

# Transformer la fonction publique

## Objectif

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vise à refondre le contrat social avec les agents publics grâce à :

- de nouveaux outils pour les employeurs facilitant la gestion des ressources humaines de proximité et leur donnant davantage de souplesse
- de nouveaux droits pour les agents dans un nouveau cadre de gestion.

## ENGAGEMENTS PRIS

Engagement pris lors du 1<sup>er</sup> CITP (octobre 2018) : lancer une concertation relative au nouveau contrat social avec les agents publics centrée sur 4 thèmes :

- un dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux les plus importants
- une rémunération plus individualisée
- un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière
- un élargissement du recours au contrat pour donner davantage de souplesse dans les recrutements.

Engagement pris lors du 3<sup>e</sup> CITP (juin 2019) : développer de nouveaux instruments permettant d'attirer et de fidéliser les agents dans les territoires réputés moins attractifs.

## BILAN À DATE

Adoption de la loi de transformation de la fonction publique le 6 août 2019 et publication de 43 décrets d'application.

**80 %** des dispositions de la loi du 6 août 2019 déjà applicables

**43** décrets d'application publiés

### FOCUS SUR L'ADOPTION DE LA PARTIE LEGISLATIVE DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE :

Ordonnance du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

L'adoption du code général de la fonction publique permet de rendre plus lisible et accessible un statut modernisé pour satisfaire tant les attentes des agents publics que celles des encadrants ou des services des ressources humaines mais aussi, plus largement, des citoyens.

Ce code général réunit dans un seul et même corpus juridique des dispositions complexes et éparées, issues en particulier des dispositions des quatre lois dites statutaires (la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la loi du 11 janvier 1984, la loi du 26 janvier 1984 et la loi du 9 janvier 1986). Il rassemble également de nombreuses dispositions concernant la fonction publique réparties au sein d'autres lois, tout en modernisant et harmonisant leur rédaction selon un plan thématique, organisé selon une logique de ressources humaines, et non plus organisé par fonction publique comme le sont les titres actuels du statut général et les projets de codification antérieurs.

## Refondation du contrat social avec les agents publics autour de 5 piliers :

- **promouvoir un dialogue social plus stratégique** (cf. fiche dédiée)
- **renforcer l'ouverture de la fonction publique sur la société française**
  - élargir les modalités de recrutement
  - renforcer la diversité des profils
  - attirer plus de jeunes
  - fidéliser pour ancrer les compétences dans les territoires
- **accompagner les parcours de carrière et faciliter les transitions professionnelles**
  - fluidifier les mobilités en interministériel et entre les trois versants de la fonction publique ou vers le secteur privé
  - accompagner les parcours en dehors de la fonction publique
  - création du dispositif de rupture conventionnelle
- **rendre effective l'égalité des chances**
  - promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par des dispositifs de nomination équilibrée
  - offrir de nouveaux outils pour l'accompagnement des parcours professionnels des agents en situation de handicap
- **assurer la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics**
  - améliorer l'exemplarité de la fonction publique dans un cadre déontologique renforcé
  - renforcer la protection sociale et les conditions de travail dans un contexte de développement du télétravail.



## Développement de nouveaux instruments permettant d'attirer et de fidéliser les agents dans les territoires réputés moins attractifs :

- un chantier engagé par la DGAFP pour :
  - objectiver le déficit d'attractivité de certains territoires
  - mettre en place une boîte à outils en fonction des spécificités et enjeux RH des territoires
  - expérimenter les mesures dans certains territoires

## Mise en place du chantier relatif à l'attractivité des métiers et concours de la fonction publique à l'été 2019 :

- le plan Talents du service public, lancé par le président de la République en février 2021, vise à permettre à des jeunes talents méritants, sous condition de ressources, d'avoir toutes leurs chances d'intégrer la fonction publique et la haute fonction publique. Ce dispositif se traduit par la mise en place des Prépas Talents, avec près de 1 700 places offertes dès 2021 sur tout le territoire, mais aussi par l'ouverture des concours Talents, nouvelle voie d'accès à cinq écoles de service public A+, comme l'INSP, ou encore l'INET, avec un nombre de places dédiées à ce concours compris entre 10 et 15 % des places offertes aux concours externes, ou encore le renforcement du tutorat pour accompagner les préparateurs, et le développement de cordées du service public en amont des concours de la fonction publique
- rénovation de la communication sur la fonction publique avec le nouveau site Place de l'apprentissage et des stages (PASS II) lancé en janvier 2021 et la diffusion simultanée des offres de stages et d'apprentissage, en articulation avec le site « 1 jeune 1 solution » et le Portail de l'Alternance
- renforcement de la logique partenariale visant à élargir et diversifier les viviers de recrutement dans la fonction publique (partenariat avec Pôle emploi en vue de promouvoir les métiers, concours et emplois de la fonction publique)
- accompagnement et suivi du déploiement du dispositif concours national à affectation locale.



## Lancement de la réforme de la haute fonction publique (cf. fiche dédiée).

## PROCHAINES ÉTAPES

Accompagner les ministères dans la transformation des pratiques RH en cohérence avec les ambitions de la loi relative à la transformation de la fonction publique.

Finaliser la publication des derniers textes d'application :

- décret portant sur les modalités de mise en œuvre d'un entretien de carrière pour les agents publics civils et les magistrats exposés à un risque d'usure professionnelle.

Poursuivre la réforme de la haute fonction publique (cf. fiche dédiée).

### Améliorer les recrutements et favoriser l'égalité des chances

Objectif : développer l'ouverture de la fonction publique sur l'ensemble de la société française

	Elaboration du cadre juridique	Accompagnement
Élargir le recours aux contractuels	<p><b>Définition de la procédure de recrutement des contractuels dans les emplois permanents</b> (Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019)</p> <p><b>Création du contrat de projet</b>, nouveau contrat pour mener à bien un projet pour une durée maximale de six ans (Décret n° 2020-172 du 27 février 2020)</p> <p><b>Institution d'une prime</b> pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un an (Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020)</p> <p><b>Ouverture des emplois de directions aux agents contractuels</b> (Décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État)</p>	<p><b>Accompagner l'appropriation des nouveaux dispositifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre publié en septembre 2019 : présentation pédagogique des nouvelles possibilités de recrutement des contractuels et du contrat de projet</li> <li>travaux en interministériel sur le recrutement de contractuels au sein des ministères</li> </ul> <p><b>Diversifier le recrutement de l'encadrement supérieur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>diffusion d'un guide sur le recrutement des emplois de direction</li> </ul>
Favoriser l'égalité des chances	<p><b>Création d'un parcours de réussite à l'attention des jeunes talents :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>création, à la rentrée 2021, de 1 700 places dans les prépas Talents</li> <li>doublage du montant de l'allocation diversité</li> <li>ouverture des concours Talents, nouvelle voie d'accès à cinq concours de la fonction publique avec un nombre de places dédiées entre 10 et 15 % des places offertes aux concours externes</li> <li>renforcement du tutorat et mise en place des cordées de la réussite.</li> </ul> <p><b>Mise en place des cordées du service public, pour accompagner des collégiens, lycéens et étudiants vers les métiers et concours de la fonction publique</b> (Ordonnance n° 2021-238 du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public et décret n° 2021-239 du 3 mars 2021 instituant des modalités d'accès à certaines écoles de service public et relatif aux cycles de formation préparatoires)</p>	
Faciliter la mobilité	<p><b>Suppression de l'examen des décisions individuelles en matière de mobilité par la commission administrative paritaire (CAP)</b> (Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019)</p> <p><b>Portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation</b> (Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017)</p>	<p><b>Accompagner les travaux des ministères sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) mobilité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>retour d'expérience pour dresser les premiers éléments de bilan et identifier les besoins complémentaires dans la mise en place du dispositif</li> </ul> <p><b>Encourager la mobilité, notamment interministérielle et interversants de la fonction publique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>développer les interfaces et les systèmes d'information RH et Place de l'emploi public</li> <li>élargir les viviers de recrutement et renforcer les partenariats avec les acteurs du recrutement</li> <li>définir un écosystème des outils SI cibles en matière de mobilité, de recrutement et de gestion des compétences</li> </ul>