

LE Canard



DES TERRITORIAUX
DU GRAND EST

Septembre /
Octobre
2019



*Edition
spéciale*

Dossier
*Transformation
de la
Fonction Publique*

Chers collègues,



Dans ce « Canard » nous avons souhaité vous faire part des **nouvelles dispositions** concernant l'évolution de la Fonction Publique, et plus particulièrement, de la Territoriale.

En effet, la **loi n° 2019-828 du 6 Août 2019** de transfor-

mation de la Fonction Publique a été publiée au Journal Officiel du 7 Août 2019.

Toutes ces mesures nouvelles ne sont pas forcément « bonnes à jeter ». Certaines pratiques existaient déjà dans la Fonction Publique Territoriale comme, par exemple, le recours accru aux emplois contractuels (A, B, C). La loi ne fait que les officialiser. D'autres mesures par contre visent sincèrement à affaiblir le dialogue social... je dirais même, le dialogue en général.

« **Qui réforme souvent déforme** » (proverbe allemand).

Voici donc les principales modifications qui nous concernent.

PRINCIPALES NOUVELLES DISPOSITIONS :

1. UNE INSTANCE UNIQUE est créée en lieu et place des CT et CHSCT dénommé le Comité Social Territorial (CST) avec une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les missions de ces Comités Sociaux ont trait :

- au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques des ressources humaines ;
- aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le Comité Social d'administration ;

- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- aux projets de statuts particuliers ;
- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- le régime indemnitaire de la Territoriale est fixé par les collectivités dans la limite de ceux dont bénéficient les agents de l'Etat, y compris dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP. Ainsi, pendant un congé de maternité, l'agent(e) conservera son régime indemnitaire (**l'UNSA Territoriaux le préconisait déjà auparavant dans tous les Comités Techniques. De fait, certaines collectivités vont devoir revoir leur RIFSEEP**) ;
- un rapport social unique, rassemblant de nombreuses données utiles pour établir les lignes directrices de gestion, sera élaboré chaque année.

2. LES CAP ÉVOLUENT FORTEMENT

- En cas d'insuffisance d'effectif, la CAP peut regrouper plusieurs catégories hiérarchiques.

Les sujets pouvant être traités dans les CAP sont :

- les disponibilités,
 - la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel,
 - le Conseil de Discipline,
 - le licenciement.
- La mobilité, les avancements et promotions disparaissent des missions des CAP (**contre l'avis de l'UNSA**).
 - Les Commissions de Discipline de Recours sont supprimées. (**Cependant, l'UNSA a pu arracher lors du Conseil Commun de la Fonction Publique, un nouveau dispositif**) :
Les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises sur l'avancement, la promotion ou l'affectation (mobilité) ou encore en cas de rupture de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leurs sont communiqués.
 - Une évolution pour les Commissions Consultatives Paritaires : elles examinent les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

3. REDÉFINIR LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE des agents publics.

4. SIMPLIFIER L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES MÉDICALES et de la médecine agréée ainsi que des services de médecine de prévention et de médecine préventive, en rationalisant leurs moyens d'action.



Nous contacter :

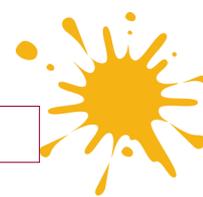
UNSA TERRITORIAUX
UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION REGIONALE GRAND EST
19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : unsa67@orange.fr

**UNION RÉGIONALE
GRAND EST**

Permanences téléphoniques :
Tous les jours ouverts (du lundi au
vendredi) : 8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00



Transformation de la FPT



5. SIMPLIFIER LES RÈGLES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS RELATIVES À L'APTITUDE PHYSIQUE À L'ENTRÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

6. ÉTENDRE LES POSSIBILITÉS DE RECOURS AU TEMPS PARTIEL pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi.

7. RECOURS ACCRU À L'EMPLOI CONTRACTUEL

Les emplois de direction sont ouverts au recrutement d'agent contractuel sur un contrat à durée déterminée (CDD). Ils suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Ils ne pourront pas être titularisés.

Création de contrats de projet, avec une durée minimale de 12 mois, sur des emplois de catégorie A, B ou C avec une indemnité en cas de rupture anticipée.

Les collectivités de moins de 1 000 habitants et les groupements de moins de 15 000 habitants (recrutement A, B et C) pourront avoir recours à des agents contractuels des 3 catégories soit en CDI soit en CDD renouvelable une fois avant CDI-sation.

Une indemnité est créée pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un an (sauf les contrats saisonniers). L'UNSA se félicite de cette petite avancée.

Rémunération des agents contractuels dans la Fonction Publique Territoriale en lien avec la rémunération des agents titulaires.

Possibilité pour les agents contractuels en CDI de demander à exercer dans une autre collectivité ou dans un autre versant de la Fonction Publique.

8. EXTENSION DU CONGÉ DE PROCHE AIDANT (anciennement congé de solidarité familial) d'une durée de trois mois renouvelables et dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière pour s'occuper d'une personne handicapée ou ayant une perte d'autonomie grave. Le congé de proche aidant peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. La durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

9. PENDANT UN CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du Centre de Gestion pour exercer une mission.

10. EN CAS DE RÉSIDENCE ALTERNÉE DE L'ENFANT au domicile de chacun des parents, la charge de l'enfant pour le calcul du supplément familial de traitement peut être partagée par moitié entre les deux parents.

11. LES FONCTIONNAIRES BÉNÉFICIAIRES D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisa-

tions spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

12. PENDANT UNE ANNÉE À COMPTER DU JOUR DE LA NAISSANCE, une fonctionnaire allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service.

13. LES AGENTS BÉNÉFICIERONT D'UNE FORMATION AU MANAGEMENT lors de leur première prise de fonction sur un poste d'encadrement.

14. UN AGENT TERRITORIAL EN DISPONIBILITÉ DE DROIT pour suivre son conjoint est réintégré sur son poste si cette disponibilité n'a pas excédé 3 ans. Au-delà, une des trois premières vacances de poste doit lui être proposée.

15. TEMPS DE TRAVAIL. Les collectivités qui auraient maintenu un régime de travail défini avant la publication de la loi du 3 janvier 2001 disposeront d'un an après le renouvellement des mandats électoraux pour définir les nouvelles règles relatives au temps de travail de leurs agents (soit 2022).

16. EN CAS DE SUPPRESSION D'UN EMPLOI, le régime de recherche de poste pour un reclassement et de prise en charge de la rémunération change (baisse de 10% chaque année et le licenciement remplace la disponibilité d'office).

N.d.l.R. : C'est honteux !



Contactez-nous :
uns67@orange.fr



LE CANARD DES TERRITORIAUX



17. LES FONCTIONNAIRES DE LA POLICE MUNICIPALE peuvent être promus à un échelon supérieur ou au grade supérieur s'ils ont accompli un acte de bravoure ou s'ils ont été grièvement blessés. Certains agents pourront être dispensés de formation en raison de la reconnaissance de leur expérience professionnelle antérieure.

18. RUPTURE CONVENTIONNELLE :

La rupture conventionnelle est ouverte à tous les fonctionnaires titulaires (sauf les fonctionnaires pouvant prendre leur retraite à taux plein, les fonctionnaires détachés comme contractuels). Elle sera possible pour les agents contractuels. L'accès à l'indemnisation chômage sera possible. Une indemnité sera versée mais il faudra la rembourser si l'agent retrouve un emploi public dans les 6 ans.

19. TRANSCRIPTION DE L'ACCORD « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME » SIGNÉ PAR L'UNSA :

- Création d'un dispositif de signalement pour les agents victimes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.
- Obligation d'établir des plans d'action, y compris dans toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants.
- Traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et garantir l'égal accès aux femmes et aux hommes aux grades d'avancement.
- Favoriser l'articulation vie personnelle et vie professionnelle.
- Suppression du jour de carence pour les femmes enceintes.
- Aucune distinction ne peut être faite pour les femmes enceintes dans la Fonction Publique.
- Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental, il conserve l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs. (*Proposition UNSA actée dans la loi*).

NOTA BENE :

POUR LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL (CAP, Conseil de Discipline, Comité Social Territorial en remplacement du CT et CHSCT) : la réorganisation entre en vigueur « en vue du prochain renouvellement général des instances », **soit en 2022.**

Mais à partir de la publication de la loi (depuis le 7.08.2019) les Comités Techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférant aux projets de réorganisation de service.

Les Comités Techniques (CT) et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du CT et du CHSCT.

Les Comités Techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion.

Les compétences des CAP en matière de mobilité sont modifiées au 1^{er} janvier 2020.

Les compétences des CAP en matière de promotion et d'avancement sont modifiées pour les décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Plusieurs de ces mesures seront soumises à la publication de décrets et d'ordonnances.

**CONSULTER
L'INTÉGRALITÉ DE LA LOI
EN CLIQUANT SUR LE LIEN
CI-APRÈS.**



Loi n° 2019-828 du 6 Août 2019



**A vos
stylos !**

**INSCRIVEZ-VOUS
AUX CONCOURS :**

● **Adjoint administratif principal
2^e classe**

Concours externe, interne et 3^e concours
Organisateur : CDG67

● **Auxiliaire de puériculture
2^e classe**

Concours sur titres
Organisateur : CDG68

● **Gardien-Brigadier
de police municipale**

Concours externe, interne et 3^e concours
Organisateur : CDG67

**RETRAIT DES DOSSIERS D'INSCRIPTION
du 1.10 au 6.11.2019**

**DATE LIMITE DE DÉPÔT DES DOSSIERS :
14.11.2019**

Pour consulter les prochains concours, rendez-vous sur notre site internet, rubriques « **Infos pratiques** » / « **Concours et examens** ».

A NOTER : Les dates des concours peuvent changer. Tenez-vous au courant en passant régulièrement sur les sites des CDG organisateurs.

**Equipe de rédaction et
de conception graphique :**

WEISSLER Sylvie, NIÇOISE Laetitia,
LEGROS Gaby, KRAUSS Philippe.

Rejoignez-nous :

Téléchargez sur notre site : rubrique
« **Infos pratiques / Comment adhérer ?** »
(ou cliquez sur les liens ci-dessous) :

Le **BULLETIN D'ADHÉSION**

Le **FORMULAIRE SEPA**



Il faut savoir que :

La cotisation syndicale ouvre droit systématiquement à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé (*article 23 de la loi n° 2012-1510*).



**Faites un geste pour
l'environnement : après avoir lu ce
bulletin, ne le jetez pas ! Partagez-le !**

