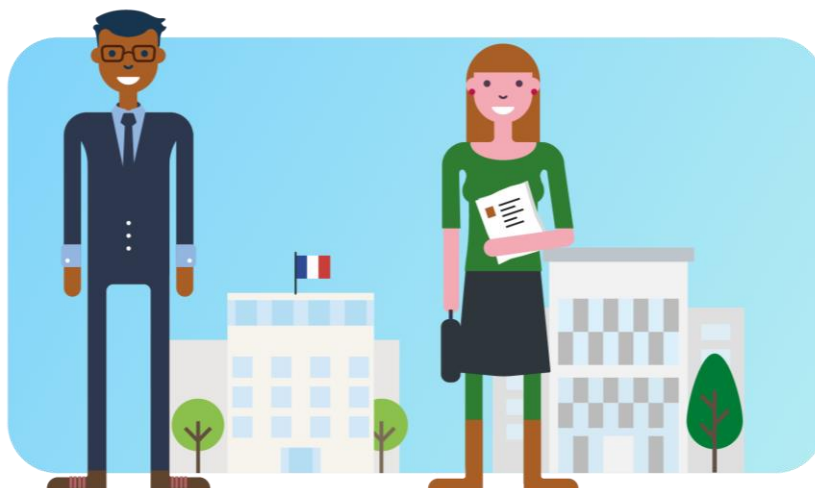
Satisfait de la qualité du service rendu dans le cadre de cette situation exceptionnelle, mais aussi du professionnalisme dont le service fait preuve au quotidien, le directeur de mon hôpital décide, après avis du comité social d'établissement, d'attribuer un intéressement collectif aux agents du service.

En encourageant et en valorisant le travail d'équipe, la loi participe ainsi à l'amélioration de la qualité des soins, tout en reconnaissant de façon individuelle le mérite de chaque agent.



Dans le versant territorial, la loi permet aux exécutifs locaux de mieux reconnaître le mérite des agents à travers la prise en compte de leurs résultats collectifs dans leur régime indemnitaire.

Cette mesure permet également d'adapter le régime indemnitaire aux spécificités des territoires, tout en confortant le rôle essentiel des exécutifs locaux dans la définition de la politique salariale.



L'ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT

Je suis directeur d'administration centrale au sein d'un ministère.

Pour un poste de chef de service, j'ai reçu une candidature extérieure, présentant de solides compétences managériales, avec pour objectif la modernisation de la gestion RH de la direction.



Avec l'élargissement des possibilités de recours au contrat sur les emplois permanents, j'élargis mon vivier de candidats.

Cette diversification des profils me permettra de m'adjoindre les compétences d'un agent déjà contractuel dans mon administration ou d'une personne ayant eu une expérience équivalente dans le secteur privé, si leurs compétences sont plus adaptées que celles des candidats fonctionnaires pour accéder à l'emploi.

Cette mesure concerne les emplois de direction des trois versants de la fonction publique et dans certaines conditions, les emplois de catégorie A, B et C de l'Etat et du versant territorial. Les emplois de catégorie A, B et C du versant hospitalier étaient précédemment déjà ouverts au contrat.



LA CRÉATION DU CONTRAT DE PROJET

Je suis maire d'une commune.

Je souhaite temporairement mettre en place une mission d'appui à la résorption de l'habitat insalubre dans un quartier spécifique, afin de garantir une bonne qualité de vie à mes concitoyens.



Grâce au contrat de projet, je pourrai recruter des profils divers, de toutes les catégories hiérarchiques (A, B et C), afin de définir et de mettre en œuvre les projets d'aménagement nécessaires en fonction de leur durée et de leur financement (dans la limite de 6 ans).

Si le projet pour lequel ils sont recrutés prend fin de manière anticipée, les personnes recrutées pour son exécution bénéficieront d'une indemnité spécifique pour la rupture de leur contrat.



L'ORGANISATION DE CONCOURS NATIONAUX À AFFECTATION LOCALE

Je réside en Outre-mer et je souhaite intégrer la fonction publique de l'État sans devoir être affecté sur le territoire métropolitain.



Des concours spécifiques permettent désormais de pourvoir des emplois dans certaines zones géographiques.

Le concours national à affectation locale me permet de m'inscrire au concours en connaissant le territoire dans lequel je serai affecté, en cas de réussite à celui-ci.

Je n'aurai donc pas à occuper un poste dans une administration éloignée de mon domicile.



LA NÉGOCIATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DES SERVICES PUBLICS LOCAUX EN CAS DE GRÈVE

Je suis président d'une communauté d'agglomération.

Au cours des grèves précédentes, l'exécution du ramassage des ordures ménagères a été bloquée par une succession de cessations d'activités, de courte durée, de la part de quelques agents.

Plusieurs tonnes de déchets se sont alors accumulées sur plusieurs points du territoire.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit la conclusion d'un accord avec les organisations syndicales visant à assurer la continuité de certains services publics en cas de grève des agents publics.



Cet accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables au bon fonctionnement du service, ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de grève, l'organisation est adaptée et les agents présents au sein du service sont redéployés. L'accord est approuvé par l'assemblée délibérante.

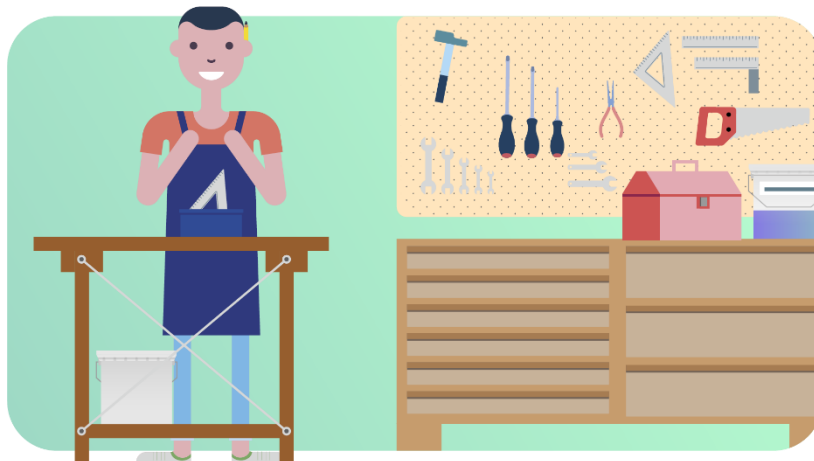
Les agents affectés à des missions indispensables sont tenus d'informer, au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, l'autorité territoriale de leur intention d'y participer. S'ils y renoncent, ils doivent le préciser au plus tard 24 heures avant l'heure de reprise de leurs fonctions. L'interruption ou la reprise du travail ne peuvent avoir lieu au cours du service. S'ils ne respectent pas ces obligations, ils peuvent être passibles de sanctions disciplinaires.

Cette organisation garantit l'effectivité du principe de continuité du service public.

2/ De nouveaux droits pour les agents

En contrepartie des nouvelles souplesses accordées aux employeurs et encadrants publics, les droits des agents sont renforcés. De nouveaux leviers permettent d'améliorer leurs conditions de travail et de favoriser leur évolution professionnelle.

- Plusieurs droits, jusqu'alors réservés aux salariés du secteur privé, sont étendus aux fonctionnaires et contractuels de la fonction publique.
- Avec le dispositif de rupture conventionnelle, l'agent dispose d'une indemnité cumulable avec l'allocation de retour à l'emploi pour accompagner son nouveau projet professionnel dans le secteur privé.
- Les agents en CDD d'une durée inférieure ou égale à un an bénéficieront d'une prime de précarité égale à 10% de leur rémunération brute globale, ce qui leur permet, sauf en cas de proposition de renouvellement de leur contrat, d'aborder plus sereinement leur évolution professionnelle.
- La loi apporte des réponses concrètes aux agents confrontés à des situations personnelles qui affectent, de près ou de loin, l'exercice de leurs fonctions ou leur évolution professionnelle. A titre d'exemple, les proches aidants bénéficient dorénavant d'un droit à congé d'une durée maximale d'un an, fractionnable et cumulable avec un emploi à temps partiel.
- La portabilité des droits à la formation dans le cadre du compte personnel de formation entre les secteurs public et privé permettra de lever les freins aux mobilités et de favoriser la montée en compétences des agents.
- Les agents dont l'emploi est supprimé seront mieux accompagnés vers leur nouvel emploi :
 - En cas de restructuration d'un service, la priorité d'affectation locale garantit à l'agent concerné de retrouver un poste dans son département, éventuellement dans une autre administration que la sienne.
 - S'il souhaite accéder à un nouveau métier, il bénéficiera d'un congé rémunéré d'une durée maximale d'un an pour suivre des actions de formation et d'évolution professionnelle.
 - S'il souhaite se réorienter vers le secteur privé, il bénéficiera alors d'un accompagnement individualisé spécifique, d'une indemnité de départ volontaire, et de l'assurance chômage.



LA CRÉATION D'UN DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS EN CDI ET, À TITRE EXPÉRIMENTAL, POUR LES FONCTIONNAIRES

Je suis agent technique et je souhaite créer une entreprise de services aux particuliers avec un ami.



J'en ai discuté avec la directrice des ressources humaines, qui comprend mon projet et ne voit pas d'inconvénient à mon départ.

Mais, si je démissionne de la fonction publique aujourd'hui, je ne toucherai ni indemnité de départ, ni allocation chômage.

La mise en place de la rupture conventionnelle me permet d'avoir accès aux mêmes droits que mon futur associé du secteur privé. Après l'accord de mon employeur, ce dispositif me permettra de bénéficier d'une indemnité de rupture, ainsi que de l'allocation de retour à l'emploi.

Cela sécurise le début de ma nouvelle carrière professionnelle dans le secteur privé.



L'EXTENSION DE LA PRIME DE PRÉCARITÉ AUX AGENTS EN CDD AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Je suis recruté en tant que contractuel par une région pour remplacer, pendant six mois, un agent en congé parental.

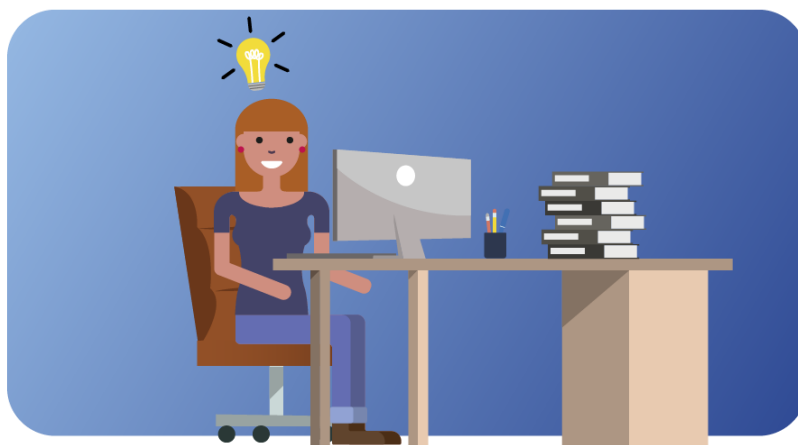


A l'issue de mon contrat, je bénéficierai des mêmes droits que les salariés du secteur privé en contrat à durée déterminée, sous réserve que ma rémunération n'excède pas un montant de deux fois le SMIC (3 000€ bruts/mois).

Une indemnité de fin de contrat – dite « prime de précarité » – me sera versée, si aucune autre proposition d'emploi ne m'est faite au sein de mon administration.

Cette indemnité, qui s'élèvera à 10% de ma rémunération brute globale, me permettra de me consacrer sereinement à la recherche d'un nouvel emploi.

Cette prime sera versée à compter de 2021 pour les contrats conclus pour une durée inférieure ou égale à un an, à l'exception des contrats saisonniers.



DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES CRÉATEURS D'ENTREPRISE

Je suis informaticienne depuis 15 ans au sein d'une maison de retraite.

Forte de mon expérience, je souhaiterais créer mon entreprise dans le domaine de l'intelligence artificielle en lançant une application visant à anticiper les besoins de services aux personnes âgées.



Sous réserve de bénéficier du statut de fonctionnaire et d'occuper un emploi à temps complet, je peux être autorisée, à ma demande, à exercer mon activité à temps partiel pour pouvoir me consacrer pleinement à la création de mon entreprise.

Je peux alors cumuler mes deux activités pour une durée de quatre ans, contre trois ans auparavant.

Lorsque mon projet sera mûr, et à ma demande, je pourrais bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle, qui me permettra de disposer d'une indemnité de départ et de l'aide de retour à l'emploi pour accompagner cette transition.



LE DROIT AU CONGÉ POUR LES PROCHES AIDANTS

Assistant administratif auprès de la directrice des affaires juridiques d'un département, je dois brutalement cesser mes fonctions.

Ma mère, atteinte de la maladie d'Alzheimer depuis plusieurs mois, perd son autonomie.

Je dois la prendre en charge car elle ne dispose pas, à ce stade, d'une place dans un établissement spécialisé.

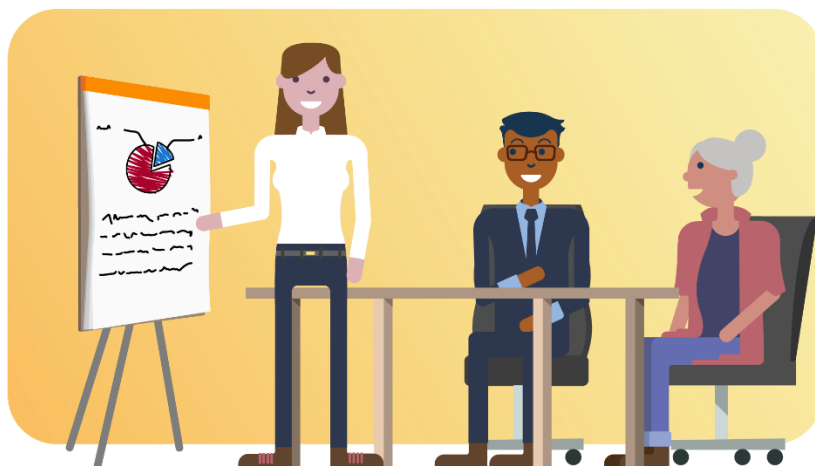


Je peux solliciter un congé de proche aidant d'une durée maximale d'un an pour l'ensemble de ma carrière.

Jusqu'à présent, seuls les salariés du secteur privé pouvaient bénéficier de ce droit, que la loi de transformation de la fonction publique étend aux agents publics.

Je peux, avec l'accord de mon employeur, fractionner mon congé ou le prendre sous la forme d'un temps partiel dans mon service.

A l'issue de mon congé, je retrouverai mon emploi et le même niveau de rémunération.



LA GARANTIE DE LA PORTABILITÉ DES DROITS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Jardinier pour le compte d'une commune depuis plus de dix ans, je me suis vu proposer une offre d'emploi plus attractive par un paysagiste du secteur privé.

En quittant mon emploi, je crains néanmoins de perdre le bénéfice de mes droits à la formation.



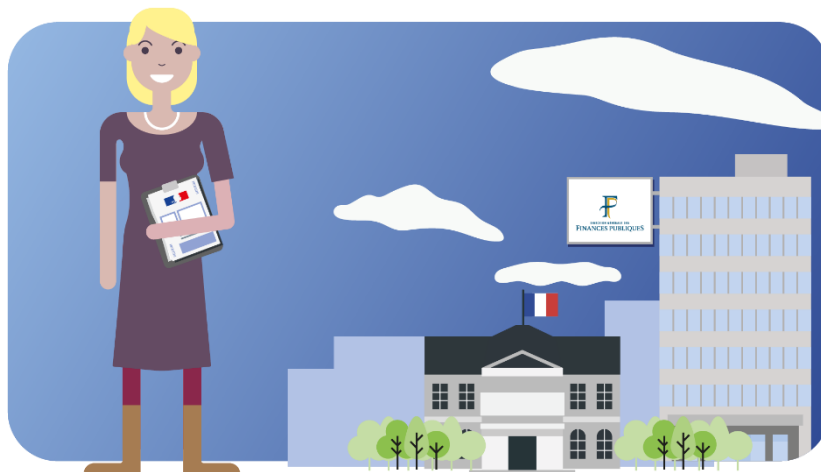
La loi de transformation de la fonction publique garantit la portabilité de mes droits à la formation, aussi bien en cas de mobilité du secteur public vers le secteur privé, qu'inversement.

Jusqu'alors, le transfert des droits inscrits dans mon compte personnel de formation (CPF) n'était pas possible en cas de mobilité public – privé, du fait notamment de l'absence d'uniformité des régimes (en euros dans le privé, en heures dans le public).

A présent, la loi facilite et fluidifie les mobilités, en assurant la conversion en euros des droits à la formation acquis dans le secteur public, et en heures pour ceux obtenus dans le secteur privé.

Cette conversion intervient à la seule initiative de l'agent qui décide du moment où il souhaite utiliser ses droits.

Les fonctionnaires de catégorie C peuvent par ailleurs bénéficier de majorations de leurs droits à la formation, au-delà du plafond légal, afin de développer leur qualification.



L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS PUBLIQUES

Je suis agent dans une Direction départementale.

Mon service est en restructuration et mon poste est supprimé.



Ma directrice me propose un poste dans un autre département, mais je ne souhaite pas déménager pour des raisons familiales.

Grâce à la priorité d'affectation locale, le préfet pourra « préempter » un poste vacant relevant d'un autre service de l'Etat et correspondant à mes compétences, pour que je puisse poursuivre ma carrière dans le département.

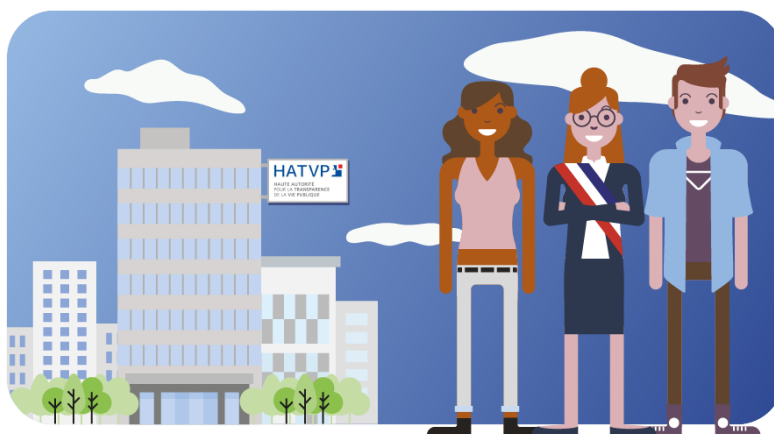
Si besoin, je pourrais bénéficier d'une formation facilitant la prise de fonction sur mon nouveau poste avec maintien de ma rémunération.

Et si mon souhait est de rejoindre le secteur privé, un accompagnement particulier et une indemnité de départ volontaire me seront proposés dans le cadre des plans de départs volontaires. Je pourrais également être mis à disposition temporairement au sein de l'entreprise privée avant de démissionner de la fonction publique.

3/ Une fonction publique toujours plus exemplaire

En plus des nouveaux droits accordés aux agents publics, la loi renforce l'exemplarité des employeurs publics, répond aux attentes de transparence exprimées par les citoyens et concourt au renforcement de l'égalité professionnelle.

- La loi conditionne le recrutement de salariés issus du secteur privé et qui prétendent à l'exercice de hautes responsabilités dans la fonction publique à un contrôle déontologique par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Si l'avis qu'elle émet révèle des risques de nature à compromettre le bon fonctionnement, l'indépendance ou encore la neutralité du service public, l'issue du recrutement sera défavorable.
- Parce que la haute fonction publique doit être exemplaire, le Gouvernement remettra chaque année au Parlement un rapport sur l'état des plus hautes rémunérations versées dans la fonction publique. À l'échelle locale, les citoyens pourront avoir accès à la somme des dix plus hautes rémunérations versées dans les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et les établissements hospitaliers dotés d'un budget supérieur à 200 millions d'euros, renforçant ainsi leur droit de regard sur la bonne utilisation des deniers publics.
- La loi renforce les leviers à disposition pour lutter contre les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Le jour de carence pour maladie est supprimé pour les femmes enceintes, dès lors que leur grossesse a été déclarée à l'employeur. Le versement des primes est également maintenu pendant toute la durée du congé maternité, paternité et d'adoption, de même que le bénéfice des droits à promotion pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant.
- Les personnes en situation de handicap pourront disposer de nouveaux aménagements d'épreuves pour des concours, ainsi que de dispositifs spécifiques de promotion ou d'accès à la fonction publique pour garantir leur évolution professionnelle. Les apprentis en situation de handicap pourront accéder à la fonction publique au terme de leur contrat, sans avoir à passer de concours.



LE CONTRÔLE DÉONTOLOGIQUE À L'ENTRÉE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Je suis directeur financier au sein d'une entreprise de distribution d'eau depuis cinq ans dans une grande ville.

La maire envisage de me recruter comme directeur général des services.



La maire saisit la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), qui doit rendre son avis sur la compatibilité de l'emploi public sur lequel je candidate avec mes fonctions précédentes dans le secteur privé.

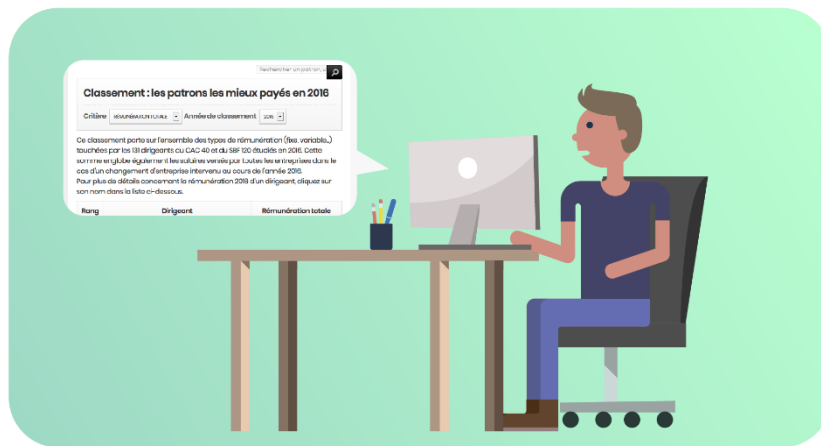
La HATVP examine si l'activité que j'exerce dans le privé ne risque pas de compromettre le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service. Elle veille également à ce que je ne sois pas susceptible de méconnaître les principes déontologiques applicables aux agents publics afin de ne pas me placer dans une situation de conflits d'intérêts.

Après avoir communiqué toutes les informations nécessaires à l'examen de mon dossier, la HATVP rend un avis. S'il est défavorable, la commune ne pourra pas procéder à mon recrutement.

Durant les trois ans qui suivent cet avis, la HATVP est en droit de me demander de justifier le respect de l'avis rendu.



En dehors des emplois de direction mentionnés par la loi et pour lesquels le contrôle de la HATVP est obligatoire, il appartient à mon employeur d'apprécier, en lien avec le référent déontologue, les éventuels risques.



UNE TRANSPARENCE ACCRUE SUR LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Contribuable et usager des services publics, je souhaite connaître les plus hautes rémunérations versées aux agents de ma région ou de mon département.



En me connectant sur le site internet de ma région ou de mon département, je pourrais avoir accès à la somme des dix plus hautes rémunérations versées aux agents de la collectivité, avec une répartition entre les femmes et les hommes.

Je pourrais aussi consulter le rapport annuel remis par le Gouvernement au Parlement, dans lequel figureront les plus hautes rémunérations pratiquées dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale, et hospitalière).

Cette transparence sur les plus hautes rémunérations, qui est également demandée aux entreprises, s'appliquera aux départements ministériels, à l'ensemble des collectivités territoriales et intercommunalités de plus de 80 000 habitants, ainsi qu'aux établissements publics hospitaliers bénéficiant d'un budget supérieur à 200 M€.



LA LUTTE CONTRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Je suis attachée territoriale dans une communauté de communes et j'attends un enfant.



Désormais, dès l'instant où je déclare la grossesse à mon employeur, je ne suis plus concernée par le jour de carence si je tombe malade.

Mes primes seront maintenues pendant le congé de maternité, et si je décide de prendre un congé parental ou une disponibilité pour élever l'enfant, je ne serai plus pénalisée comme aujourd'hui dans mon déroulement de carrière : je bénéficierai désormais du même avancement d'échelon que mes collègues, et pourrai prétendre à un avancement de grade dans les mêmes conditions.

Je bénéficierai par ailleurs des mesures prévues par mon employeur dans le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle : ce plan d'action est obligatoire dans toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants. Il comporte des mesures de prévention et de lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sous peine de pénalités.



DES GARANTIES NOUVELLES POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Je suis adjoint administratif dans un ministère et, à la suite d'un accident domestique, j'ai perdu en partie l'usage d'une de mes mains.

Je souhaite avancer dans ma carrière, mais je ne peux bénéficier d'aménagements d'épreuves lors des concours, car ma situation de handicap ne figure pas dans la liste de ceux reconnus pour en bénéficier.



En élargissant le champ des handicaps pris en compte pour bénéficier des aménagements d'épreuves, le projet de loi me donnera désormais toutes mes chances pour passer un concours de la fonction publique.

Je pourrai également candidater au dispositif spécifique de promotion, prévu à titre expérimental, pour accéder à un corps ou cadre d'emplois de catégorie supérieure et ainsi ne pas être pénalisé dans le déroulement de ma carrière.

En cas de mobilité, je bénéficierai du droit à la portabilité de mon aménagement de poste, ce qui facilitera mon intégration dans le nouvel emploi.



LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Je suis assistante sociale dans un quartier fortement défavorisé.

Confrontée à un grand nombre de situations de détresse, et parfois à de la violence, je commence à être au bord de l'épuisement.

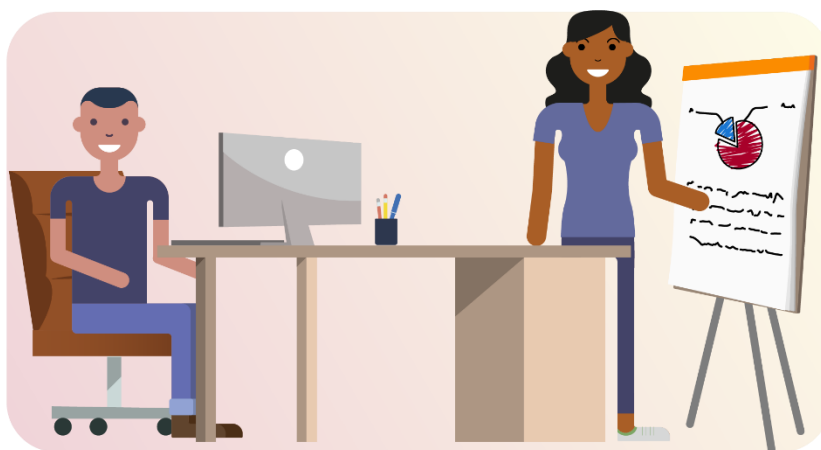


Pour y remédier, la loi renforce la formation des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle en anticipant, en amont, leur évolution de carrière.

Elle prévoit que les agents qui occupent des emplois susceptibles de créer des situations de rupture ou d'épuisement physique ou psychique profitent d'un entretien de carrière.

Cet entretien permettra de mieux accompagner les agents en souffrance et désireux d'engager un nouveau projet professionnel.

Il permettra d'élaborer, sur la base des compétences de l'agent et de ses souhaits d'évolution, un parcours de formation qui lui permettra d'engager plus sereinement son évolution professionnelle.



LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Je suis responsable d'un service technique communal et je souhaite recruter un nouvel apprenti.

Malheureusement, je ne suis pas en capacité d'assumer la totalité de son financement.



Dans le versant territorial, la loi prévoit à partir de 2020 la prise en charge à 50% du coût de formation de l'apprenti par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Le recrutement d'un apprenti devient alors possible financièrement pour ma commune.



Dans le versant hospitalier, la loi supprime les obstacles juridiques au recrutement d'apprentis dans la filière paramédicale (masseur kinésithérapeute, orthophoniste, etc.).



Dans les trois versants de la fonction publique :

- la loi aligne les conditions de rémunération des apprentis du secteur public sur celles du secteur privé ;
- un dispositif spécifique d'accès à la fonction publique est prévu pour les apprentis en situation de handicap qui pourront être titularisés à l'issue de leur contrat sans avoir à passer par la voie des concours.

RETROUVEZ-NOUS SUR :

economie.gouv.fr

fonction-publique.gouv.fr

facebook.com/economie.gouv

twitter.com/economie_gouv



#fonctionpublique

