

quelles sont les mesures du texte final qui impactent l'Éducation nationale ?

13-17 minutes

L'Assemblée nationale a adopté en dernière lecture et en séance publique, jeudi 18 juillet 2019, la version du projet de loi de "transformation de la fonction publique" issue de la Commission mixte paritaire conclusive du 4 juillet ([lire sur AEF info](#)). Certaines dispositions impactent particulièrement l'Éducation nationale comme la réduction des attributions des CAP, le recours au contrat, la fusion des CT et CHSCT, l'instauration d'un service minimum dans les cantines ou les articles autour de l'égalité professionnelle. Le Sénat se prononcera sur ce texte le 23 juillet.



L'hémicycle de l'Assemblée nationale Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté en dernière lecture le projet de loi de "transformation de la fonction publique", le 18 juillet 2019. 81 députés (tous les députés présents LREM et Modem, 4 députés LR et 2 Libertés et Territoires) ont voté pour [ce texte](#) issu de la CMP conclusive du 4 juillet, 17 contre (3 LR et les groupes PS, France Insoumise et GDR). Le projet de loi effectuera un dernier passage au Sénat le 23 juillet avant d'être adopté définitivement.

Au sein de ce projet de loi, certaines dispositions impactent particulièrement l'Éducation nationale :

Fusion CT-CHSCT. L'article 3 crée une instance unique de dialogue social, issue de la fusion des CT et des CHSCT : le comité social d'administration, territorial ou d'établissement. Pour Olivier Dussopt, "cette nouvelle instance sera pleinement associée à la définition des orientations stratégiques des politiques de ressources humaines et en particulier des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, d'avancement et de promotion, mais également aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle". Le champ d'intervention de ces comités sociaux a été élargi à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations, ainsi qu'au télétravail et aux "dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques" et aux "enjeux liés à la déconnexion".

Réduction des attributions des CAP. Plusieurs articles, contestés par des syndicats de l'Éducation nationale ([lire sur AEF info](#)), réorganisent les CAP. L'article 4 généralise la structuration des CAP par catégories de fonctionnaires (A, B et C) et recentre leurs attributions en matière d'examen des décisions individuelles.

Selon Olivier Dussopt, les CAP "seront désormais recentrées sur les situations individuelles délicates". En supprimant l'avis des CAP "sur les questions liées aux mutations et aux mobilités des agents pour la fonction publique de l'État, et sur l'avancement et la promotion dans les trois versants de la fonction publique, le gouvernement dote, de fait, les encadrants et chefs de service des leviers nécessaires pour mettre en œuvre une gestion des compétences dans la fonction publique et concourir ainsi à un meilleur fonctionnement des services publics", défend-il.

En outre, le secrétaire d'État précise que "l'agent qui exercera un recours administratif contre la décision individuelle défavorable pourra, s'il le souhaite, se faire accompagner par un conseiller syndical désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix".

En outre, l'article 11 simplifie les procédures de mutation des fonctionnaires de l'État en supprimant notamment la consultation préalable de la CAP sur les décisions individuelles relatives aux mutations et en autorisant l'administration à définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois.

Enfin, l'article 14 recentre les attributions des CAP dans les trois

versants sur la prévention, le traitement et l'accompagnement des situations individuelles les plus complexes et renforce les lignes directrices de gestion en leur attribuant la détermination de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Recours au contrat. L'article 6 intègre les dispositions relatives à l'ouverture de l'accès à la fonction publique pour les contractuels. Il "professionnalise les procédures de recrutement par la voie du contrat afin de garantir, conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, l'égal accès aux emplois publics dans les trois versants de la fonction publique", selon l'exposé des motifs. L'article impose "la nécessité de garantir la publicité des vacances et créations d'emplois".

Non-fonctionnaires aux postes de direction. L'article 7 ouvre "la possibilité de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire aux emplois de direction de l'État". Pour le gouvernement, cette mesure permettra notamment "à l'administration de s'adjoindre de nouvelles compétences en recrutant, sur des postes à hautes responsabilités, des profils venus du secteur privé, porteurs d'expérience répondant aux évolutions de l'action administrative et indispensables à la transformation de l'action publique".

Contrat de projet. L'article 8 crée le contrat de projet, CDD d'une durée comprise entre 1 et 6 ans, sauf pour les agents de catégorie C (exception qui résulte d'amendements adoptés en séance). La durée du contrat sera conditionnée à celle du projet et une indemnité spécifique est prévue en cas de rupture anticipée du contrat. L'employeur a l'obligation de respecter un "délai de prévenance" fixé par décret avant l'échéance du contrat de projet, afin de garantir à l'agent une visibilité sur le terme de sa mission.

Contractuels pour des emplois permanents. La possibilité de recruter des contractuels est élargie aux emplois de catégorie B et C par l'article 9, tout en étendant la possibilité de recruter directement l'agent en CDI lorsqu'il s'agit d'occuper un emploi permanent.

Indemnités de fin de contrat. L'article 10 ter crée une indemnité de fin de contrat inspirée de celle des salariés du secteur privé. Elle sera ouverte aux contrats dont la durée est inférieure ou égale à 12 mois (en seront exclus les contrats saisonniers) et son montant

s'élèvera, comme dans le privé, à 10 % de la rémunération globale versée à l'agent. Elle entrera en vigueur en 2021. Son coût est évalué à environ 600 millions d'euros par an.

1 607 heures annuelles. L'article 18 bis inscrit dans la loi statutaire de 1984 de la fonction publique de l'État la référence à la durée annuelle de travail de 1 607 heures, par référence au code du travail. Il expose : "Sans préjudice des dispositions statutaires fixant les obligations de service pour les personnels enseignants et de la recherche, la durée du travail effectif des agents de l'État est celle fixée par l'article L. 3121-27 du code du travail. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents."

Selon l'exposé des motifs, l'amendement "vise à ne pas remettre en cause le régime des obligations de service de ces agents, à l'occasion de la modification de la loi statutaire. Ces personnels continueront de bénéficier des conditions d'application spécifiques, prévues actuellement par décret en Conseil d'État, pour tenir compte des conditions particulières d'exercice de leurs missions".

Service minimum et interdiction des grèves perlées. L'article 20 ter comporte plusieurs dispositions concernant les grèves dans les collectivités territoriales et les agents de certains services dont l'accueil périscolaire, les cantines et les transports publics.

Ainsi, l'employeur territorial 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 sur l'obligation de continuité de certains services publics. L'interruption de ces services en cas de grève "contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services". L'accord entre syndicats et employeur devra déterminer "les fonctions et le nombre d'agents indispensables" à la garantie de continuité du service public, ainsi que les conditions d'adaptation du travail et l'affectation des agents présents.

En outre, lorsqu'un préavis de grève est déposé, et "en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers", les

agents devront informer "au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré" leur employeur.

Aussi, les agents qui ont fait part de leur intention de participer à la grève et qui renoncent devront en informer leur employeur "au plus tard 24 heures avant l'heure prévue" afin qu'ils puissent être affectés à un poste. De même, les agents grévistes qui décident de reprendre leur service auront l'obligation d'en informer leur employeur au plus tard 24 heures avant l'heure de la reprise. Les agents qui ne respectent pas ces nouvelles règles seront passibles d'une sanction disciplinaire.

Par ailleurs, lorsque la grève "peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service", l'autorité territoriale pourra imposer aux agents grévistes de cesser le travail "dès leur prise de service et jusqu'à son terme". L'objectif est d'interdire les grèves "perlées" d'une courte durée, souvent une heure, qui pouvaient perturber un service sans trop pénaliser les agents grévistes.

Habilitation à légiférer par ordonnances. Plusieurs dispositions visent à habiliter le gouvernement à légiférer par ordonnances pour :

- dans un délai de 24 mois, procéder à la codification du droit de la fonction publique. L'objectif est notamment "d'opérer ainsi une simplification et une rationalisation du droit de la fonction publique essentielle pour les gestionnaires RH comme pour les agents publics" (article 20 bis) ;
- faire évoluer le financement et l'organisation des établissements de formation des agents publics, renforcer les synergies entre la formation initiale et continue des agents de catégorie A et, enfin, améliorer la formation professionnelle des agents les moins qualifiés (article 22) ;
- élargir la possibilité d'accorder des dispenses, totales ou partielles, pour les agents publics disposant déjà d'une expérience similaire aux attendus du nouveau cadre d'emploi qu'ils rejoignent (article 22 bis AA).

Rupture conventionnelle. L'article 26 instaure dans la fonction publique le mécanisme de rupture conventionnelle. Sont concernés les fonctionnaires à titre expérimental (du 1er janvier 2020 au 21 décembre 2025) et les contractuels en CDI. "Avec la rupture

conventionnelle, nous proposons que tout agent, même titulaire, bénéficie d'une prime de départ et d'une allocation de retour à l'emploi", résume Olivier Dussopt.

L'indemnité tiendra compte "du montant de la rémunération et de l'ancienneté". Son montant, fixé par décret, fera l'objet d'une discussion avec les partenaires sociaux. Cette rupture devra résulter d'un "accord commun" et "ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties".

Le délai de "non-retour" des agents dans leur administration d'origine est de 6 ans. Les anciens fonctionnaires pourront toujours réintégrer la fonction publique mais ils devront rembourser la prime de départ perçue.

Mobilité des fonctionnaires. Les articles 23 et 24, adoptés sans modification, visent à fluidifier la mobilité des fonctionnaires de la fonction publique de l'État vers les versants territorial et hospitalier.

Accompagnement des agents. L'article 27, adopté sans modification, crée, selon l'exposé des motifs, un "dispositif global d'accompagnement des agents [de l'État et hospitaliers] dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps".

L'article 28 détermine, quant à lui, "les conditions dans lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service faisant l'objet d'une externalisation vers une personne morale de droit privé ou un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil".

Égalité professionnelle. L'article 29 prévoit que la loi impose aux employeurs publics d'élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'article met également en place "un dispositif de signalement" des violences sexuelles, du harcèlement, des agissements sexistes et des actes de discrimination.

D'autres dispositions ont pour objectif d'améliorer l'égalité professionnelle :

- l'ajout au sein des critères de discrimination interdits le critère de l'état de grossesse (article 29 bis) ;
- étendre, renforcer et améliorer l'efficacité du dispositif des

nominations équilibrées prévu par la loi du 12 mars 2012 (article 30) ;

- une représentation équilibrée des membres de jurys (article 31) ;
- exonérer de jour de carence pour maladie les agentes publiques en situation de grossesse (article 32) ;
- le maintien des droits à l'avancement lorsqu'un agent public bénéficie d'un congé parental ou d'une disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans (article 33) ;
- permettre aux agents en situation de handicap de disposer de parcours de carrière équivalent à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination (article 34) ;
- une procédure de promotion dérogatoire, à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap (article 35).

Les réactions

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, s'est félicité du fait que "l'équilibre trouvé en commission mixte paritaire respecte les orientations fixées par le président de la République et le gouvernement tout en ouvrant de nouveaux champs de transformation des politiques de ressources humaines au sein de la fonction publique et d'amélioration des conditions d'exercice des services publics au plus près des territoires". En revanche, six syndicats estiment que le texte de la CMP comporte de "nouvelles mesures régressives" qui "aggravent" le projet de loi ([lire sur AEF info](#)). Ils se réuniront de nouveau en intersyndicale le 5 septembre 2019 ([lire sur AEF info](#)).