https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/loi-n-2019-828-du-6-aout-2019-de-transformation-de-la-fonction-publique/
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
06/08/2019
La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique se divise en six titres, dont cinq représentent des axes majeurs de réforme :
La promotion d’un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics
- Les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) sont circonscrites aux questions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires (titularisation ou fin de stage, placements en recherche d’affectation pour les personnels de direction et les directeurs de soins, placement en disponibilité, révision de l’appréciation de la valeur professionnelle et licenciements pour insuffisance professionnelle)
- Les comités techniques d’établissement (CTE) et les comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont remplacés par un comité social d’établissement (CSE) reprenant l’ensemble des compétences exercées par les deux organes préexistants. Un CSE sera créé dans chaque établissement public de santé, ainsi que dans chaque groupement de coopération sanitaire (GCS) de moyens de droit public dépassant un seuil d’effectifs déterminé par décret. Cette mesure sera mise en œuvre lors du prochain renouvellement des instances représentatives des personnels le 1er janvier 2023. Au sein des CSE, dans les établissements dépassant un certain seuil fixé par décret, seront créées des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
La transformation et la simplification de la gestion des ressources humaines
- Le recours au contrat est élargi sur les emplois de direction pour les établissements relevant de la fonction publique hospitalière (nomination par le directeur général de l’ARS). Cette disposition est applicable aux emplois supérieurs hospitaliers, dont la liste est fixée par décret en Conseil d’Etat.
- Un contrat à durée déterminée (CDD) « de projet » peut être signé afin de permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d’un projet. Il est ouvert aux emplois non permanents pour une durée maximale de six ans renouvelable une fois.
- La loi crée un CDD pour accroissement temporaire d’activité ou saisonnier d’activité.
- La notation est supprimée au profit de l’appréciation de la valeur professionnelle.
- La rémunération des agents contractuels est fixée en référence aux fonctions exercées, à la qualification et à l’expérience. Cette rémunération peut aussi tenir compte des résultats professionnels et des résultats collectifs.
- Un décret viendra déterminer les modalités de mise en œuvre de l’intéressement collectif pour tous les agents publics.
- De nouvelles sanctions sont introduites dans l’échelles des sanctions disciplinaires.
La simplification du cadre de gestion des agents publics
- La loi prévoit que l’égal accès aux emplois publics et à la transparence sur les procédures de recrutement hors concours sont garantis.
- Le rôle du référent déontologue est renforcé et la Haute autorité pour la transparence de la vie publique remplace la commission de déontologie.
- La gestion des ressources humaines dans la fonction publique hospitalière pour les personnels de direction et les directeurs de soins est déconcentrée.
La mobilité et l’accompagnement des agents publics lors de transitions professionnelles
- La loi vient garantir la portabilité des droits attachés au compte professionnel de formation (CPF) en cas de mobilité entre les secteurs publics et privés.
- La rupture conventionnelle de la relation de travail devient possible. Un décret en Conseil d’Etat en précisera les modalités d’application (montant minimal, organisation, procédure et extension aux agents contractuels de droit public en CDI). Les agents dont les fonctions sont transformées pourront bénéficier d’un reclassement au niveau local ou d’un accompagnement spécifique pour une seconde carrière.
Le renforcement de l’égalité professionnelle dans la fonction publique
- Des plans d’action « égalité professionnelle » entre les hommes et les femmes doivent être mis en œuvre d’ici 2020, pour traiter notamment des difficultés relatives aux écarts de rémunération, au renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction, à la suppression du jour de carence pour les congés de maladie liés à la grossesse, au maintien des droits à l’avancement et à la promotion en cas de congés parental et de disponibilité de droits pour élever un enfant.
- Le déroulement des carrières de personnes handicapées doit être favorisé en mettant en place des formations adaptées, un droit à la consultation d’un référent handicap, une obligation d’employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans les administrations comptant au moins vingt emplois.