

Loi de transformation de la Fonction publique

Chères et chers camarades,

Malgré l'opposition de toutes les organisations syndicales et de quelques groupes parlementaires, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, adoptée définitivement par le Parlement après le vote du Sénat, le 23 juillet dernier, a été publiée au Journal officiel du mercredi 7 août 2019.

Le gouvernement peut donc se targuer d'avoir tenu son engagement affiché dès la présentation du projet de loi au Conseil commun de la fonction publique le 13 février, à savoir son adoption définitive par le Parlement fin juillet après une procédure accélérée, pour une promulgation avant la rentrée.

Sur les centaines d'amendements examinés à l'Assemblée nationale et au Sénat, seuls quelques-uns améliorent sensiblement la situation des personnels, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et pour les travailleurs en situation de handicap. La création d'une indemnité de précarité se fait, pour la CGT, dans des conditions trop restrictives.

D'autres amendements au contraire rendent cette loi encore plus inacceptable, comme ceux sur le temps de travail, la restriction du droit de grève dans la territoriale, la suppression de l'obligation de nommer fonctionnaire un contractuel lauréat d'un concours dans la FPT, le contrat de projet pour toutes les catégories, etc.

Ce texte compte désormais 95 articles au lieu de 36 dans la version initiale déposée à l'Assemblée nationale le 27 mars, mais la philosophie de la loi ne change pas.

La CGT Fonction publique met à disposition des militants, cette analyse de la loi mise à jour (les nouveautés, par rapport à l'analyse du projet de loi datée du 12 avril, sont identifiées par une barre rouge à gauche du texte). Une nouvelle séquence de la bataille s'ouvre : celle portant sur les différents textes qui doivent maintenant être publiés et sur les ordonnances traitant de sujets essentiels pour les personnels.

Là encore, le gouvernement entend aller vite, le calendrier des groupes de travail débute dès le 19 septembre. Et sans nul doute les précisions apportées dans les décrets d'application ne feront que confirmer les orientations du gouvernement.

L'heure est donc à la mobilisation tous et toutes ensemble pour la défense, la reconquête et le développement d'une Fonction publique du XXI^{ème} siècle.

Montreuil, le 18 octobre 2019

Une Fonction publique pour l'intérêt général

La Fonction publique compte aujourd'hui 5,5 millions d'agents publics (dont 1,3 million de contractuels), soit 19,9 % de la population active. Répartis dans ses trois versants, la Fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière, ils exercent des missions très diversifiées dans des structures très différentes mais dans un cadre unifié.

Porteurs de droits et d'obligations pour les fonctionnaires, le statut général des fonctionnaires repose aujourd'hui sur quatre lois :

- ✓ Titre I : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales. Loi dite « loi Le Pors » ;
- ✓ Titre II : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (FPE) ;
- ✓ Titre III : Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT) ;
- ✓ Titre IV : Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Ces lois sont garantes d'un service public rendu pour l'intérêt général et reposent sur trois principes fondateurs de ce socle républicain, les principes d'égalité, d'indépendance et de neutralité, de responsabilité.

- **Le principe d'égalité :**

L'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC) de 1789 stipule « *la loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.* »

L'égalité est un fondement essentiel qui garantit l'égalité d'accès au service public et à la fonction publique pour le citoyen usager et l'égalité de traitement entre les agents de la fonction publique.

Il s'agit ici de garantir, non seulement que les agents publics ne sont pas recrutés selon le bon vouloir et donc l'arbitraire du pouvoir politique, mais également par extension que le principe d'égalité s'étend à leur carrière.

- **Le principe d'indépendance et de neutralité :**

Le préambule de la Constitution de la IV^{ème} République (1946) dispose que « *nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ».

Le contenu de ce texte a été repris dans l'article 6 du Titre I du statut général du fonctionnaire de 1983 qui reconnaît aux fonctionnaires la liberté d'opinion.

Pour garantir cette liberté, le statut impose des obligations aux fonctionnaires liées aux nécessités du service public et au sens de l'intérêt général et lui reconnaît en contrepartie des droits. Le statut - ou système de fonction publique de carrière - permet ainsi d'assurer l'équilibre entre la subordination du fonctionnaire (obligation de service, d'obéissance, de formation, de discrétion, de secret, de désintéressement...) et son indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et de l'arbitraire administratif.

Contrairement aux salariés du privé, les fonctionnaires sont placés dans une situation légale et réglementaire. Ils ne sont pas régis par un contrat avec leur employeur. La modification du statut revient à la loi et non à l'arbitraire de l'administration.

Le statut instaure par ailleurs la séparation du grade et de l'emploi. Le grade, obtenu essentiellement par la réussite au concours, est la propriété du fonctionnaire et l'emploi est à la disposition de l'administration. L'employeur peut créer ou supprimer les emplois pour répondre à des motifs d'intérêt général, mais cela n'impacte pas le fonctionnaire qui se voit proposer d'autres postes correspondant à son grade.

- **Le principe de responsabilité :**

L'article 15 de la DDHC de 1789 stipule « *La Société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration* ». Dans une société démocratique, aucun agent public n'est au-dessus du contrôle des citoyens. La puissance publique est instituée dans l'intérêt général et non au service d'intérêts partisans politiques ou économiques. L'exercice du pouvoir doit s'accompagner d'une responsabilité effective de tout décideur, que cette responsabilité soit politique, administrative, pénale ou budgétaire.

C'est dans cet esprit qu'a prévalu, dans la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la conception du fonctionnaire citoyen en opposition au fonctionnaire « sujet » décrit ainsi par Michel Debré dans les années 1950 : « *le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, travaille et se tait* ».

C'est aussi la raison pour laquelle le statut accorde la liberté de penser et de s'exprimer au fonctionnaire : celui-ci peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux ou de nature à troubler l'ordre public, émanant des élus ou des supérieurs hiérarchiques. La CGT examine ainsi la question du statut et du principe de responsabilité à l'aune du principe démocratique car il consiste à rendre des comptes à l'administration et à la collectivité tout en jouissant de ses droits de citoyens. Responsabilité et indépendance sont ainsi intimement liées : l'indépendance du fonctionnaire lui permet de disposer de la marge d'autonomie indispensable à l'exigence de sa responsabilité.

➔ Pour la CGT, ces principes protègent l'usager citoyen et la population contre les dérives des décisions administratives et politiques et garantissent que le service public est rendu par des fonctionnaires de manière neutre, impartiale et dans l'intérêt général. C'est le principe de la Fonction publique de carrière.

Pour autant, depuis plusieurs décennies, la CGT combat les nombreuses dérives et attaques contre le statut général et la démocratie sociale qui menacent ces principes, quand les pratiques de la gestion publique se rapprochent de plus en plus des entreprises privées, quand le recours aux contractuels ne cesse de progresser sous des formes de plus en plus précaires, quand le mérite devient prégnant dans la rémunération et la carrière, quand l'égalité professionnelle femme/homme reste un combat, ... etc.

Emmanuel Macron et le gouvernement mettent en œuvre une opération d'une ampleur inédite de démantèlement avec des attaques sans précédent contre l'intérêt général, contre la population et les agents publics.

Le projet de loi remet en cause directement les principes fondamentaux du Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers !

Le nouveau système met en cause la capacité des fonctionnaires à servir l'intérêt général. Il les prive des garanties consubstantielles au statut général de la fonction publique qui assuraient leur indépendance.

Les recrutements par concours également devraient se réduire comme peau de chagrin. La députée (LREM) Emilie CHALAS rapporteuse à la Commission des lois de l'Assemblée nationale a prévenu : « *Les concours et les filières sont relativement archaïques* ».

Le contenu de la loi de transformation de la Fonction publique : analyse de la CGT

Les mesures contenues dans la loi reprennent les orientations du gouvernement pour « refonder le contrat social avec les agents publics », des mesures sur l'égalité professionnelle (entre les femmes et les hommes et pour les travailleurs en situation de handicap) et des mesures autres non discutées en amont avec l'administration telles que le temps de travail, le droit de grève, la déontologie, etc.

La loi modifie les quatre lois constituant le Statut général des fonctionnaires, ainsi que différents Codes dont le Code de la santé publique, le Code de l'action sociale, le Code général des collectivités territoriales, le Code de l'éducation, le Code de la défense, le Code de la sécurité intérieure.

La loi se décline en six titres :

- **Titre I : « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics »** (articles 1 à 14) ;
 - CCFP et CSFPT : arts. 2 et 3
 - Comité social : art.4 et suivants ;
 - CAP : art 1 ; art. 10 et 11
 - CCP dans la FPT : art. 12
- **Titre II : « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines »** (articles 15 à 33) ;
 - Élargir le recours au contrat : art. 15 à 24 ;
 - Mutation : art. 25 et 26 ;
 - Reconnaissance de la performance professionnelle : art. 27 à 33 (dont discipline 31 à 33)
- **Titre III : « Simplifier le cadre de gestion des agents publics »** (articles 34 à 57) ;
 - Les obligations déontologiques : art. 34 à 39
 - Règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics : art. 40 à 46
 - Temps de travail : art. 47 et 48 et Télétravail : art. 49 ;
 - Organisation, compétences, délégation de pouvoir - CNFPT et Centres de gestion : art 50 à 52
 - Droit de grève dans la FPT : art.56
- **Titre IV : « Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics »** (articles 58 à 79) ;
 - Formation et mobilité : art. 58 à 74
 - Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration : art. 75 à 79
- **Titre V : « Renforcer l'égalité professionnelle »** (articles 80 à 93) ;
- **Titre VI : Dispositions relatives à l'entrée en vigueur** (articles 94 et 95).

➔ Pour la CGT, d'une part, cette loi vise à substituer aux dispositifs statutaires et réglementaires et au pilotage de la masse salariale par le point d'indice, une contractualisation généralisée avec un recours accru au contrat, une montée en puissance de la rémunération et de la carrière au mérite, une multiplication des dispositifs pour organiser des mobilités contraintes, une attaque contre la démocratie sociale et les organismes consultatifs des personnels avec la fusion des CHSCT et des CT et l'affaiblissement des prérogatives des Commissions administratives paritaires (CAP).

D'autre part, la CGT Fonction publique s'oppose, comme elle l'a fait pour la réforme du Code du travail, au recours par ordonnances prévu aux articles 14, 40, 55 et 59 de la loi.

Enfin, la CGT affirme que toutes ces mesures régressives et attaques contre les principes qui fondent le Statut général ne permettront pas, faute de moyens et par la suppression des CHSCT et de certaines prérogatives des CAP, la mise en œuvre d'avancées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le calendrier d'application de la loi

La loi de transformation de la Fonction publique fera l'objet d'une cinquantaine de décrets d'application (identifiés dans ce document pour chaque article) et de sept projets d'ordonnances (voir page 6).

L'application de la loi se fera dans le temps avec des mesures d'application immédiate dès la promulgation de la loi et pour certains dès la publication des décrets, d'autres de 2020 à 2022. Des mesures concernant les instances représentatives des personnels se mettront en place en 2022, mais attention des modalités de mises en œuvre sont prévues dès 2020 (voir les modalités art. 94 et dans les articles dédiés).

LE CALENDRIER DES PRINCIPALES MESURES :

Dès la publication de la loi et/ou de la publication des dispositions réglementaires (décrets)

- Arts. 15, 16 et 18 (I-II-IV) et 21 : Recours élargi au contrat sur les emplois permanents de toutes catégories, sur les emplois de direction, et sur les emplois à temps non complets (FPT) ;
- Art. 17 Création du contrat de projet ;
- Art. 29 Maintien des primes pendant les congés maternité, paternité et d'adoption (RIFSEEP FPT) ;
- Art. 47 Remise en cause des accords locaux dans la FPT (voir délais spécifiques de mise en œuvre) ;
- Art. 48 Harmonisation du temps de travail au sein de la FPE en référence au code du travail ;
- Art. 56 : Limitation du droit de grève dans la FPT et ouverture d'un délai d'un an pour négocier un accord sur les conditions d'un service minimum dans certains services publics locaux en cas de grève ;
- Art. 58 La portabilité du CPF (en vigueur au plus tard au 1/1/2020) ;
- Art. 65 Suppression des obstacles au développement de l'apprentissage dans les 3 versants de la FP ;
- Art. 78 Évolution du cadre applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi dans la FPT, avec un dispositif transitoire (cf. art. 94) ;
- Art. 84 Suppression du jour de carence pour maladie pendant la grossesse ;

À compter du 1^{er} janvier 2020

- Arts. 10 et 25, art. 11 (I-2°-b) : Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des prérogatives de la CAP ; art. 30 pour les lignes directrices liées aux mobilités de la FPE ;
- Arts 34 et 35 (au 1/2/2020) Renforcement du contrôle déontologique des agents avec la fusion de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique et de la commission de déontologie ;
- Art. 72 et 73 (pour la CDC) Création du dispositif de rupture conventionnelle ;
- Art. 75 Dispositif spécifique d'accompagnement pour les agents dont l'emploi est supprimé au sein de l'État et du versant hospitalier ;
- Art. 76 Détachement d'office de l'agent en cas d'externalisation ;
- Art. 80 Dispositifs obligatoires de signalement et plan d'action obligatoire pour l'égalité professionnelle femmes/hommes au sein de chaque administration ;
- Art. 93 Expérimentation d'un dispositif dérogatoire de promotion des personnes en situation de handicap.

À compter du 1^{er} janvier 2021

- Art. 23 Prime de précarité pour les agents en CDD d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- Art. 27 Généralisation de l'évaluation en lieu et place de la notation, applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de 2020 ;
- Art. 30 s'applique pour les décisions individuelles d'avancement et de promotion prises au titre de 2021- Suppression de l'examen des promotions en commission administrative paritaire (CAP).

Lors du prochain renouvellement général des instances de concertation

- Art. 4 Création des comités sociaux d'administration, territoriaux et d'établissement en lieu et place du comité technique et du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail) ;
- Création d'un Comité social à l'Agence nationale de contrôle du logement social (art. 6) et aux Voies navigables de France (art. 8) ;
- Art. 10 Création de CAP par catégorie hiérarchique au sein de l'État ; Possibilité, selon les effectifs, de CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques dans la FPE et la FPT ;
- Art. 12 Création de CCP uniques pour les contractuels de toutes catégories hiérarchiques de la FPT ;
- Art. 13 Sort des instances, CT, CAP et CCP en cas de fusion de collectivités et EP locaux.

Les ordonnances prévues par la loi

Malgré l'opposition unanime des organisations syndicales, mais aussi de parlementaires, le gouvernement a maintenu les articles qui l'habilitent à prendre par ordonnances, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, une série de mesures touchant directement les agents publics. La loi précise les délais, de 12 à 24 mois, pour réaliser ces ordonnances à compter de la promulgation de la loi.

Un projet de loi de ratification devra être déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

➤ **Article 14 (ex article 5) - Réforme de la négociation collective :**

Ordonnance à prendre dans un délai de quinze mois pour toutes dispositions relevant du domaine de la loi afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique :

- En définissant les autorités compétentes pour négocier (article 8-II de la loi de 1983) et les domaines de négociations ;
- En fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- En définissant les cas et les conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, dans ce cas, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique ;

➔ Pour la CGT, le gouvernement prétend renforcer la place de la négociation, en remettant en cause les accords de Bercy, mais en procédant encore une fois par ordonnance.

À l'image de ce qu'il pratique dans ses pseudo-concertations, son objectif est bien de mieux contourner la démocratie sociale et la représentativité syndicale.

➤ **Article 40 (ex art. 17) – « Règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics » :**

1 ordonnance à prendre dans un délai de 12 mois pour les mesures prévues au 3, 4 et 5 et ***1 ordonnance dans un délai de 15 mois*** pour les mesures prévues au 1 et 2, qui visent à :

1. Redéfinir la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire ;

➔ La CGT demande l'ouverture d'un processus de négociation dans l'objectif d'assurer un droit à la PSC pour toutes et tous (actifs, fonctionnaires et non titulaires, retraités). Cette PSC assurerait des droits couplés dans les domaines de la santé, de la prévoyance et de la prise en charge de la perte d'autonomie.

Enfin, les employeurs publics seraient obligés de participer à minima à une hauteur de 50% au financement de cette PSC.

Bien évidemment, la CGT entend créer les conditions d'un nouveau développement des systèmes de sécurité et de protection sociales obligatoires. Les systèmes complémentaires n'interviendraient qu'en complément de ces derniers.

2. Faciliter la prise en charge des personnels en simplifiant 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, et en rationalisant leurs moyens d'action ;
3. Simplifier les règles relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

4. Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi ;
5. Clarifier, harmoniser et compléter, en transposant et en adaptant les évolutions intervenues en faveur des salariés relevant du code du travail et du régime de sécurité sociale, les dispositions applicables aux agents publics relatives au congé de maternité, pour adoption, supplémentaire à l'occasion de chaque naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant et de proche aidant.

➔ La CGT sur toutes ces questions a mené des luttes qui ont permis d'obtenir des avancées significatives s'agissant notamment de la médecine de prévention, de la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents imputables aux services, des risques psychosociaux, du temps partiel thérapeutique.

Pour la CGT tous ces sujets sensibles pour les conditions de vie et de santé au travail doivent évoluer dans une négociation réelle avec les organisations syndicales et les acteurs de la santé au travail. Vouloir transformer des règles et dispositifs statutaires par ordonnance démontre encore une fois la volonté du gouvernement de vouloir passer en force ces orientations.

➤ **Article 55 – Codification du droit de la fonction publique :**

Ordonnance à prendre dans un délai de 24 mois, pour adopter la partie législative du code général de la fonction publique afin de renforcer la clarté et l'intelligibilité du droit.

➔ La CGT n'est pas opposée par principe à une codification du droit de la FP, sujet d'ailleurs récurrent depuis plusieurs années et qui n'a jamais abouti, mais elle s'interroge sur l'objectif du gouvernement alors même que la loi vient d'être largement modifiée et va faire l'objet de nombreux textes et ordonnances d'application.

➤ **Article 59 (ex art.22) – Réforme de la formation**

3 ordonnances à prendre dans un délai de 18 mois par des mesures relevant du domaine de la loi visant à :

1. Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics ;
2. En garantissant le principe d'égal accès aux emplois publics, fondé notamment sur les capacités et le mérite, et dans le respect des spécificités des fonctions juridictionnelles, réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emploi de catégorie A afin de diversifier leurs profils, harmoniser leur formation initiale, créer un tronc commun d'enseignement et développer la formation continue afin d'accroître leur culture commune de l'action publique, aménager leur parcours de carrière en adaptant les modes de sélection et en favorisant les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé ;
3. Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

➔ Pour la CGT, c'est la remise en cause des établissements publics et services de formation, notamment des conditions de financement ainsi que de l'ensemble des missions du CNFPT (Centre national de la FP territoriale) établissement national paritaire de formation statutaire des agents, fonctionnaires et contractuels. Actuellement, il est financé par les collectivités à hauteur de 0,9 % de leur masse salariale. Et même si plus d'agents doivent en bénéficier, le CNFPT reste la structure de référence pour bien former les agents publics. Depuis longtemps la CGT revendique son financement à hauteur de 3 %.

Pour la CGT, qui a des propositions à faire, le droit à la formation garanti dans le Statut général et les statuts particuliers, ne doit pas être ramené à une harmonisation par le bas de la formation initiale, à une individualisation et marchandisation de la formation des agents. L'unification de la formation et notamment celle des cadres A risque de se faire au mépris des spécificités des différents métiers des 3 versants.

Titre I - “Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace, dans le respect des garanties des agents publics” (articles 1 à 14) :

Sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide » le gouvernement s'attaque à la démocratie sociale et aux instances représentatives des personnels qu'il juge redondantes, alors même que celles-ci viennent d'être renouvelées pour 4 ans. C'est nier l'attachement des personnels à ces instances qui participent de l'exercice de la citoyenneté sur le lieu de travail et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Pour la CGT, il est clair que le gouvernement, pour mettre en œuvre ses réformes régressives, veut affaiblir le rôle et la place des syndicats dans la défense des intérêts des personnels, par la réduction des moyens, des prérogatives et du nombre de ces instances. Il lui faut museler les représentants du personnel, les éternels empêcheurs de « réformer » en paix !

Malgré l'opposition de tous les syndicats représentatifs des personnels de la Fonction publique, il reste droit dans ses bottes. La loi instaure la fusion des Comités techniques (CT) et des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans une instance unique « le Comité social » (à l'image de la création du Comité social économique - CSE - dans le privé) et vide les CAP de leur contenu.

L'article 1 :

Décret

Cet article modifie ainsi l'article 9 de la loi de 1983 : « Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'État. »

➔ Pour la CGT, en limitant à une liste établie par décret l'examen de décisions individuelles, cela remet en cause le principe constitutionnel qui définit les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires, en soustrayant à la compétence des CAP et CCP un grand nombre de décisions individuelles, notamment celles relatives à la carrière. (Faire le lien avec les articles sur les CAP)

L'article 2 : « Rôle du CCFP »

La loi modifie, à l'article 9 ter de la loi de 1983, les compétences du Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) et des Conseils supérieurs des trois versants, CSFPE, CSFPT et CSFPH.

Actuellement le CCFP peut être saisi des projets de loi, d'ordonnance et de décret communs à au moins deux des trois versants de la Fonction publique, de l'État, territoriale ou hospitalière.

Dorénavant, le CCFP peut être consulté lorsque le projet de texte comporte, en outre, des dispositions propres à l'un des Conseils supérieurs dès lors que celles-ci présentent un lien avec les dispositions communes, et après accord du président du CSFPT ou du CSFPH.

La loi modifie aussi la composition du collège des employeurs territoriaux du CSFPT en l'élargissant aux présidents d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. *Cette disposition entrera en vigueur lors du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.*

➔ Pour la CGT les modifications apportées par le Conseil d'État atténuent la portée de cet article, en limitant la consultation uniquement s'il existe un lien avec les dispositions communes. La disposition suivante d'élargir le collège employeur nous convient.

L'article 3 : « Le CSFPT »

La loi précise que tous les trois ans, le ministre de la Fonction publique présente au CSFPT une feuille de route indiquant les orientations en matière de GRH dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et établissements. Celle-ci est rendue publique avec les observations du CSFPT.

⇒ Fusion des CT et des CHSCT et rôle stratégique en matière de RH :

Les CT et CHSCT sont supprimés et fusionnés dans une instance unique compétente pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail :

- ✓ Le Comité social d'administration pour la FPE ;
- ✓ Le Comité social territorial pour la FPT (dans chaque collectivité ou établissement employant, ou centre de gestion, d'au moins 50 agents, et selon décision de l'organe délibérant dans d'autres cas) ;
- ✓ Le Comité social d'établissement pour la FPH (dans chaque établissement public de santé, établissement public social ou médico-social et dans chaque groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public – GCSM) : le Code de la santé publique et le Code de l'action social sont modifiés et par conséquent les dispositions de l'article 10-1 de l'ordonnance n° 2017-1386 sont abrogées.

L'article 4 de la loi prévoit également diverses mesures dont :

- ✓ Un dispositif dérogatoire pour le CSA du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche (article 4 – V) ;
- ✓ La création d'un comité consultatif national pour certains corps de catégorie A de la FPH (art 4 – VII) ;
- ✓ Une commission d'hygiène et de sécurité dans chaque établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole dans des conditions d'application fixées par décret (art 4 -VIII) ;
- ✓ Le dispositif qui s'applique à France Télécom et à la Poste dont les Comités sociaux économiques qui remplacent les comités d'entreprise (art. 4-XIV). Voir art.10-VI pour les CAP.

Le Comité social ajoute aux compétences actuelles des CT, celles des CHSCT et de nouvelles prérogatives. Il traite des questions relatives :

- ✓ Au fonctionnement et à l'organisation des services ; aux orientations stratégiques de l'établissement et à celles inscrivant l'établissement dans l'offre de soins ou l'offre médico-sociale au sein du territoire (pour la FPH) ;
- ✓ À l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- ✓ À l'organisation interne de l'établissement (pour la FPH) ;
- ✓ Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- ✓ Aux lignes directrices de gestion en matière de mobilité (pour la FPE), de promotion et valorisation des parcours professionnels. Leur mise en œuvre fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le Comité social ;
- ✓ Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- ✓ Aux projets de statuts particuliers (pour la FPE) ;
- ✓ Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire (pour la FPT) ;
- ✓ A 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 ;
- ✓ Aux autres questions prévues par décret en Conseil d'État.

Sous certaines conditions, une "formation spécialisée" dédiée à la santé, la sécurité et les conditions de travail peut être créée au sein de ces comités :

- ✓ Elle est obligatoirement créée à partir d'un certain seuil fixé par décret pour la FPE et la FPH, et dans la loi à 200 agents au moins pour la FPT ;

- ✓ Elle peut aussi être mise en place dans les administrations, établissements ou collectivités où existent des risques professionnels particuliers (sans condition d'effectif pour la FPT), ou lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un immeuble le justifie ;
- ✓ Elle est créée dans la FPT (sans condition d'effectif) dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant.

Les membres titulaires de cette formation sont membres du comité social et les suppléants sont désignés par les organisations syndicales.

La formation spécialisée, ou à défaut le comité, est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves (dans la FPT).

➔ Pour la CGT, il s'agit de la même logique que celle mise en œuvre dans le privé par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans les entreprises, qui a créé une instance unique, le Comité Social et Economique (CSE).

➔ Pour la CGT, c'est plus qu'une fusion CT/CHSCT puisque le Comité social absorbe certaines prérogatives actuelles des CAP (voir les articles 10, 25 et 30) avec des « lignes directrices de gestion » déconcentrées mais sans réels moyens pour les assumer.

Dans la FPT, ces lignes directrices de gestion sont conditionnées par le dispositif de contractualisation qui limite l'évolution des dépenses de fonctionnement à 1.2% par an (soit moins que l'inflation et moins que ce que nécessite le Glissement Vieillesse Technicité). Mécanisme qui conduit de l'aveu même du chef de cabinet de Dussopt à la suppression de 13 000 postes chaque année dans la Fonction publique territoriale.

L'importance des attributions confiées au « Comité social » aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés.

Le maintien de CT et de CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, est essentiel pour la concertation et apporter des réponses constructives.

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable.

Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels avec ses représentants formés et techniciens !

Dans la FPT, Les CST seront présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local. Cela est bien différent de l'actuel CHSCT dont le secrétaire est un représentant du personnel.

Pour la CGT, afin qu'ils jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, les compétences des CHSCT doivent être renforcées et des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et prérogatives des CT.

Au total, plus de 9 000 instances de dialogue social seront supprimées au sein de la FPE, de la FPH et de la FPT.

Pour la sénatrice Eliane ASSASSI (PCF), la volonté du Gouvernement de neutraliser l'action des CT et des CHSCT « *n'est finalement qu'une réponse apportée au patronat et aux directions administratives de la fonction publique. Ces derniers désirent mettre un frein à l'expression collective des salariés sur leurs conditions de travail, en réduisant le nombre des représentants de ceux-ci, leurs moyens, et en les éloignant des collectifs de travail* ». La fusion CT - CHSCT engendrera en effet une baisse du nombre de représentants des personnels et une concentration des mandats CT – CHSCT sur les seuls membres du CST. Même si les suppléants de la formation spécialisée (HSCT) seront désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial. Cette fusion conduira également à moins de droits syndicaux.

⇒ **Calendrier de mise en œuvre :**

Cette nouvelle architecture entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.

Mais, attention ! Dès la publication des dispositions réglementaires prises en application de la loi :



- ✓ Les CT sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;
- ✓ Les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes, l'avis rendu par cette formation conjointe se substitue aux avis des CT et CHSCT ;
- ✓ Les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices en matière de mobilité, de promotion et de valorisations des parcours (art. 30) et du plan d'action égalité professionnelle (art. 80).

L'article 5 : Création « d'un rapport social unique »

Décret

Un rapport social unique est élaboré chaque année :

- ✓ Il regroupe les éléments et données servant à l'établissement des lignes directrices de gestion (GPEEC, parcours professionnels, recrutement, formation, avancements et promotion interne, mobilité, mises à disposition, rémunération, santé et sécurité au travail incluant les aides à la protection sociale complémentaire, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, diversité, handicap, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail) ;
- ✓ Et détermine la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,

Le rapport est présenté devant les comités sociaux et sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques de ressources humaines. Il est rendu public.

Dans la FPT, il est présenté à l'assemblée délibérante après avis du Comité social territorial.

L'article 5 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 dans les conditions et selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État.

Les articles 6, 8 et 9 : Création de « Comité social d'administration »

Décrets

Il est institué un Comité social d'administration compétent pour l'ensemble des personnels, avec les compétences du CSA prévues par la loi 84-16 (II de l'article 15) et par le Code du travail sous réserve des adaptations prévues par décret en Conseil d'État :

- à l'Agence nationale de contrôle du logement social – ANCOLS (art. 6) ;
- aux Voies navigables de France - VNF (art. 8) : *entre en vigueur au prochain renouvellement des instances* ;
- à l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité – LADOM (art. 9).

Afin de tenir compte de la situation des agents de droit public et des salariés de droit privé, une commission des agents de droit public et/ou une commission des droits des salariés de droit privé peuvent être créées.

L'article 7 : Comité d'agence et des conditions de travail pour les ARS

Décret

Il est institué dans chaque ARS un Comité d'agence et des conditions de travail, mis en place au plus tard le 16 juin 2020, se substituant ainsi à la date de nomination de ses membres au Comité d'agence de l'ARS.

Il est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'ARS, notamment sur :

- Les questions relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
- Les conditions d'emploi et de travail, notamment l'aménagement du temps de travail ainsi que la formation professionnelle ;
- Les orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- L'égalité professionnelle, la parité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les discriminations ;

Il est compétent dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Mais dans les ARS dont les effectifs sont au moins égaux à un seuil fixé par décret, il est institué une commission spécialisée sur ces questions ainsi que lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

L'article 10 modifie les compétences des CAP dans les 3 versants de la FP et à la Poste/France télécom.

⇒ **Des CAP vidées de leurs prérogatives :**

La loi recentre les attributions des CAP en les vidant d'une très grande partie de leurs compétences et prérogatives et en bafouant d'un revers de main le rôle essentiel de défense des dossiers mené par les représentants du personnel.

Le gouvernement prétend réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes. Il n'en est rien ! Cette évolution s'articule avec la création des comités sociaux qui formuleront un avis sur les lignes directrices de gestion prévues par l'article 30 de la loi dont l'objet est de fixer les critères à l'aune desquels les autorités compétentes prendront les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion. Pour mettre en œuvre le mérite individuel et la mobilité contrainte par les restructurations, les CAP sont un obstacle à la mise en œuvre de ses réformes.

L'avis des CAP est supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne. Tout est donc lié pour le gouvernement !

Ne subsistent donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours, révision du compte-rendu d'évaluation) et à la discipline (cf. articles 31 à 33). En matière disciplinaire, les CAP seront l'ultime recours avant le tribunal administratif, les conseils de discipline de recours étant supprimés.

La loi précise que les fonctionnaires peuvent 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 en matière d'avancement, de promotion, de mutation. À leur demande, des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiqués.

⇒ **Des CAP par catégorie :**

La loi prévoit également pour la FPE, des CAP par catégorie hiérarchique A, B et C et non plus par corps (ou grade dans certaines administrations), à l'instar de ce qui existe dans les deux autres versants.

Dans la FPT et la FPE, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créée une CAP commune à plusieurs catégories hiérarchiques.

→ Pour la CGT, les arguments évoqués sont éloquentes : il faut « déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain » et « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action ». La traduction est claire : à l'heure des restructurations brutales, des fermetures de services, des abandons de missions publiques, il faut donner toutes les libertés aux employeurs d'en faire à leur guise ! Les syndicats y perdront en visibilité et en transparence sur les décisions individuelles prises en matière de promotions et avancements de grade et de mobilités (mutation/changement d'affectation sans évolution de grade, 1^{ères} affectations...). Ils y perdront en capacité d'action et donc de défense des agents.

Pour la sénatrice Eliane ASSASSI (PCF), « *la volonté du Gouvernement de retirer des missions des CAP l'analyse des décisions relatives aux mobilités et aux mutations s'inscrit dans une logique de privatisation de la fonction publique et d'accompagnement des restructurations. Ainsi, c'est l'arbitraire des managers qui est favorisé au détriment des intérêts des personnels* ».

Les CST se voient octroyer une compétence relative aux lignes directrices de gestion RH. Mais comme le note le sénateur Jérôme Durain (PS), elle ne saurait en aucun cas constituer une contrepartie à l'affaiblissement des instances de participation et de dialogue social mises en œuvre par d'autres articles de la LFP. Il ajoute qu'il convient de se demander si les CST auront un réel pouvoir sur la définition de ces lignes directrices de gestion. Poursuivant, il estime que « *s'il n'y a plus de commissions administratives paritaires, nous serons dans le champ de l'arbitraire, de l'influence, du face-à-face entre un supérieur hiérarchique et son agent, dans une situation non tempérée par la médiation paritaire de la CAP. Cela nous semble inique et dangereux. En outre, ce ne sera pas forcément efficace* ».

Pour la CGT, nous estimons au contraire que nous avons besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés dans les trois versants, pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de la carrière par des élu.e.s disposant des moyens nécessaires. C'est une des conditions pour conforter les personnels dans une Fonction publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

⇒ Calendrier de mise en œuvre :

Ces dispositions entrent en vigueur pour les décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Mais attention ! Par dérogation elles s'appliquent dans un calendrier différencié comme suit :



- ✓ La généralisation de l'évaluation professionnelle en lieu et place de la notation (cf. art. 27 de la loi) entre en vigueur au 1/1/2021 pour l'entretien professionnel conduit au titre de 2020 ;
- ✓ Dans les 3 versants, les décisions individuelles et collectives relatives aux mutations et aux mobilités (précisées dans l'art. 25 de la loi pour la FPE) ne relèvent plus des CAP à compter du 1/1/2020 ;
- ✓ Dans la FPT et la FPE, la mise en place de CAP communes à plusieurs catégories hiérarchiques, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, entre en vigueur en 2022 ;
- ✓ Dans la FPE, la composition de CAP par catégorie entre en vigueur en 2022 ;
- ✓ La nouvelle organisation des CAP à la Poste et à France télécom entre en vigueur en 2022.

L'article 11 modifie en conséquence, l'article L.953-6 du code de l'éducation

L'article 12 : CCP unique par collectivité territoriale

La loi simplifie l'organisation des CCP dans la FP territoriale. Cet article qui entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, vise à ne créer qu'une seule CCP par collectivité ou établissement, et non plus une CCP par catégorie comme aujourd'hui.

L'article 13 : Sort des instances, CT, CAP et CCP en cas de fusion de collectivités et EP locaux

La loi précise qu'il est procédé à de nouvelles élections au plus tard dans un délai d'un an à compter de la fusion, sauf si des élections générales sont organisées dans ce délai.

Pendant ce délai, les CAP, CCP et Comités sociaux territoriaux en place siègent en formation commune et les droits syndicaux sont maintenus.

Ce dispositif entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances en 2022.

Les élections ne sont pas organisées si la fusion concerne des collectivités et EP dont les CST, CAP et CCP sont placés auprès du même centre de gestion ou si la collectivité ou l'EP issu de la fusion voit ces mêmes instances dépendre du même centre de gestion.

Titre II - « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines » (art. 15 à 33)

1) « Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs » (articles 15 à 26) :

Alors que le principe posé par le Statut Général, stipulant qu'un emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire, est déjà contourné avec 1,3 million de contractuels dans la Fonction publique, la loi prévoit d'étendre de manière considérable le recours au contrat.

Pour justifier l'emploi massif de non-titulaires, les arguments des promoteurs de la loi sont d'une pauvreté affligeante : « liberté des managers », « fluidité », « souplesse » ... Bref, des formules toutes faites ne reposant sur aucun fait étayé et totalement démagogiques.

Il s'agit en fait de donner de nouvelles marges de manœuvre aux managers locaux en étendant la possibilité de recourir à des recrutements sous contrat, encore plus précaire tel le « contrat de projet ».

Lors des débats législatifs, la sénatrice (PCF) Christine LAPRUNAUD a fait le lien entre attaques contre les instances paritaires et généralisation du contrat : « La contractualisation implique une précarité, qui décourage toute contestation et toute réforme véritable au sein des administrations. Vous le savez, il est difficile de faire grève, de s'opposer, lorsqu'un contrat risque de ne pas être renouvelé. Ce recul va de pair

avec l'affaiblissement des organisations syndicales, que prépare cette réforme. » Même le député MARLAIX (LR) observe que « des agents contractuels viendront, si je puis dire, quelque peu miter le statut de fonctionnaire. ».

Émilie Chalas (LREM) résume ainsi l'intérêt du gouvernement pour le contrat : « Le contractuel est embauché très vite à la discrétion de l'employeur public sur un salaire avec une mission pour un temps donné. En revanche, il n'est pas possible de faire évoluer la personne sur ce contrat-là. ».

Et avec l'augmentation du recours accru aux contractuels il y aura moins de promotions : Catherine Di Falco (Les Républicains) et rapporteuse du projet loi devant le Sénat le reconnaît elle-même : « Nous sommes confrontés à un problème très concret : les ratios de promotion interne sont calculés à partir du nombre de fonctionnaires. Or, s'il y a de plus en plus d'agents contractuels, il y aura de moins en moins de promotion interne ».

Section 1 : Élargir le recours au contrat (articles 15 à 24)

➔ Pour la CGT le recours accru à la contractualisation, la création du contrat de projet, c'est la porte ouverte à la généralisation de la précarité « statutaire » sans garanties collectives ni déroulement de carrière, c'est la remise en cause de la neutralité de l'agent public dans l'exercice de ses missions.

Rappelons que le fonctionnaire a l'obligation, par exemple, de s'opposer à un ordre illégal. Ce sont ces devoirs impératifs qui justifient les garanties accordées : être titulaire de son grade et avoir les principales dispositions de sa carrière régies de manière collective par des lois et décrets.

Même avec ces protections, les exemples sont malheureusement nombreux des pressions de toute sorte qui peuvent être exercées sur le fonctionnaire qui dénonce les dérives de sa hiérarchie.

Dès lors, comment pourrait-on croire qu'un agent, dont les éléments principaux de son contrat de travail (voire son contrat lui-même) dépendent du supérieur hiérarchique lui demandant d'obtempérer à une consigne illégale, prendra les risques démesurés de s'y opposer ?

Pour la CGT, l'impartialité de l'agent public ne souffre d'aucun attermoiement. Au contraire, elle doit être renforcée par tous les moyens possibles.

Pour garantir et obtenir l'égalité d'accès aux emplois publics, l'arrêt de toutes les discriminations et plus particulièrement celles faites aux femmes, la résorption de la précarité et des garanties pour l'usager d'un service public neutre et exemplaire, la CGT revendique :

- Des recrutements de fonctionnaires et un vaste plan de titularisation ;
- Des dispositions légales contraignantes empêchant le recours abusif au non-titulariat.

L'article 15 : Procédure de recrutement de contractuels sur emplois permanents

Décret

Cet article complète l'article 32 de la loi de 1983 : il précise que le recrutement par la voie du contrat pour pourvoir des emplois permanents (à l'exclusion des emplois de direction) est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dans les 3 versants. Un décret précise les modalités qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'emploi à pourvoir, ainsi que la durée du contrat.

➔ Pour la CGT, le principe de l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique conserve toute sa pertinence et constitue un des éléments du socle républicain.

C'est pourquoi, la CGT demeure fondamentalement attachée au recrutement par concours, seul vecteur à même d'assurer l'égalité d'accès. Cela ne veut évidemment pas dire qu'avec le concours, tout serait parfait.

La CGT a d'ailleurs des propositions pour, en particulier, réformer un certain nombre d'épreuves aujourd'hui potentiellement discriminantes.

Ceci posé, ce qui est certain, c'est que le contrat impose, par sa nature même, le recrutement au bon vouloir des employeurs, autorisant ainsi toutes les dérives.

L'article 16 : Ouverture aux contractuels des postes de direction**Décret**

Déjà introduite par le gouvernement dans le projet de loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", l'article 16 élargit encore la possibilité hallucinante de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sur des emplois de direction de la Fonction publique. Seront ainsi concernés les emplois :

- de direction de l'État et de ses établissements publics ;
- de directeur général des services et DGS adjoint, des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants (80 000 avant), directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient (liste fixée par décret) ; de ce fait, le nombre d'emplois fonctionnels ainsi ouverts aux contractuels dans la FPT s'élèverait à 2 700 (contre 1522 actuellement), et concernerait au moins 125 communes et 154 EPCI.
- de directeur d'établissement (nommé selon l'établissement par le directeur de l'ARS ou par le représentant de l'état dans le département) et les emplois supérieurs hospitaliers ;

Les personnes nommées sur ces emplois suivent une formation. Les conditions d'emploi et de rémunération, les modalités de sélection sur certains emplois fonctionnels, et la liste des emplois sont précisées par décrets. La loi précise que l'accès à ces emplois ne conduit ni à la titularisation, ni à la CDIisation.



Pour la CGT, il s'agit par l'ouverture de ces emplois fonctionnels, d'importer une caste de mercenaires technocratiques, hors sol, porteurs d'un management désincarné, imposant des standards organisationnels et financiers sans respect pour l'intérêt général, les usagers/ usagères et les réalités de territoires.

L'article 17 : Le contrat de « projet »**Décret**

Le gouvernement justifie la création de ce nouveau contrat à durée déterminée afin de permettre la mobilisation de profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques.

Ce CDD, ouvert à des contractuels, des salariés de droit privé et des fonctionnaires, n'ouvre droit ni à la CDIisation, ni à la titularisation !

Il est conclu pour une durée minimale d'un an et maximale de six ans. Il peut être renouvelé dans la limite de 6 ans. Il prend fin avec la réalisation de son objet, après un délai de prévenance fixé par décret. Après un délai d'un an, il peut être rompu par l'employeur si le projet ne peut pas se réaliser.

L'agent pourra bénéficier d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dont les modalités sont prévues par décret en Conseil d'État.



Pour la CGT, ces aménagements ne rendent pas ce type de contrat plus acceptable. D'une part, les projets dont il est question ne sauraient être regardés comme isolés les uns des autres et constituent bien des missions permanentes et, d'autre part, ces contrats sont constitutifs d'une précarité sans équivalent. Plusieurs parlementaires ont dénoncé en substance un dispositif qui « *entre en contradiction avec les principes fondateurs de la fonction publique et de l'action administrative. Il revient sur l'idée, pourtant essentielle, que le fonctionnaire est au service de l'intérêt général, responsable devant la Nation, ce qui suppose son indépendance face aux pressions économiques et politiques. C'est pour cela qu'il bénéficie d'un emploi permanent, régi par un statut et non par un contrat.* » La durée maximale du contrat de projet correspond à celle du mandat politique.

Le sénateur J. Durain (PS) a ainsi souligné que le contrat de projet a vocation à répondre à un « *besoin temporaire* » de l'employeur. Or un projet d'une durée équivalente à un mandat n'entre pas dans le champ des besoins temporaires.

La sénatrice Laurence Cohen (PCF) a complété comme « *Précisément pour la fonction publique territoriale, le fait que ces nouveaux contrats de projet puissent couvrir une période de six ans, soit le temps d'un mandat, nous semble extrêmement pernicieux et inquiétant : mon collègue Pascal Savoldelli l'a souligné, ces dispositions nous exposent à des dérives, qui porteraient une atteinte très forte à la continuité de l'action territoriale* ». La même sénatrice note que: « *Pour l'heure, ce que recouvrent les notions de projet ou d'opération n'est pas non plus précisé, comme le souligne dans une interview intéressante une avocate spécialiste de la fonction publique. Elle s'interroge ainsi sur le fait que la création d'un service puisse être qualifiée de « projet ». En tout état de cause, elle souligne à raison les risques de conflictualité accrus devant le juge, face à une telle faiblesse de définition de ces nouveaux contrats. Il est en effet fort à craindre que l'intégralité des effectifs affectés à la réalisation du projet en question seront recrutés sous ce type de contrat, du chef de projet aux exécutants, puisque l'ensemble des catégories sont dorénavant concernées* ».

L'article 18 – FPE : Recrutement de contractuels sur des emplois de fonctionnaires

Alors que le statut ouvre déjà plusieurs possibilités de dérogations au recrutement de contractuels, la loi élargit encore ces dispositifs avec la possibilité de recruter sur des emplois de toute catégorie hiérarchique (sous réserve des dispositions du code de la recherche), pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions et enfin lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps. Ces contrats peuvent être conclus pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au maximum de 3 ans et renouvelable dans la limite de 6 ans maximum.

L'article 19 : Contrats pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité dans la FPH

Comme le stipule déjà la loi pour la FPE et la FPT, cet article prévoit que les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour faire face à un besoin lié à :

1. Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, sur une période de 18 mois consécutifs ;
2. Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de 6 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, sur une période de 12 mois consécutifs.

L'article 20 : Salariés de droit privé dans l'enseignement supérieur agricole

La loi modifie l'article L. 812-1 du code rural et de la pêche maritime, en le complétant ainsi :

Les établissements d'enseignement supérieur agricole peuvent recruter, pour exercer leurs fonctions dans les exploitations agricoles et les centres hospitaliers universitaires vétérinaires de ces établissements, des salariés de droit privé. Ces salariés sont régis par les dispositions du code du travail (sauf dispositions particulières pour les salariés des exploitations agricoles).

L'article 21 : FPT Recours au contrat sur emploi permanent et à temps incomplet

Décret

La loi élargit la possibilité de recruter sur des emplois permanents des fonctionnaires de catégories A, B et C, lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté :

- pour les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes de moins de 15000 habitants pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail, ainsi que pour les fusions de communes de moins de 1000 habitants (pendant 3 ans suivant leur création) ;
- pour les autres collectivités territoriales pour tous les emplois à temps incomplet d'une quotité de temps de travail inférieure à 50 % ! A la précarité statutaire, le gouvernement ajoute la précarité financière.

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée au maximum de 3 ans et renouvelable dans la limite de 6 ans maximum. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils le sont à durée indéterminée.

Les agents recrutés sur des contrats supérieurs à un an bénéficient d'une formation d'intégration et de professionnalisation.

Cet article élargit les missions des centres de gestion en matière d'aide à l'emploi (pour assurer des remplacements ou des missions temporaires, pour pouvoir des emplois vacants...) et précise les modalités de prise en charge des fonctionnaires par le CDG ou le CNFPT notamment en cas de suppressions d'emploi.



Pour la CGT, cette nouvelle formation obligatoire, probablement, reposera sur les obligations du CNFPT sans budget supplémentaire. Actuellement, les formations d'intégration coûtent environ 11 millions d'euros, soit près de 9% du budget formation du CNFPT (135 millions), hors masse salariale. Les cadres sont les plus concernés par ces contrats et leur formation d'intégration est de 10 jours contre 5 pour la catégorie C. Cette nouvelle obligation pourrait augmenter cette dépense de 20 à 25%.

L'article 22 : Remplacement de courte durée par des contractuels

La loi rajoute, pour la FPE et la FPH, la possibilité de remplacer un agent en « congé pour invalidité permanente ».

Elle redéfinit, pour la FPT, les cas dans lesquels un agent contractuel peut être recruté pour remplacer un fonctionnaire ou un contractuel momentanément indisponible ou à temps partiel dans les suivants :

- détachement de courte durée ;
- disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales ;
- détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois ;
- congé régulièrement octroyé (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et tous les congés (annuel, maladie, maternité ou adoption, parental ou de présence parentale, ...).

Ces dispositions sont d'application immédiate.

L'article 23 : Instauration d'une indemnité de précarité

Décret

La loi prévoit une indemnité de précarité, qui s'inspire de l'indemnité de fin de contrat prévue dans le privé, mais en limitant fortement son attribution. Les contractuels ne pourront en bénéficier, pour les contrats conclus à compter de 2021 pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents, que lorsque :

- ✓ Ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- ✓ Et que la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond (non encore fixé par décret mais certains éléments communiqués par le gouvernement parlent de deux SMIC).

Cette indemnité ne s'applique pas aux contrats de projet (art. 17) et aux contrats saisonniers, si l'agent est nommé stagiaire ou élève à l'issue de la réussite d'un concours, si l'agent bénéficie d'un renouvellement de contrat (sauf si la durée totale de l'engagement reste inférieure à un an) ou d'un nouveau contrat en CDD ou CDI.

L'article 24 : Contractuel lauréat d'un concours dans la FPT

La loi supprime l'obligation statutaire (art. 3-4 loi 84-53) pour l'autorité territoriale de nommer fonctionnaire stagiaire un agent contractuel lauréat d'un concours au plus tard au terme de son contrat, s'il avait été recruté pour pourvoir un emploi permanent et exerçait des missions correspondant au grade du concours.

Toutefois, si elle nomme l'agent fonctionnaire stagiaire, elle est déliée de l'obligation préalable posée par l'article 41 du statut (publicité de la vacance d'emploi au centre de gestion).

Ces dispositions sont d'application immédiate.

➔ Pour la CGT cet article est inacceptable : pourquoi dès lors mettre en stage un contractuel lauréat ? Tout est fait pour que le contrat devienne la principale position administrative au sein de la FPT. A noter le cynisme de la Sénatrice Catherine Di Folco (LR) rapporteuse devant le Sénat du projet de LFP : « *Nous ne pénalisons pas pour autant cet agent, qui a fait un effort, qui a passé un concours, qui l'a réussi et qui est sur une liste d'aptitude pour quatre ans, période durant laquelle il peut passer des entretiens de recrutement pour intégrer une autre collectivité comme fonctionnaire. Réussir le concours est positif pour l'agent, mais il serait tout de même dommage que cela impose à l'employeur une obligation de le recruter* ».

Section 2 : Mutations (articles 25 et 26)

L'article 25 : Mutation et affectation des fonctionnaires

Décret

Pour la FPE, cet article modifie l'article 60 de la loi 84-16 et supprime la consultation préalable de la CAP sur les décisions individuelles relatives aux mutations. *Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020.*

L'autorité compétente procède aux mutations en tenant compte des besoins du service et des priorités : fonctionnaire séparé de leurs conjoint/pacs pour raisons professionnelles, en situation de handicap, exerçant dans des quartiers urbains sensibles, justifiant du centre de ses intérêts matériels et moraux – CIMM - dans les collectivités concernées, dont l'emploi est supprimé. Le texte prévoit aussi qu'elle puisse définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois (par un décret en Conseil d'État).

L'autorité édicte, dans le respect des priorités définies aux articles 60 modifié et 62bis de la loi 84-16, des lignes directrices fixant les orientations générales de la politique de mobilité après avis du Comité social d'administration (cf. article 4) avec la possibilité de définir des critères supplémentaires, comme conférer une priorité pour les fonctionnaires en zone ou territoire difficile, ou ayant la qualité de proche aidant. Dans certaines administrations, les mutations peuvent être prononcées dans le cadre de tableaux périodiques avec la possibilité de procéder à un classement préalable des demandes à l'aide d'un barème rendu public.

➔ Pour la CGT, la suppression de l'avis des CAP ne fera que restreindre le droit à mutation, laissant le libre arbitre aux employeurs sans contrôle des représentants syndicaux sur le respect des règles. Et ce n'est pas un hasard si cet article est dans le chapitre « donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement ». Sur un emploi vacant il sera possible de recruter un contractuel au lieu de muter un fonctionnaire.

C'est la porte ouverte au clientélisme, c'est la fin de règles de gestion nationales clairement établies qui s'appliquent à tous et toutes de façon identique.

Cette mesure est à mettre en lien avec tous les articles pour favoriser la mobilité contrainte (chap. IV) dans le cadre des restructurations et suppressions de postes.

Pour la FPT (article 54 de la loi 84-53) et la FPH (article 38 de la loi 86-33), cet article inscrit la prise en compte de la qualité de « proche aidant » dans les règles de priorité qui régissent les mobilités.

Ainsi, les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant, font partie des catégories d'agents dont les demandes de mutations sont examinées en priorité, ou dont les demandes de changement de position administrative sont examinées en priorité par l'autorité territoriale.

Outre-Mer - Cet article modifie aussi dans la loi de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer, l'article 87 relatif à la mise en place d'une direction des RH unique au bénéfice des agents publics affectés à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Wallis-et-Futuna.

L'article 26 : Rapport sur l'application de la loi sur l'égalité réelle Outre-mer et CIMM

Le Gouvernement remet au Parlement, dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport évaluant l'application de l'article 85 de la loi no 2017-256 relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique et de la circulaire du 1/3/2017 relative au critère du CIMM dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ainsi qu'en Nouvelle-Calédonie, en tant que priorité d'affectation prévue par l'article 60 de la loi no 84-16.

2) « Reconnaissance de la performance professionnelle » (articles 27 à 30) :

L'article 27 : Généralisation de l'évaluation individuelle **Décret**

La loi généralise l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation.

Dans les textes, toute référence à l'évaluation et la notation est remplacée par « l'appréciation de la valeur professionnelle » (FPE et FPT) ou par « l'évaluation de la valeur professionnelle » (FPH) qui se fonde sur une évaluation individuelle lors de l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct. Lors de l'entretien, les fonctionnaires reçoivent une information sur leurs droits afférents au compte personnel de formation. Celui-ci donne lieu à un compte-rendu.

À sa demande, l'agent peut saisir la CAP pour demander la révision de ce compte-rendu.

Toutefois, par dérogation à l'article 17 de la loi 83-634, les statuts particuliers de la FP de l'État peuvent prévoir des modalités différentes d'appréciation de la valeur professionnelle.

Dans la FPT, l'article 27 ne prévoit plus l'obligation de porter le compte rendu de l'entretien à la connaissance des CAP. L'intitulé de l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 « *Les commissions administratives paritaires ont connaissance de ce compte rendu ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision* » est modifié ainsi « *A la demande de l'intéressé, la commission administrative paritaire peut demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.* »

Cet article entre en vigueur le 1/1/2021 pour les entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

L'article 28 : Rémunération individualisée des contractuels - Intéressement dans la FPH

La loi élargit la rémunération individualisée aux contractuels de l'État et des collectivités territoriales (art. 20 de la loi 83-634). Leur rémunération sera fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle pourra aussi tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

Décret

La loi prévoit également d'instaurer un intéressement collectif, lié à la qualité du service rendu, aux agents titulaires et contractuels de la FPH, dans des conditions fixées par décret.

L'article 29 : RIFSEEP dans la FPT

La loi modifie l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relatif au régime indemnitaire :

- Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.
- Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.
- Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.
- Ces régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

→ Pour la CGT, cette disposition « de Résultats collectifs du service » renvoie à la Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services (PICPS).

Or en juillet, la Formation spécialisée du CSFPT a été saisie de deux projets de décrets relatifs à ce dispositif. Lors de la FS3 ayant examiné ce projet de décret, la DGCL n'a pu présenter d'évaluation sur le nombre d'employeurs territoriaux mettant en œuvre la prime d'intéressement à la performance collective des services. De même, elle n'a pu présenter d'estimation du nombre d'agents et cadres territoriaux actuellement couverts par cette prime. En résumé, il n'existe aucune évaluation de performance de cette prime de performance. De manière cartésienne et de méthode judicieuse, il conviendrait pourtant de présenter ces éléments au CSFPT avant que celui-ci s'exprime et ne modifie le présent dispositif. La prime d'intéressement à la performance collective des services constitue un outil pour astreindre le fonctionnaire à la dégradation du service public. Cet outil n'est pas nouveau. Il a été mis en place en 2012 sous Nicolas Sarkozy mais n'a jamais été généralisé par les employeurs territoriaux.

La LFP risque de lui donner une seconde vie. Avec le RIFSEEP, l'intéressement collectif constitue, en effet, le deuxième outil pour assujettir les agents à l'asphyxie financière des services publics.

Il s'agit de demander de faire plus avec moins de moyens de fonctionnement (suppression de postes, précarisation des emplois, réduction des budgets, intensifications des tâches...) conduisant à l'épuisement et à la souffrance au travail.

L'autorité territoriale dira qu'elle n'est pas responsable des dépressions voire des suicides puisque que ce sont les agents qui l'ont décidé pour eux-mêmes, en adhérant aux objectifs de leur service et en les poursuivant.

Les droits collectifs seront perçus comme des résistances à la production du travail prescrit par la hiérarchie. La suppression des CHSCT se comprend ainsi.

Il s'agit donc de faire accepter la dégradation de la qualité des services publics en échange d'une prime collective et en faisant des agents et cadres les acteurs de cette détérioration, dévastation, destruction.

Il est à craindre que compte tenu de la baisse des rémunérations voulues par les gouvernements successifs, les agents considèrent cette prime comme un succédané.

Or, il n'en est rien. La perversité de cet outil s'appuie avant tout sur la pression que les collègues exerceront sur eux-mêmes pour obtenir la dite prime d'intéressement. Ceux qui s'extraient de cette démarche par éthique professionnelle seront marginalisés. Quid par la suite de l'évolution de leur rémunération et de leur carrière, avec des CAP vidées de toute prérogative en la matière.

Pure produit de l'idéologie managériale, cette prime doit être également considérée comme un outil de contrôle de l'assiduité en organisant une forme de rémunération du « présentisme », en stigmatisant les congés ordinaires, les congés maladies et les temps qualifiés de non productifs (pauses, temps de repas). C'est donc un changement de paradigme auquel il est procédé en matière de rémunération.

Il repose sur un trépied : le RIFSEEP, la PIPCS et l'entretien annuel.

Lors des débats devant le sénat en juin 2019, Olivier Dussopt a d'ailleurs déclaré « Nous allons donc donner de la latitude et de la liberté d'action aux collectivités territoriales pour déployer le RIFSEEP ».

Lors du débat au sénat du 23 juillet, la sénatrice Agnès CANAYER (LR) a expliqué que les apports de la loi « permettront de mieux répondre aux attentes des employeurs », notamment « de mieux récompenser le mérite des agents ».

Elle a même précisé ceci : « Les outils du privé sont introduits dans la fonction publique : rémunération au mérite collectif, encadrement du droit de grève, rupture, conventionnelle expérimentale... ». Tout est donc lié.

Le Gouvernement entérine indirectement la fin de l'évolution du point d'indice et celle de la rémunération liée aux promotions et avancements de grade limités par les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines.

L'article 30: Lignes directrices de gestion « pour mieux reconnaître les mérites individuels dans l'avancement et la promotion ». Suppression de l'avis des CAP pour les promotions

Décret

La loi instaure des « lignes directrices de gestion » établies par l'autorité, après avis des comités sociaux qui :

- ✓ Déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH, notamment en matière de GPEC ;
- ✓ Fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de mobilité pour l'État (*entre en vigueur au 1/1/2020*) et en matière de promotion et de valorisation des parcours (*entre en vigueur le 1/1/2021*), sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

L'autorité compétente communique les lignes directrices de gestion aux agents.

L'article 30, qui supprime l'avis préalable des CAP en matière d'avancement et de promotion interne, s'applique pour les décisions individuelles d'avancement et de promotion prises au titre de l'année 2021.

➔ Pour la CGT, les articles 10, 25 et 30 signifient la mise à mal des instances démocratiques que sont les CAP. La CGT est attachée au principe de reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer sur des critères lisibles et objectifs, et non dans un cadre arbitraire voire clientéliste. Cela s'oppose au système actuel d'évaluation basé sur des critères subjectifs et au mérite déjà utilisés pour promouvoir le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

La CGT condamne cette loi qui favorise la carrière et la rémunération « au mérite », pour les fonctionnaires et contractuels, qui supprime les prérogatives des CAP et ne fera qu'aggraver les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ! Ce faisant, c'est la porte grande ouverte à toutes les pratiques discriminatoires.

La CGT revendique :

- L'égalité d'accès à la promotion interne (intra et inter catégorie) dès lors que l'agent remplit les conditions statutaires ;
- L'égalité de traitement à grade/échelon identique, avec la revalorisation de la valeur du point d'indice ;
- L'abrogation du RIFSEEP et de toutes formes de rémunération « au mérite » ;
- L'amélioration de l'information des agents en matière de promotion et de disponibilité ;
- L'ouverture de négociations sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

3) Discipline (articles 31 à 33) :

L'article 31 : « Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants »

Cette article prévoit que toute personne ayant la qualité de témoin et qui s'estime victime d'agissements constitutifs de discrimination ou de harcèlement de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire peut demander à être assistée, devant celle-ci, d'une personne de son choix.

Ensuite, il crée, pour la FPE et la FPH, une nouvelle sanction du 1^{er} groupe, « l'exclusion temporaire des fonctions de trois jours », inscrite comme le blâme dans le dossier du fonctionnaire et non soumise à l'examen des CAP. Il s'agit de s'aligner sur la situation actuellement en vigueur dans la territoriale.

S'agissant des différentes sanctions du 2^{ème} et du 3^{ème} groupe, il harmonise les durées d'exclusion et précise les modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradations dans les trois versants et ajoute la radiation du tableau d'avancement comme sanction supplémentaire dans la FPT.

Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire du 2^{ème} ou 3^{ème} groupe peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à la condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

➔ L'article 31 renforce le régime des sanctions, parallèlement à une disparition des Conseils Disciplinaires de Recours (cf. article 32). La CGT n'est pas favorable à cette nouvelle sanction du 1^{er} groupe (pour la FPE et FPH) qui ne fera qu'exacerber le pouvoir discrétionnaire des chefs de service. Pour la CGT, il est indispensable dès lors qu'une sanction impacte la rémunération de l'agent, que celle-ci figure dans le 2^{ème} groupe et qu'elle soit soumise à l'avis de la CAP.

L'article 32 : Modification des modalités de recours- Suppression des conseils de discipline (FPT)

La loi modifie dans les trois versants de la Fonction publique les possibilités de recours des agents.

Elle supprime pour les Conseils supérieurs de la FPE et de la FPH, le rôle d'organe supérieur de recours en matière disciplinaire, en matière d'avancement et de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Elle supprime dans la FPT les conseils de discipline départementaux et interdépartementaux pour les fonctionnaires et les contractuels (les articles 90bis et 91 de la loi 84-53 sont abrogés).

➔ Dans la FPT, Les Conseils de Discipline de Recours (CDR) étaient en quelque sorte une extension des CAP, sous un format disciplinaire. L'article 32 de la loi supprime la procédure disciplinaire d'appel, y compris s'agissant des sanctions infligées aux contractuels. Les agents contestant une sanction (après la CAP) devront saisir directement (après une demande de recours gracieux) le tribunal administratif territorialement compétent. Cet article s'applique donc aux sanctions prises à compter de l'entrée en vigueur de la loi. Combien d'agents disposeront des ressources financières, matérielles, physiques psychologiques pour ouvrir une instance devant la justice administrative ? Que pourront faire nos organisations syndicales ? Inciter les agents à demander la protection fonctionnelle dans une telle situation ?

L'article 33 : Le Conseil national de l'enseignement supérieur statuant en matière disciplinaire

La loi modifie le code de l'Éducation s'agissant de la procédure disciplinaire exercée par le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Titre III – « Simplifier le cadre de gestion des agents publics » (articles 34 à 57) :

- Les obligations déontologiques (articles 34 à 39) – « Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique »

Cette partie de la loi a été profondément modifiée par le parlement, le projet de loi ne comportant qu'un seul article après son passage au Conseil des ministres.

Les nouveaux articles procèdent à une réforme du cadre déontologique adopté en 2016. La principale mesure est l'absorption par la HATVP (Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique) de la commission de déontologie de la fonction publique, sujet en débat depuis plusieurs années.

Les articles 34 **Décret** **à 36 : La Haute autorité pour la transparence de la vie publique**

La loi supprime la Commission de déontologie et définit le champ d'intervention nouveau de la HATVP qui apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. A ce titre elle peut être saisie par l'administration pour donner son avis sur des projets de texte et émettre des recommandations.

Elle est notamment chargée de se prononcer en cas de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire, de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative, de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement sur certains emplois de direction d'un agent contractuel qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative.

À noter que la version finale de la loi conserve l'amendement qui soumet, au même titre que les agents publics, les collaborateurs du président de la République et les membres de cabinets ministériels à un avis obligatoire de la HATVP.

Les articles 34 et 35 entrent en vigueur le 1^{er} février 2020.

➔ **L'article 34** reprend et renforce les dispositions de la loi déontologie 2016-483 du 20 avril 2016.

Pour le fonctionnaire, l'objectif est de déterminer quand il est en situation de conflit d'intérêt, quel doit être son comportement, et quels sont les contraintes qui s'imposent à lui.

Pour la CGT, que les dispositions évoluent d'une loi à l'autre est normal car elles sont le produit de l'expérience, et le contenu en est peu critiquable.

La disposition qui pour la CGT est inacceptable est la disparition de la commission de déontologie des fonctionnaires, et son intégration totale et indistincte avec la haute autorité pour la transparence de la vie publique, qui concerne au premier chef les élus.

La loi établit de ce fait une totale confusion entre élus de la nation et fonctionnaires. Et ce alors que le statut des fonctionnaires n'existe que parce qu'il fonde l'indépendance des fonctionnaires vis à vis de l'échelon politique. Il s'agit d'un signe désastreux d'une conception politisée de la Fonction publique, et en particulier d'une grave confusion entre le rôle d'un responsable d'administration et celui de décideur politique. C'est une très grave remise en cause du statut des fonctionnaires.

Par ailleurs les assemblées ont cédé à un fonds populiste de dénonciation des élites de la Fonction publique, ce qui n'honore pas les élus de la Nation qui ont voté ces articles.

Pour le reste le besoin réel de la majorité des fonctionnaires quant à la déontologie est beaucoup plus simple, pragmatique, administratif, voire ennuyeux. Ce ne sont pas de grandes affaires, mais elles concernent la vie réelle des fonctionnaires, ce qu'ils ont le droit de faire, quelles activités annexes ont-ils le droit d'exercer, quelles décisions peuvent-ils prendre et quand doivent-ils se défausser ?

La commission de déontologie était un bon instrument pour élaborer progressivement une doctrine opérationnelle. Rien ne dit que la haute autorité aura la même efficacité.

Décret

L'article 35 fixe la composition de la HATVP.

L'article 37 : Transparence des rémunérations les plus élevées

La loi rend obligatoire la publication annuelle de la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant des départements ministériels, des régions, départements, collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements hospitaliers dotés d'un budget supérieur à

200 millions d'euros, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Le gouvernement remet chaque année au Parlement un état des hautes rémunérations de la Fonction publique, dans une annexe au rapport annuel de la FP.

L'article 38 : Rémunération des membres des Autorités indépendantes Décret

La loi prévoit qu'un décret en Conseil d'État détermine les modalités de rémunération des membres des autorités administratives et publiques indépendantes.

Cette article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

➔ Pour la CGT l'article 37 est une transcription des obligations de publicité des plus hautes rémunérations dans les entreprises privées.

Au-delà du même fonds populiste de dénonciation des hauts fonctionnaires, cette disposition permettra de nourrir le débat sur les rémunérations. On pourra d'ailleurs se rendre compte du gouffre existant entre les plus hautes rémunérations des fonctionnaires et celles des cadres dirigeants du privé : l'éventail des rémunérations dans la Fonction publique va de 1 à 13 alors que tous les dirigeants des entreprises du CAC 40 gagnent plus de 100 fois le SMIC.

L'article 38 est quant à lui plutôt une bonne chose.

L'article 39 fixe à 69 ans maximum l'âge du président d'une AAI ou API au jour de sa nomination ou de son renouvellement.

• Règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics (art. 40 à 46)

L'article 40: Ordonnance et diverses mesures nouvelles

Le projet de loi prévoit d'habiliter le gouvernement à légiférer **par ordonnance** sur des mesures visant à « *améliorer la qualité de vie au travail des agents* » (Cf. page 5).

L'article 40 de la loi a été complété de plusieurs mesures nouvelles.

- Possibilité de développer la mission de médecine agréée et de contrôle, dans l'ensemble des centres de gestion, et de la mutualiser avec les services de l'État, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics.

- Création d'un congé de « proche aidant », non rémunéré et d'une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

- Durant son 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 de remplacement.

➔ Pour la CGT, cela remet en cause le « statut » de l'agent en congé de maladie, puisqu'il pourra désormais suivre des formations ou même travailler pendant son arrêt !! À suivre par les décrets d'application.

- Décret Création d'un entretien de carrière à l'attention des agents présentant des risques d'usure professionnelle dans des conditions qui seront fixées par décret en Conseil d'État.

L'article 41 : Supplément familial de traitement si garde alternée de l'enfant

Cet article prévoit qu'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 soit sur demande conjointe des parents, soit si les parents sont en désaccord sur la désignation du bénéficiaire.

L'article 42 : Perte de revenu des militaires**Décret**

La loi ajoute un nouvel article au Code de la défense qui stipule : « Les anciens militaires victimes, après leur radiation des cadres ou des contrôles, d'une rechute d'une maladie ou d'une blessure imputable aux services militaires et dans l'incapacité de reprendre leur activité professionnelle bénéficient d'une prise en charge par l'État de leur perte de revenu selon des modalités définies par décret. »

L'article 43 : Modification du Code des pensions

Cet article modifie le Code des pensions civiles et militaires de retraite (chapitre 1-titre V - livre 1) concernant l'invalidité d'un fonctionnaire résultant (art. L27) ou non (art. L29) de l'exercice des missions.

L'article 44 : Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux**Décret**

Cet article, qui modifie le Code des communes, aligne les règles d'avancement exceptionnel des agents de la police nationale, en cas de blessure grave ou de décès en service, aux fonctionnaires de police municipale :

- à titre posthume, un fonctionnaire de police municipale décédé en service, peut être promu au cadre d'emplois supérieur ou à défaut au grade ou à un échelon supérieur ;
- à titre exceptionnel, il peut être promu à l'un des échelons supérieurs de son grade ou au grade immédiatement supérieur s'il a accompli un acte de bravoure ou a été grièvement blessé dans l'exercice de sa fonction. En outre, s'il a été grièvement blessé lors de l'accomplissement d'un acte de bravoure, il peut être nommé dans un cadre d'emplois supérieur.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois ou à un nouveau grade peut être subordonné à l'accomplissement d'une obligation de formation, dans des conditions définies par les statuts particuliers.

À titre exceptionnel, les fonctionnaires stagiaires au sein de la police municipale, décédés dans l'exercice de leurs fonctions, peuvent à titre posthume être titularisés dans leur cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'État définira les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

L'article 45 : Autorisation d'absences liées à la parentalité et à des événements familiaux**Décret**

Cet article harmonise, dans les 3 versants de la FP, les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux en complétant ainsi l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 : « Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels ».

Un décret en Conseil d'État précise la liste et les conditions d'octroi de ces autorisations et précise celles qui sont accordées de droit.

L'article 46 : Aménagement d'horaires aux mères allaitantes**Décret**

Cet article vise à modifier une situation dénoncée par le Défenseur des droits : il prévoit que, pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant dispose à cet effet d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités de service et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État.



Pour la CGT, c'est une bonne mesure qui procède à un alignement avec le secteur privé car ces dispositions sont déjà octroyées par le code du travail aux mères salariées.

L'article 47 : Remise en cause des accords sur le temps de travail dans la FPT

La loi harmonise le temps de travail dans la fonction publique en mettant fin dans la Fonction publique territoriale aux régimes dérogatoires mis en place dans certaines collectivités et leurs établissements publics. Ce qui devrait représenter selon la cour des comptes 57 000 postes à temps complet dans la FPT.

Jusqu'à l'adoption de la LFP, la durée hebdomadaire de travail était fixée à 35 heures soit 1 607 heures annuelles dans la fonction publique.

Toutefois, par dérogation aux règles de droit commun, l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents, c'est-à-dire inférieurs

à la durée légale, à la double condition qu'ils aient été mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, et que cette dérogation ait été formalisée par une décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité, après avis du comité technique.

Les collectivités disposeront d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'art. 7-1 de la loi du 84-53, les règles relatives au temps de travail de leurs agents, soit :

- au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal ;
- en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

Ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.), ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

→ La CGT rappelle que dans la Fonction publique territoriale, ce sont des négociations locales qui ont permis de gagner des avancées, justifiées par l'organisation du service, la pénibilité ou la volonté politique de créer des emplois publics statutaires supplémentaires en réduisant le temps de travail mais en conservant les rémunérations.

Ainsi dans certaines collectivités, le temps de travail est à 32h/semaine, voire 30 heures ! Ces conquêtes sociales sont justes et nécessaires.

Pour rappel, près de la moitié des fonctionnaires de territoriaux – 46,5 % – travaillent plus de 35 heures par semaine ; 75 % des agents dépassent régulièrement leurs horaires de travail ; 42 % des agents travaillent le samedi et 30 % le dimanche.

La sénatrice Mme Cathy APOURCEAU-POLY (PCF) a souligné que cet article sonne comme une provocation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, jetés en pâture à la vindicte populaire, suspectés d'être des tire-au-flanc alors que, le plus souvent, ils participent avec dévouement à l'exécution des services publics locaux, sans compter leur temps. Elle a également précisé que « *selon l'étude d'impact, la durée annuelle de travail serait inférieure de moins de 30 heures à la durée légale. Pour 30 petites heures annuelles, est-ce bien sérieux d'obliger l'ensemble des collectivités à revoir leur régime de temps de travail ? N'ont-elles pas d'autres urgences à régler ? Est-ce le problème majeur affectant la qualité du service public local ? Nous ne le croyons pas* ».

Devant le sénat, Olivier Dussopt a souligné que l'abrogation de la possibilité de dérogation prévue à l'article 7-1 de la loi de 1984 entraîne la renégociation des protocoles d'accord visés.

Mais qui y-at-il à négocier, à part un recul social ? Quid du principe de libre administration ?

L'article 48 : Temps de travail dans la FP de l'État

La loi ajoute dans la loi 84-16, un article qui rappelle que la durée du travail effectif des agents de l'État est celle fixée à l'article L.3121-27 du Code du travail sur la base d'une durée annuelle de 1607h, dans des conditions prévues par un décret en Conseil d'État précisant notamment les mesures d'adaptation tenant compte des sujétions auxquelles sont soumis certains agents. »

Le Gouvernement présente au Parlement dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente loi un rapport sur les actions mises en œuvre au sein de la fonction publique de l'État pour assurer le respect de ces dispositions.

L'article 49 : Télétravail

Le télétravail dans la fonction publique est encadré par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Faute de précision dans la loi, le décret a restreint les possibilités de télétravail à une organisation régulière et durable. Cet article ouvre à l'employeur la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une période ponctuelle de télétravail.

Cette évolution de la législation permet ainsi un alignement de la fonction publique sur le code du travail qui, depuis 2017, ne précise plus que le télétravail doit être effectué de manière régulière.

L'article 50 : CNFPT et Centres de gestion interdépartementaux dans la FPT

La loi inscrit plusieurs dispositions relatives à l'organisation du CNFPT et des Centres de gestion :

- Organisation du CNFPT : une délégation du CNFPT est établie dans chaque région ; le CNFPT devra remettre au Parlement, avant le 30 septembre, un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources, qui présente notamment les actions de formation menées en matière de déontologie ;

- Les CDG : des centres de gestion (CDG) limitrophes ou d'Outre-mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider après délibérations concordantes de leur conseil d'administration et après avis de leur Comité social, de constituer un centre interdépartemental unique. Les agents des CDG qui décident de constituer un centre interdépartemental unique relèvent de celui-ci, de plein droit, à la date de sa création, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les articles L 5111-7 et L 5111-8 du code général des collectivités territoriales leur sont applicables. Les agents contractuels conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat.

La loi instaure aussi une obligation pour les CDG d'élaborer un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération.

- Obligation de coordination CDG et CNFPT au niveau régional.

➔ Pour la CGT, cette nouvelle obligation de rapport du CNFPT est totalement démagogique. Les rapports de gestion du CNFPT, qui sont adoptés par le conseil d'administration, sont depuis longtemps transmis à l'administration centrale des ministères et aux parlementaires.

Les conventions avec les centres de gestion vont créer un nouveau cadre d'action pour le CNFPT. La régionalisation aura très certainement un impact sur l'organisation actuelle.

La CGT rappelle que l'étude d'impact du projet de loi précisait qu'il s'agit de « *faire des économies sur les fonctions supports* ». Quant à Olivier Dussopt, il a été clair : « *Nous considérons que le financement pourrait être assuré par une réorientation et une optimisation des moyens du CNFPT, qui s'élèvent au total à 387 millions d'euros par an, dont 300 millions d'euros directement consacrés à la formation des agents locaux* ». « *On ne pourra faire l'économie d'une réflexion sur les charges de gestion du CNFPT, qui s'élèvent à 12 % de ses recettes, soit 40 millions d'euros* ». « *Le fonds de roulement des centres de gestion est tout de même significatif, puisqu'il s'établit à 284 millions d'euros* ».

Le Gouvernement entend donc cannibaliser le CNFPT et le CDG pour mettre main basse sur les sommes évoquées ci-dessus et représentant avec la ponction au titre du financement des apprentis, près de 700 millions d'euros. Mais cet argent c'est le nôtre ! Cette politique aura des répercussions importantes sur le fonctionnement, les missions et la capacité de financement de formations des agents territoriaux. Et ce, alors que seulement 30 % des collectivités respectent l'obligation de mettre en œuvre un plan de formation, comme l'a reconnu Dussopt.

Après les fusions de région et les fusions d'EPCI (Dans le cadre des Schémas Départementaux de Coopération intercommunale – SDCI), voici donc les fusions de CDG.

Les articles 51 et 52 : Délégation de pouvoir au sein du CNFPT et des CDG

Ces deux articles précisent les modalités de délégation de pouvoir au président de CDG et du CNFPT (à un membre du Conseil d'Administration). Cette pratique est déjà existante !

L'article 53 : « Déconcentrer et simplifier la gestion des RH dans la FP hospitalière » Décret

La loi prévoit la déconcentration de certains actes de gestion (congés, quotité de travail, position, affectation interne) des corps et emplois des personnels de direction et des directeurs de soins.

➔ La CGT défend le principe de la gestion nationale pour tous les corps relevant de statuts nationaux : recrutement, titularisation, discipline, quotité de travail, positions administratives, formation, avancements et mobilités (géographique, ministérielle et fonctionnelle).

La gestion nationale est la seule à même de garantir un traitement équitable et harmonieux des directeurs sur l'ensemble du territoire. Elle permet des recours possibles contre des décisions arbitraires ou différenciées en fonction de conjectures, de spécificités ou d'intérêts locaux. Elle facilite aussi un meilleur contrôle des vacances de postes, du recours injustifié aux personnels contractuels et des intérim, pratiques

encouragées par les ARS pour des raisons budgétaires mais aussi idéologiques de réduction continue des effectifs statutaires. Enfin une gestion nationale offre un cadre sécurisé aux études prévisionnelles sur les postes, les emplois et les compétences.

L'article 54 : Sanction spécifiques pour les personnels de la pénitentiaire

Décret

La loi complète l'article 3 de l'ordonnance du 6/8/1958 relative au statut des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire : toute cessation concertée du service, tout acte collectif d'indiscipline caractérisée « peuvent être sanctionnés sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline (article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Les personnes mises en cause sont mises à même de présenter leurs observations sur les faits qui leur sont reprochés. »

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État.

L'article 55 : Ordonnance - Code général de la FP (cf. page 6)

L'article 56 : Limitation du droit de grève dans la FPT.

Le MEDEF territorial en rêvait. Macron – Phillipe – Dussopt l'ont fait.

L'article 56 de la LFP créé un article 7-2 au sein de la loi du 26 janvier 1984 limitant le droit de grève dans certains secteurs, dans le cadre de la négociation d'un accord avec les organisations syndicales.

Les secteurs concernés sont ceux de la collecte et du traitement des déchets ménagers, du transport public de personnes, de l'aide aux personnes âgées et handicapées, de l'accueil des enfants de moins de trois ans, de l'accueil périscolaire, de la restauration collective et scolaire.

I- Négociations pour « assurer la continuité des services publics » - Application de ce nouveau « service minimum » après négociations et vote de l'organe délibérant

Dans les collectivités territoriales et leurs Etablissements Publics, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP, futurs CST) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics.

Cet accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante.

En d'autres termes, les organisations syndicales devraient donc signer des accords limitant le droit de grève des agents. Il s'agit donc pour le gouvernement d'intégrer les syndicats à ce dispositif.

En l'absence d'accord, l'autorité territoriale imposera unilatéralement des limitations

À défaut d'accord, l'organe délibérant détermine les conditions du service minimum. À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

On constate ici un rapprochement avec le droit du travail et les accords de branches. Olivier Dussopt a déclaré qu'à son sens (et donc, au sens du Gouvernement), « *si un accord majoritaire national existe, un accord majoritaire local ne peut que l'améliorer ou le préciser, mais en aucun cas le dégrader* ».

Cette contrainte est toutefois absente des quelques précisions contenues par l'article. Au cours des débats, les parlementaires craignaient également que ces accords négociés entraînent une avalanche de sources du droit de la fonction publique, comme en droit du travail.

Dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'Etat soulignait « *l'importance d'une telle réforme, susceptible de bouleverser l'état du droit positif applicable dans la fonction publique, aucune disposition législative n'ayant jamais conféré une valeur normative aux accords négociés avec les représentants des agents publics* ».

II- Une mise en œuvre bureaucratique, infantilisante pouvant conduire à des sanctions des grévistes comme des non-grévistes – Application immédiate

- Un délai de prévenance de 48h doit être respecté par l'agent gréviste (de l'un de ces 6 services) et un délai de 24h s'il change d'avis ;
- Les grèves de moins de 24h sont désormais interdites par un dispositif très contraignant ;
- l'agent qui ne respecte pas ces dispositions encourt une sanction disciplinaire.

L'organisation de sanctions dissuasives

La situation administrative de l'agent qui se déclare gréviste ou qui est gréviste, est très encadrée et susceptible de constituer une faute disciplinaire.

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part doit en informer l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

Par ailleurs, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.

Ces obligations d'information ne sont pas requises lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

En court une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues ci-dessus.

Une sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

Le Conseil Constitutionnel, lors de son examen du texte, a précisé que l'obligation de déclaration individuelle de grève ne saurait être étendue à l'ensemble des agents et qu'elle n'est opposable :

- qu'aux agents affectés dans des services qualifiés d'indispensables à la continuité du service public dans l'accord ou dans la délibération de la collectivité,
- dès lors qu'ils participent directement à l'exécution des services publics concernés.

Il ressort donc, par cette réponse du Conseil Constitutionnel, que l'obligation de « déclaration individuelle de grève » ne s'applique que si a été engagée localement une négociation s'étant conclue par un accord ou une délibération. Il en va de même pour les autres aménagements apportés par la loi à l'exercice du droit de grève (cessation du travail dès la prise de service, sanctions, durée minimum). Par ailleurs, selon la même décision du Conseil constitutionnel, l'obligation de déclaration individuelle de grève n'interdit pas à un agent de « rejoindre un mouvement de grève déjà engagé et auquel il n'avait pas initialement l'intention de participer, ou auquel il aurait cessé de participer, dès lors qu'il en informe l'autorité territoriale au plus tard 48 heures à l'avance ».

➔ Pour la CGT cette atteinte au droit de grève est inacceptable. C'est un droit fondamental, d'essence constitutionnelle, garanti par le préambule de la Constitution de 1946 qui est remis en cause pour les fonctionnaires. Alors que la Fonction publique fait l'objet d'attaques d'une ampleur inédite, réactionnaires et libéraux ont décidé de limiter les capacités de défense et de revendications des personnels.

Le gouvernement, ses députés et ses sénateurs ont peur d'un embrasement de la fonction publique territoriale à un an des élections municipales. Loïc Hervé, rapporteur pour le Sénat de la commission mixte paritaire a été explicite devant ses pairs : « *il faut éviter les grèves Perlées* ».

Quant aux contractuels, dont le nombre devrait être multiplié à minima par deux, sous l'effet de la loi fonction publique, pourront-ils réellement exercer ce droit de grève compte-tenu de la menace qui pèse sur eux ?

La sénatrice Eliane Assassi (PCF) : « *museler les agents du service public ne fera pas disparaître les causes de sa dégradation, qui tient non pas aux agents, mais au désengagement de l'État par la baisse des dotations* »

L'article 57 : Agents d'un centre d'hébergement relevant du centre d'action sociale de Paris

La liste des établissements prévus à l'article 2 de la loi 86-33 est modifiée. Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans un centre d'hébergement relevant du centre d'action sociale de la Ville de Paris sont intégrés de plein droit, le 1/1/2020, dans le corps de fonctionnaires des administrations parisiennes régi par l'article 118 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 correspondant aux missions définies par le statut particulier du corps de la fonction publique hospitalière dont ils relèvent. Les agents contractuels exerçant dans ces centres conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat.

Titre IV - « Favoriser la mobilité accompagner les transitions professionnelles des agents publics » (articles 58 à 79) :

Alors que le droit à mutation n'est toujours pas une réalité dans chacun des trois versants de la Fonction publique, que la mobilité au choix de l'agent reste encore un parcours du combattant, la loi instaure diverses mesures afin de favoriser la mobilité sous le fallacieux prétexte d'élargir les opportunités professionnelles et de sécuriser les transitions professionnelles.

➔ Pour la CGT, c'est la mobilité contrainte qui est mise en œuvre pour gérer les suppressions d'emplois, pour faciliter les projets de restructurations et d'externalisations de missions engendrées par Action publique 2022, pour contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial.

Pour cela, la loi instaure toute une batterie de mesures selon la situation de l'agent et du service : détachement automatique en CDI, indemnité de départ volontaire si démission, congé de transition professionnelle, priorités de réintégration de plein droit et possibilité d'une mise à disposition d'un an vers le privé pour les agents de l'État, priorité de recrutement dans l'hospitalière.

À cela s'ajoute la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle pour les contractuels, un nouvel outil pour plus de précarité ! Même si ce n'est prévu que de 2020 à 2025 il en est de même pour tous les fonctionnaires. Pour mettre en œuvre et gérer tous ces dispositifs de mobilité, on comprend mieux pourquoi le gouvernement ne veut plus de CAP de mutation/mobilité !

La CGT revendique au contraire :

- le renforcement du droit à la mobilité choisie ;
- l'application du droit à mutation dans les trois versants de la Fonction publique ;
- des règles de gestion nationales, clairement établies dans le cadre de la concertation avec les organisations syndicales représentatives, qui s'appliquent à tous de façon égalitaires sur tout le territoire ;
- le maintien des prérogatives des CAP sur toutes les questions de mobilité.

Pour la CGT, il s'agit d'un « plan social » destiné à accompagner les suppressions d'emploi et toutes les réformes de restructurations et externalisations de missions, mais inscrit dans la loi il sera permanent !

1) Formation, Mobilité

L'article 58 : Portabilité du Compte personnel de formation

Décret

Cet article supprime la fixation des montants en heures des droits à formation et des plafonds pour l'alimentation des comptes personnels de formation (CPF), y compris les majorations applicables aux agents de catégorie C peu qualifiés, ou en cas de prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions. La loi définit de nouvelles règles garantissant la portabilité du CPF pour les agents publics allant exercer dans le privé et pour les salariés du privé intégrant la Fonction publique : la conversion en heures des droits détenus en euros des agents relevant du Code du travail et réciproquement la monétisation des heures acquises au titre du CPF sur demande de l'agent public.

Un décret fixe les modalités d'application de ce dispositif, notamment le nombre d'heures et les plafonds.

➔ Pour la CGT cet article vise à permettre le transfert du CPF en cas de mobilité entre le secteur privé et le secteur public. La différence d'unité de compte reste maintenue (heures dans le publics, euros dans le privé). Une harmonisation entre l'un et l'autre semblait naturelle et aurait donné les mêmes droits aux uns et aux autres. Ce n'est pourtant pas une option qui a même été évoquée au cours des débats. Le compte personnel de formation reste, pour les fonctionnaires, en deçà du droit du travail.

L'article 59 : Trois ordonnances sur la formation (cf. page 5)

L'article 60 : Dérogation à la formation obligatoire des agents de police municipal

Cet article modifie le code de la sécurité intérieure ainsi : dans des conditions fixées par les statuts particuliers, les agents nommés au sein des cadres d'emploi de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de professionnalisation peuvent être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures. »

Cet article fait débat. C'est une source d'économie pour le CNFPT, et certains jugent cette formation superfétatoire pour d'anciens gendarmes ou policiers. D'autres considèrent, au contraire, que le cadre des missions étant fort différent, ce sont surtout ces personnes qui ont le plus besoin d'une formation à la culture territoriale et aux spécificités des conditions d'exercice de la police municipale.

L'article 61 : Les actes professionnels des apprentis paramédicaux

La loi qui modifie le Code de la santé publique, autorise les apprentis infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthoptistes et orthophonistes, au même titre que les étudiants stagiaires, à réaliser les actes relevant de ces professions.

L'article 62 – FPT : Nouvelle clé de répartition du coût de la formation des apprentis

Alors que le financement était initialement prévu à hauteur de 75 % des frais de formation, le CNFPT prend en charge à hauteur de 50% le coût des frais des contrats d'apprentissage conclus par les collectivités et leurs groupements après le 1er janvier 2020. Les 50 % restant sont à la charge de l'employeur.

→ Le coût est de 38 à 50 millions d'euros par an pour le CNFPT. Les 50% restant sont à la charge de l'employeur. La FPT compte environ 14 000 apprentis (7000 dans la FPE). C'est une ponction majeure sur le budget du CNFPT. Cette nouvelle dépense pourrait s'élever à près de 100 millions d'euros (en fonction de l'évolution du nombre de contrats), sur un budget total de 350 millions d'euros. La formation des agents territoriaux et toute l'organisation du CNFPT (quantité de personnel, proximité géographique) vont forcément être fortement impactés. La baisse de la cotisation obligatoire de 1% de la masse salariale à 0,9% avait fortement impacté l'offre de formation du CNFPT, mais sa structure géographique et son expertise avaient pu être préservées. Cela semble désormais impossible.

L'article 63 : abroge l'article L. 6227-7 du code du travail relatif au salaire des apprentis

Article L.6227-7 supprimé : « L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage. »

Les conditions de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur celles du secteur privé. La rémunération est fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation. Elle ne tient plus compte du niveau de diplôme préparé.

L'article 64 : Formation systématique des agents publics accédant à des fonctions de management

Cette disposition pose le principe selon lequel les fonctionnaires doivent bénéficier d'une formation au management lorsqu'ils accèdent, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement.

Mais pas de précision dans la loi sur la responsabilité de l'organisation de cette formation, ni sur sa durée, ni sur son contenu.

L'article 65 : Rapport au Parlement sur l'apprentissage

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des administrations d'État, des collectivités territoriales et des établissements publics. Ce rapport devra identifier les mesures envisageables pour lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis au sein de la fonction publique.

L'article 66 : « Favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les deux autres versants »

Décret

La loi favorise la mobilité des fonctionnaires de l'État vers une collectivité de la FPT ou vers un établissement hospitalier de la FPH, en modifiant le coût de la contribution patronale au Compte d'Affectation Spéciale (institué pour la constitution des droits à pension des agents de l'État) à la charge de l'employeur d'accueil.

- ✓ En cas de mise à disposition il peut être dérogé par décret au remboursement de la contribution ;
- ✓ En cas de détachement le taux de la contribution peut être abaissé par décret.

L'article 67 : Modification de la loi relative à l'expertise technique internationale

Cet article précise que les experts techniques internationaux pourront aussi exercer auprès d'associations étrangères œuvrant en faveur de la langue française et de la francophonie.

L'article 68 : Durée d'affectation des agents de l'État en Position Normale d'Activité

Décret

Le projet de loi fixe le principe d'un encadrement de la durée d'affectation des fonctionnaires de l'État placés en position d'activité, soit au sein d'une administration ne relevant pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont ils relèvent, soit au sein d'un établissement public. Au-delà de cette durée renouvelable, fixée par un décret, le fonctionnaire de l'État réintègrera son administration d'origine au besoin en surnombre provisoire. Il s'agit d'inciter, d'une part, les agents à sortir de leur champ professionnel initial, parce qu'ils peuvent y revenir, et d'autre part, les employeurs à élargir leur vivier de recrutement.

L'article 69 : Affectation des militaires dans l'intérêt du service

Décret

La loi modifie un article du Code de la défense qui précise qu'un décret en Conseil d'État fixe désormais les organismes auprès desquels un militaire peut être affecté, pour une durée limitée, dans l'intérêt du service.

L'article 70 : FTP Double détachement possible en vue d'accomplir un stage de formation

Cette disposition entend régler la situation des agents détachés, notamment sur un emploi fonctionnel et qui, au titre d'une promotion interne, doivent accomplir un stage pour pouvoir être titularisés dans leur nouveau grade. Ainsi, cet article autorise le double détachement, notamment, sur un poste fonctionnel et sur une position de stage, le temps de procéder à la titularisation de l'agent concerné.

Par exemple, un rédacteur qui est détaché sur un emploi de cabinet et qui bénéficie d'une nomination au grade d'attaché par la voie de la promotion interne, pourra continuer à être détaché sur l'emploi de cabinet et être, en même temps, détaché pour l'accomplissement du stage avant titularisation.

L'article 71: Création d'une portabilité du CDI en inter-versants

La loi étend la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants. Un contractuel lié par un CDI à une administration, une collectivité ou un établissement dans un des versants peut bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.

La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

L'article 72 : Rupture conventionnelle – Extension du droit à l'allocation chômage

Décret

I - Dans les trois versants, la loi crée un dispositif de rupture conventionnelle pour :

- les contractuels en CDI et ouvriers d'État, aligné sur celui prévu par le Code du travail et défini par décret ;

- les fonctionnaires (sauf les stagiaires, les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale, ou détachés en qualité d'agents contractuels), à titre expérimental sur la période 2020 à 2025 ; dispositif dont les modalités d'application sont définies par décret.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties, qui définit les conditions de la rupture et du versement de l'indemnité.

Mais si le fonctionnaire revient dans le public dans les six ans suivant la rupture conventionnelle, il sera tenu de rembourser cette indemnité !

Durant la procédure de rupture conventionnelle le fonctionnaire peut être assisté.

Une évaluation du dispositif mentionné, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, est présentée au Parlement un an avant son terme.

→ Pour la CGT, la rupture conventionnelle est un nouvel outil de la précarité favorisant les cas de cessation définitive des fonctions, entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Mais la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) observe que dans le privé, 30 % le sont. Olivier Dussopt a évoqué un procédé d'homologation des ruptures conventionnelles, comme c'est le cas dans le privé actuellement. Pour information, la DIRECCTE rejette entre 6 et 7 % des ruptures conventionnelles et 437 700 ruptures conventionnelles ont été homologuées en 2018. Plus de 9 salariés sur 10 ayant quitté « à l'amiable » leur entreprise se retrouvent à la case chômage ! Dans la Fonction publique, le fonctionnaire « viré » devra rembourser l'indemnité qu'il a perçue s'il retrouve un emploi dans le public dans les six années suivant la rupture. Macron – Philippe – Dussopt ne sont pas à une mesquinerie près.

II - Cet article étend le bénéfice de l'assurance chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi dans les cas suivants : privation involontaire ou après une rupture conventionnelle ou après une démission qui résulte d'une restructuration de service donnant lieu au versement de l'indemnité volontaire de départ.

L'article 73 : Dispositif de rupture conventionnelle à la Caisse des dépôts et consignations - CDC

La rupture d'un commun accord, dans le cadre d'un accord collectif, portant rupture conventionnelle collective est applicable aux personnels de la CDC, fonctionnaires de l'État et agents contractuels de droit public (à l'exception des contractuels de droit public en CDD) ainsi qu'aux personnels de la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale (CANSS) dans les mines qui ont été transférés à la CDC.

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine les modalités et conditions d'information de l'instance unique de représentation du personnel de la CDC qui tient lieu de comité social et économique.

Les personnels bénéficient des indemnités de rupture et des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement qui sont applicables aux agents contractuels sous le régime des conventions collectives.

L'acceptation par la CDC, dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, de la candidature :

- d'un fonctionnaire, emporte la cessation définitive de ses fonctions (sans préjudice de l'art.24 du titre I du statut) avec radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire ;
- d'un contractuel de droit public en CDI, emporte rupture du contrat la liant à cet agent ;
- d'un agent de la CANSS des mines, emporte rupture du lien l'unissant cet agent.

Ces personnels bénéficient de l'allocation d'assurance chômage. Toute contestation portant sur la cessation des fonctions, dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, relève de la compétence de la juridiction administrative.

L'article 74 : FPT Disponibilité

Cette disposition vise à distinguer le régime auquel sont soumis les fonctionnaires mis en disponibilité de droit « pour raisons familiales », selon que cette disponibilité leur a été accordée pour suivre leur conjoint ou leur partenaire pacsé ou pour un autre motif.

Un fonctionnaire mis en disponibilité de droit pour suivre son conjoint ou son partenaire pacsé ne bénéficiera du régime de réintégration que la loi prévoit pour les fonctionnaires détachés ou mis en disponibilité d'office que si la durée de la disponibilité de droit n'a pas excédé trois ans. Au-delà de cette durée, il conservera la garantie de se voir proposer une des trois premières vacances dans sa collectivité ou son établissement d'origine.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2020. La durée des périodes de disponibilité antérieures à cette date est prise en compte pour son application.

2) « Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration »

L'article 75 : FPE et FPH Emploi supprimé dans le cadre d'une restructuration

Décrets

La loi instaure, pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPH dont l'emploi est supprimé suite à une restructuration de service, un dispositif d'accompagnement vers une nouvelle affectation correspondant à leur grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent, ou à leur demande vers le secteur privé.

Ce dispositif, pour lequel le Comité social est consulté, comprend :

- ✓ Un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel et d'un accès prioritaire à des actions de formation ;
- ✓ La création d'un congé de transition professionnelle, d'une durée maximale d'un an, destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans le public ou le privé ;
- ✓ La possibilité d'être mis à disposition pour une durée maximale d'un an, sans renoncer à son statut de fonctionnaire, auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé, en vue d'une reconversion professionnelle dans le secteur concurrentiel.

La loi instaure aussi des priorités qui prévaudront sur celles prévues à l'art. 60 du statut FPE relatif aux affectations et à l'article 38 du statut FPH relatif aux recrutements :

Dans la FPE :

- affectation sur un emploi vacant de son grade au sein d'un service de son département ministériel où est situé sa résidence administrative ;
- à la demande de l'agent, priorité de mutation ou de détachement sur l'ensemble du territoire national ;
- à défaut d'obtenir un emploi, priorité d'affectation ou de détachement sur un emploi vacant dans un autre ministère ou EP de l'État, dans le département ou à défaut la région de sa résidence administrative.

Par ailleurs, en cas de démission régulièrement acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé dans ce cadre, il peut bénéficier d'une indemnité de départ volontaire ainsi que de l'assurance chômage.

Dans la FPH,

- à défaut d'obtenir un emploi et si l'agent ne peut pas prétendre à une pension de retraite à jouissance immédiate et à taux plein, il est maintenu dans son établissement, avec un dispositif d'accompagnement ;
- recrutement dans un emploi vacant de son grade au sein d'un établissement du département de son établissement d'origine ;
- à la demande de l'agent, priorité de recrutement dans tous les emplois vacants de son grade dans le département ou la région de son établissement d'origine ;

L'article 76 : Détachement automatique dans le cadre d'externalisation

Décret

La loi instaure, lors d'un transfert vers une personne morale de droit privé ou de droit public gérant un service public industriel et commercial, un dispositif de détachement automatique du fonctionnaire comme suit :

- ✓ Il est détaché d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, auprès de l'organisme d'accueil sur un CDI qui peut être renouvelé sous certaines conditions ;
- ✓ Il conserve pendant ce détachement une rémunération au moins égale à celle perçue antérieurement ;
- ✓ Les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans son corps ou cadre d'emploi afin de préserver ses droits à promotion ;
- ✓ Il peut demander à mettre fin à son détachement pour occuper un emploi d'un des trois versants de la FP ;

- ✓ À la fin du contrat, il peut opter soit pour sa radiation des cadres avec une indemnité prévue par décret, soit pour sa réintégration de plein droit dans son administration d'origine ;
- ✓ En cas de licenciement par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son grade et corps ;
- ✓ Il peut à tout moment, demander sa radiation des cadres et bénéficier de l'indemnité.

L'article 77 : FPT - Garanties apportées aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel

Cette disposition entend renforcer les obligations des autorités territoriales lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel. Pendant le délai de six mois, prévu à l'art. 53 du statut, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires, cette période de transition. Il prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

L'article 78 : FPT Prise en charge des fonctionnaires dont l'emploi est susceptible d'être supprimé

Cet article prévoit la possibilité d'un reclassement des fonctionnaires dont l'emploi est supprimé dans un des autres versants de la fonction publique (FPE, FPH).

Il renforce en outre, pendant la période de prise en charge de l'agent par le CDG ou le CNFPT :

- le mécanisme de dégressivité de la rémunération : 10% à partir de la 2^{ème} année (5% actuellement à partir de la 3^{ème} année) et suppression de la rémunération plancher de 50% ;
- le dispositif d'accompagnement déjà existant, avec un projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi dont l'accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans la FP ou le secteur privé. S'il est amené à exercer des missions temporaires, l'agent perçoit la totalité de sa rémunération détenue dans son grade.

Il précise aussi les conditions dans lesquelles le fonctionnaire peut être licencié pendant ou au terme de la période de prise en charge.

L'article 94 de la présente loi prévoit des dispositions transitoires de mise en œuvre de ce dispositif applicable aux agents privés d'emploi pris en charge à la date de publication de la loi.

L'article 79 : FPT – Admission à la retraite des fonctionnaires privés d'emploi

La loi prévoit que le fonctionnaire privé d'emploi, pris en charge par le CNFPT ou par un centre de gestion, qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de la loi (7 août 2019) et qui remplissent déjà ces conditions ou qui les remplissent dans les six mois suivant la publication, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite 6 mois après cette même publication.

Titre V - "Renforcer l'égalité professionnelle" (articles 80 à 93)

1) Egalité professionnelle et prévention des discriminations (art. 80 à 86)

Ce chapitre de la loi transpose les dispositions d'ordre législatif de l'accord du 30/11/2018.

La CGT reconnaît certaines avancées pour l'égalité professionnelle contenues dans l'accord issu d'une négociation « éclair » fin 2018. Mais elle n'a pas signé cet accord qui comporte de nombreuses insuffisances comme l'absence de revalorisation des métiers à prédominance féminine et de reconnaissance de la pénibilité de ces métiers, l'absence d'obligation de résultat pour les employeurs publics ou encore de budgets dédiés pour résorber ces écarts de rémunération.

Dans la Fonction publique, 62% des personnels sont des femmes et elles subissent encore de nombreuses inégalités et discriminations. Leurs salaires sont 19% en deçà de ceux des hommes. Cela tient au fait qu'elles sont majoritairement à temps partiel ou non complet (à 82,3%), qu'elles occupent des métiers à

prédominance féminine dévalorisés, qu'elles accumulent des retards de carrière et touchent globalement moins de primes.

A ces inégalités salariales, s'ajoutent la non-mixité des métiers, les plafonds et parois de verre, la précarisation et la non-revalorisation des emplois à prédominance féminine, la non-reconnaissance de la pénibilité et des conditions de travail dégradées, la persistance de violences sexistes et sexuelles, les inégalités en termes de pensions et de retraites (40%) ...

L'employeur public a le devoir de faire respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il se doit d'être exemplaire et d'intégrer l'égalité réelle dans toutes les discussions et projets selon la démarche intégrée. Or, aujourd'hui nombre de réformes, de restrictions budgétaires, sont porteuses de régressions en contradiction avec l'exigence d'égalité réelle.

Face aux inégalités de pensions et de retraites, la CGT revendique, outre la revalorisation de ces dernières, la résorption de ces discriminations entre les femmes et les hommes.

La CGT a revendiqué une loi spécifique pour faire de l'égalité une réalité, mais le gouvernement a fait le choix de noyer des avancées pour l'égalité dans une loi qui par ailleurs risque fortement d'augmenter les inégalités entre les femmes et les hommes.

L'article 80 : Dispositif de signalement et plan d'action égalité professionnelle d'ici 2020

Décret

La loi prévoit diverses mesures contraignantes pour les employeurs publics :

- La mise en place d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements :
 - des agents qui s'estiment victime d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Un décret en précisera les conditions d'application ;
 - et des témoins de tels agissements.

→ Pour la CGT, le parlement a amélioré la loi, notamment sur les discriminations, les témoins et la protection des victimes. Pour autant, le décret devra préciser le dispositif d'accompagnement, de soutien, de protection, de traitement et de suivi et intégrer les situations de violences intrafamiliales repérées sur les lieux de travail.

La CGT revendique également que les CHSCT disposent de davantage de prérogatives sur la question des violences sexistes et sexuelles et le droit pour la victime de prendre part à la procédure disciplinaire, non pas comme témoin mais comme intervenante volontaire avec la possibilité d'être assistée.

- L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables :
 - ✓ Cela concerne l'État et ses EP administratifs, les établissements hospitaliers, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20000 habitants ;
 - ✓ Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :
 - évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération femmes/hommes ;
 - garantir l'égal accès des femmes et des hommes à l'avancement et aux promotions ;
 - favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
 - prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
 - ✓ Il est élaboré sur la base des données issues de l'état de situations comparée du rapport social unique établi chaque année (cf. art. 5 de la loi) ;
 - ✓ Les comités sociaux (cf. art. 4 de la loi) sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de sa mise en œuvre ;
 - ✓ L'absence d'élaboration ou le non renouvellement du plan au terme de sa durée peut être sanctionnée d'une pénalité financière dans la limite de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels ;

Les plans d'actions sont élaborés au plus tard au 31/12/2020.

➔ Pour la CGT, la loi minimise la portée contraignante prévue dans l'accord de 2018, en envisageant la pénalité financière seulement comme une possibilité et en prévoyant 3 ans de mise en œuvre renouvelables sans même limiter ce caractère renouvelable.

L'État doit être exemplaire et l'ensemble des employeurs publics doivent être soumis à une obligation de résultat (comme dans le privé) et non seulement de moyens, avec des budgets dédiés.

L'ensemble des agents.e.s de la Fonction publique doit pouvoir en bénéficier. Les écarts de rémunération doivent comprendre tous les biais discriminants dont la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, les temps partiels et temps non complets, la précarité, les déroulements de carrière.

Enfin, l'aspect contraignant pour l'employeur public d'établir un rapport de situation comparée doit être davantage affirmé. Des études de cohorte doivent être systématisées.

L'article 81 : Aucune distinction entre fonctionnaires en raison d'une situation de grossesse

L'article 6 de la loi 83-634 qui traite des garanties des fonctionnaires est complété ainsi : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite aux fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, ... /..., de leur situation de famille **ou de grossesse**, .../... ou une race.

L'article 82: « Dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction » Décret

La loi étend le dispositif des nominations équilibrées, prévu par la loi Sauvadet de 2012 (au moins 40% de personnes de chaque genre) aux emplois de direction, des établissements publics de l'État et de ses EP, de directeurs généraux des ARS, de direction des collectivités territoriales et EPCI de plus de 40 000 habitants et disposant d'au moins 3 emplois fonctionnels (80 000 habitants en 2012) et du CNFPT, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi. En cas de non-respect de cette obligation (et sauf dérogation) une contribution est due.

Un décret fixe les conditions d'application, notamment la liste des emplois, le montant unitaire de la contribution et les conditions de déclaration des montants dus.

➔ Pour la CGT, c'est une avancée mais insuffisante. En 2017 l'objectif de 40% n'a pas été atteint par de nombreux employeurs publics, contraints à verser des pénalités : 36% à l'État (6 ministères sur 11) et 34 % à la territoriale (17 des 41 collectivités et EPCI ayant terminé leur cycle de nomination). A noter que cette pénalité n'abonde aucun fonds spécifique destiné à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

Alors que la part des femmes augmente chaque année, elles ne sont que 30% en 2017 à occuper un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant, alors qu'il y a plus de 64% de femmes en catégorie A.

La CGT revendique pour lutter contre le plafond de verre que le champ de ces dispositifs contraignants soit étendu, notamment en y intégrant les renouvellements et nominations dans ces emplois.

L'article 83: « Composition équilibrée et présidence alternée pour les jurys » Décret

La loi instaure, sauf dérogation exceptionnelle stipulée dans les statuts particuliers, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes des jurys et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires des 3 versants ainsi qu'une présidence alternée à un membre de chaque sexe selon une périodicité qui ne peut excéder 4 sessions consécutives.

Pour la CGT, ces mesures vont dans le bon sens.

L'article 84 : Suppression du jour de carence pendant la grossesse

La loi instaure la dispense du jour de carence pour les congés de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

➔ La CGT exige l'abrogation pour toutes et tous du jour de carence dans la Fonction publique, dispositif qui pénalise encore plus les femmes que les hommes. Prenant en compte partiellement cet argument, le gouvernement a d'abord supprimé le jour de carence pour les congés maternité. Son extension est une

bonne chose mais l'ensemble des congés afférents à la grossesse ne sont toujours pas pris en compte dans cette disposition (post congés maternité).

➔ La CGT revendique la neutralisation des effets des congés familiaux sur la rémunération et la carrière. De même, les congés familiaux et congés maladie afférents à la grossesse ne doivent pas entraîner de proratisation de RTT, ce qui n'est pas pris en considération par le gouvernement.

L'article 85 : Maintien des droits à l'avancement/promotion

- La loi instaure le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans sur la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans, période assimilée à des services effectifs dans le corps.

➔ Pour la CGT, cette disposition est une réelle avancée car elle permet de supprimer une discrimination importante qui pénalisait la carrière des femmes. Cependant les droits à la retraite ne sont pas acquis et cette disposition n'aura qu'un effet réduit sur les inégalités au détriment des femmes retraitées. Par ailleurs, une meilleure rémunération d'un congé parental mieux partagé est éludée par le gouvernement qui refuse de transposer la directive européenne prévoyant une augmentation de la rémunération des congés familiaux.

- La loi prévoit aussi de tenir compte de la situation femmes/hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion : les tableaux annuels d'avancement doivent préciser la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agent.e.s promouvables et celle parmi ceux inscrits au TA des agent.e.s susceptibles d'être promu.es.

➔ Pour la CGT, les inégalités liées à la promotion impliquent une politique plus volontariste avec des études de cohorte systématiques, l'utilisation de la méthode de nuages de points afin d'identifier les inégalités dans les carrières et prévoir des budgets dédiés aux rattrapages des carrières lésées. Malheureusement les articles de la loi qui suppriment l'avis et les prérogatives des CAP en matière de promotion risquent de réduire la portée de cette disposition.

L'article 86 : Code de la Défense Maintien des droits à l'avancement/promotion

Décret

Cet article décline, dans le Code de la défense, les dispositions prévues à l'article 85 pour les militaires.

2) « Organisation des concours »

L'article 87 : FPE Organisation des concours - Corps de la Polynésie française

Décret

La loi modifie l'art. 19 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 ainsi : « Les concours peuvent être organisés :

- a) Au niveau national en vue de pourvoir des emplois offerts sur l'ensemble du territoire national ;
- b) Au niveau national en vue de pourvoir des emplois offerts au titre d'une ou de plusieurs circonscriptions administratives déterminées, dans des conditions et selon des critères définis par décret ;
- c) Au niveau déconcentré.

Dans les cas prévus aux a et b, la compétence des ministres en matière d'organisation des concours (et le cas échéant de nomination subséquente) peut être déléguée par arrêté, après consultation des comités sociaux d'administration, au représentant de l'État dans la région, dans le département, dans les collectivités d'Outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, pour le recrutement des personnels placés sous son autorité. »

Cet article modifie l'art.1 de la loi 66-496 relative à la création de corps de fonctionnaires de l'État pour l'administration de la Polynésie française. Il précise que :

- ✓ Les fonctionnaires peuvent appartenir aux catégories A, B ou C ;
- ✓ Ces corps de fonctionnaires de l'État peuvent être communs à plusieurs départements ministériels. Les agents de ces corps peuvent bénéficier d'actions de formation initiale ou continue communes à celles dont bénéficient les fonctionnaires de l'État. »

L'article 88 : Augmentation du taux de recrutement sans concours de militaire

La loi modifie l'article 31 de la loi no 2018-607 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 : le nombre de postes offerts, au titre d'une année et dans certaines régions, au recrutement par la voie d'une sélection sans concours au 1^{er} grade du corps des techniciens supérieurs d'étude et de fabrication, ne peut être supérieur à 50% (30% auparavant) du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et par la voie des concours mentionnés à l'article 19 du statut des fonctionnaires de l'État.

L'article 89 : FPT Organisation des concours

Décret

Cet article ouvre la voie à la généralisation de la simplification des concours et examens déjà prévue au bénéfice des cadres d'emplois des filières sociale, médico-sociale et médico-technique.

Désormais, dans toutes les filières, les concours et examens professionnels pourront être organisés sur épreuves, ou consister en une sélection opérée par le jury au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats. Cette sélection est complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires.

En outre, lorsque plusieurs CDG organisent simultanément les épreuves d'un concours d'accès à un emploi d'un même grade, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues (externe, interne, 3e voie).

Les modalités d'application de cette disposition seront précisées par décret.

3) Favoriser l'égalité professionnelle pour les agents en situation de handicap (arts. 90 à 93)

L'article 90 : Clarification du droit applicable aux agents en situation de handicap

Décret

Cet article rassemble l'ensemble des dispositions (figurant essentiellement dans le Code du travail) relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, au sein du titre I du statut général en y ajoutant un chapitre V intitulé « *De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés* ». Il comporte les articles 33 à 40 qui précisent :

- les conditions d'assujettissement à l'obligation d'emploi et le calcul du taux d'emploi à prendre en compte ;
- plusieurs mesures pour renouveler la gouvernance et le mode de fonctionnement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la FP (FIPHFP). Le rôle et la composition du Comité national du FIPHFP, aujourd'hui composé de 23 membres représentant les employeurs publics, les personnels et les personnes handicapées, sont modifiés : afin de favoriser le partage d'expériences et les synergies entre le FIPHFP et le service public de l'emploi, des représentants de Pôle emploi et de Cap emploi y siégeront ;
- les modalités de versement et de contrôle de la contribution calculée sur le nombre d'unités manquantes pour respecter l'obligation d'emploi ;
- la possibilité pour les associations de défense de ces personnels, d'exercer une action civile lorsque les employeurs ne respectent pas les dispositions de ce chapitre et portent préjudice à l'intérêt collectif.

Cet article entre en vigueur le 1/1/2020, sauf le II de l'art.33 (conditions d'obligation d'emploi pour les CDG) qui entre en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1/1/2022.

L'article 91 : Expérimentation pour la titularisation des apprentis en situation de handicap

Décret

Cet article prévoit qu'à titre expérimental, et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Un décret en Conseil d'État définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Une évaluation de cette expérimentation est présentée au Parlement un an avant son terme.

L'article 92 : Parcours professionnel, concours, des agents en situation de handicap**Décrets**

La loi instaure des mesures pour sécuriser le parcours professionnel des agents en situation de handicap et préciser les conditions d'aménagement des concours administratifs :

- ✓ Permettre de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur et de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de ce parcours ;
- ✓ Droit de consulter un référent handicap, chargé de les accompagner tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées par l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ; l'employeur veille à ce qu'il dispose sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions (qui peuvent être mutualisées entre plusieurs employeurs publics)
- ✓ Adapter la durée et le fractionnement des épreuves à leur situation, leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires (précisées par eux en amont), leur accorder des temps de repos suffisants entre deux épreuves successives, afin de leur permettre de composer dans de bonnes conditions. Les conditions d'application de ces dérogations seront fixées par décret ;
- ✓ Le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) est saisi pour avis sur les projets de textes relatifs au handicap dans la FP ;
- ✓ Obligation de moyens à l'égard des employeurs afin que les travailleurs handicapés puissent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail en cas de mobilité.

L'article 93 : Procédure de promotion dérogatoire**Décret**

Cet article crée une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, par expérimentation sur la période du 1/1/2020 au 31/12/2025.

Ils pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieurs par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps/cadre d'emplois. Un décret fixe les conditions d'application de cet article et la composition de cette commission.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement devra présenter au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

Titre VI – Entrée en vigueur de la loi (article 94) et 95

L'article 94 fixe les dispositions relatives à l'entrée en vigueur de la loi et **l'article 95** précise que le Gouvernement remet chaque année au Parlement un rapport précisant le montant des rémunérations des membres nommés au sein du Conseil constitutionnel, des AAI et API et des agences de l'État.