

CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-MARNE

9 rue de la Maladière - CS 90159 - 52005 CHAUMONT cedex

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE LE NOUVEAU CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

Références

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (JO du 07/08/2019)

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique parue au JO du 7 août 2019 aborde au travers de ses 95 articles de nombreux thèmes relatifs à la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi les CAP, compétentes sur les questions individuelles, voient leurs attributions recentrées sur l'examen des seules décisions individuelles défavorables aux agents. Elles ne seront désormais plus consultées que sur certaines décisions dont la liste sera précisée par décret.

En contrepartie, s'agissant des questions collectives, la définition même des orientations en matière de politique de ressources humaines relèvera désormais du comité social territorial (CST), nouvelle instance issue de la fusion des actuels comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les comités sociaux territoriaux seront mis en place lors du prochain renouvellement des instances en 2022. Toutefois, à titre transitoire, seront d'ores et déjà applicables aux instances actuelles certaines des dispositions de la loi du 6 août 2019.

1. Les comités sociaux territoriaux (CST)

- Création

Les conditions de création du CST sont similaires à celles jusqu'à présent applicables au CT. Un CST devra être obligatoirement créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant un nombre d'agents inférieur à ce seuil.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail sera obligatoirement instaurée dans la nouvelle instance dans les collectivités et établissements employant 200 agents au moins.

En-dessous de ce seuil, la création d'une formation spécialisée sera facultative. L'organe délibérant pourra néanmoins créer cette formation lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

- Compétences

Le champ d'intervention du CST couvre les questions relatives à 7 domaines particuliers, auxquels pourront s'ajouter d'autres attributions déterminées par décret :

- L'organisation, le fonctionnement des services et les évolutions des administrations
- L'accessibilité des services et la qualité des services rendus
- Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels
- Les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire
- La protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et la régulation de l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales afférentes.

Le CST est également consulté pour avis sur le rapport social unique annuel (avant délibération). 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.

- Organisation

La loi fixe des principes d'organisation similaires à ceux applicables au CT.

La présidence du CST est confiée à l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

Le CST est composé de représentants de la collectivité et de représentants du personnel élus lors des élections professionnelles dans les conditions définies dans la loi du 13 juillet 1983.

Dispositif transitoire

Dès le 7 août 2019, et jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique en 2022 :

- *Les CT sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions relatives aux projets de réorganisation des services*
- *Les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes*
- *Les CT sont compétents pour examiner les lignes directrices de gestion et le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

2. Les instruments de gestion

- La création des lignes directrices de gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion constituent un instrument de droit qui a pour objet de déterminer dans chaque collectivité ou établissement, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles fixent, tout en conservant à l'autorité territoriale un pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Ainsi, l'autorité territoriale devra tenir compte des lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne au choix.

Concernant la promotion interne, la loi prévoit que le projet de LDG est établi par le Président du centre de gestion après consultation du CST, et transmis aux collectivités affiliées à titre obligatoire employant au moins 50 agents, afin d'être soumis à leur CST dans un délai prévu par décret. A défaut de transmission de l'avis dans le délai imparti, l'avis est réputé favorable.

A l'issue de cette consultation, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par le Président du centre de gestion.

Pour l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne au choix, le Président du centre de gestion devra tenir compte des LDG et pourra être assisté du collège employeur.

Un bilan sur la mise en œuvre des LDG devra être présenté devant le CST.

Entrée en vigueur

Les LDG fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, de l'élaboration des décisions individuelles de promotion et d'avancement s'appliquent aux décisions prises au titre de l'année 2021.

En attente de la parution d'un décret d'application

- La création du rapport social unique (RSU)

Un rapport social unique, rassemblant les éléments et données sociales à partir desquels sont établies les LDG, devra obligatoirement être présenté tous les ans à l'assemblée délibérante par l'autorité territoriale, après avis du CST. Il servira de base à un débat sur l'évolution des politiques de ressources humaines et sera rendu public.

Ce rapport se substitue au rapport biennal sur l'état de la collectivité (bilan social), et aux rapports portant sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la mise à disposition.

Un portail numérique dédié au recueil des données sociales, accessible aux collectivités territoriales, sera mis en place par les centres de gestion.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2021, en attente de la publication d'un décret d'application.

Pour mémoire, le bilan social 2019 est à faire en 2020

3. Les commissions administratives paritaires (CAP)

- L'évolution de l'architecture

La loi maintient le principe d'une CAP pour chaque catégorie de fonctionnaire A, B, C mais supprime l'organisation en groupes hiérarchiques dans lesquels étaient classés les différents grades. Les fonctionnaires d'une catégorie siégeant au sein d'une même CAP pourront ainsi se prononcer sur la situation individuelle des fonctionnaires relevant de cette même catégorie, y compris lorsque l'instance siège en formation disciplinaire, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

En cas d'insuffisance des effectifs, une CAP unique pour plusieurs catégories hiérarchiques pourra être mise en place, sous réserve que la parité numérique entre les représentants des collectivités territoriales et les représentants du personnel soit respectée.

Entrée en vigueur

A compter du renouvellement général des instances en 2022.

- Les compétences

La loi procède à un recentrage de la compétence des CAP sur les décisions individuelles défavorables relatives à la carrière.

L'instance demeure compétente pour émettre un avis préalable sur les décisions individuelles concernant :

- Le licenciement au cours du stage pour insuffisance professionnelle
- Le refus opposé à une demande de service à temps partiel et les litiges relatifs au temps partiel
- Le licenciement du fonctionnaire en disponibilité qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration
- La révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- La discipline
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle
- Le refus de démission

La compétence de la CAP pourra être étendue à certaines autres décisions individuelles par un décret en Conseil d'Etat.

En revanche les CAP ne seront plus consultées sur les décisions relatives à la mobilité (détachement, mises à disposition, intégration) et à la mutation, à l'avancement de grade et à la promotion interne.

En contrepartie, la loi prévoit que 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 relatives à la promotion interne, la mutation, l'avancement de grade.

Dans ce cadre ils pourront obtenir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale.

Entrée en vigueur

A compter du renouvellement général des instances en 2022. En attente de la publication d'un décret d'application.

Dispositif transitoire

A compter du 1^{er} janvier 2020, les CAP ne seront plus compétentes à l'égard des décisions relatives aux mutations et aux mobilités.

La suppression des attributions des CAP en matière de promotion et d'avancement s'appliquera en vue de l'élaboration des décisions individuelles de promotion et d'avancement prises au titre de l'année 2021.

4. Les commissions consultatives paritaires (CCP)

L'organisation des commissions consultatives paritaires est également modifiée.

La loi prévoit qu'une CCP unique sera compétente au sein de chaque collectivité à l'égard des questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des agents contractuels, sans distinction de catégorie.

Entrée en vigueur

A compter du renouvellement général des instances en 2022. En attente de la publication d'un décret d'application.

De plus le principe de la parité numérique entre les représentants des collectivités territoriales et les représentants du personnel devra être assuré lorsque la CCP siège en conseil de discipline.

Entrée en vigueur

A la date de publication de la loi, soit le 8 août 2019.