



Le journal de la CGT-Culture

N° 16 Avril 2019
ISSN : 2426-2218

Sommaire

Page 1

- édito

Page 2

- les grands principes du
Statut Général

Page 3

- suite

Page 4

- le contenu synthétique
du projet de loi

Page 5

- rôle et compétence des
CAP

Page 6

- mobilité choisie vs
mobilité imposée

Page 7 – 8

- CAP, carrière, l'analyse
de la Cgt-fonction
publique

Page 9

- le recours au contrat
- **Pour tout savoir sur le
projet de loi :**

<https://onenveutpas.fr/>

Page 10

- L'Etat se débarrasse des
fonctionnaires

Page 11

- les clés du camion aux
directions
d'établissements

Page 12 - 13

- recours aux contrats,
l'analyse de la Cgt-
fonction publique

Page 14

- le comité social
d'administration

Page 15 – 16

- fusion CT/CHSCT,
l'analyse de la Cgt-
fonction publique

Culture au poing

Édito

Chères et chers camarades,

Vous trouverez ci-joint un document à usage militant permettant d'avoir un regard quasi exhaustif et une analyse quasi complète du projet de loi Fonction publique.

Il a été conçu comme un outil pour permettre de mieux appréhender les enjeux posés par ce texte législatif (dont l'adoption définitive au Parlement est prévue fin juin-tout début juillet par le Gouvernement).

Mais, « mieux appréhender » n'est évidemment pas une fin en soi. L'objet principal de ce travail est de pouvoir informer les agents du contenu réel – hautement nocif – de ce projet de loi au travers d'Assemblées générales, d'HMI ou de toute autre initiative permettant de construire le rapport de forces au niveau nécessaire pour faire reculer le pouvoir exécutif.

Nous attirons votre attention sur le fait que ce document est attaché au projet de loi sous la forme que nous lui connaissons à ce jour. Sans nul doute, d'autres évolutions interviendront lors du débat parlementaire...mais, c'est une autre histoire !

Tous les combats que nous menons depuis des mois contre les projets « administration centrale stratégique », le transfert des actes de gestion, la transformation des services à compétence nationale en établissements, contre la précarité et pour la revalorisation des carrières rejoignent ce projet de loi. Notre capacité à rassembler le plus large possible contre ce projet sera la meilleure défense du ministère de la Culture, de ses politiques de démocratisation, de protection du patrimoine et de soutien à la création que les personnels font vivre tous les jours au service de la population. A bientôt, #ONBOUGELE9MAI... on lâche rien ! #onenveutpas ! Salut et fraternité Valérie Renault



Les agents et agentes de la Fonction publique sont aujourd'hui l'une des principales cibles des politiques dévastatrices du gouvernement d'Emmanuel Macron. Après la mise en perspective de 120 000 nouvelles suppressions d'emploi, la baisse sans précédent du pouvoir d'achat avec un gel continu de la valeur du point d'indice, la hausse de la CSG non compensée intégralement et dans la durée, la hausse des retenues pour pension, le rétablissement du jour de carence, le gouvernement s'attaque frontalement au Statut général des fonctionnaires et aux missions publiques qu'ils exercent (Action publique 2022). Il poursuit et aggrave ainsi sa politique libérale pour réduire à n'importe quel prix la dépense publique et refonder un nouveau modèle social.

Dans sa logique, à l'image des coups portés au droit et au Code du travail, au statut des cheminots, il présente un projet de loi aux dispositions qui ne sont rien d'autre que le démantèlement du Statut général des fonctionnaires. En dépit de l'opposition des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La Fonction Publique et ses grands principes

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 la Fonction publique de l'Etat, 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 (**FPH**).

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 IVe 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 !

Lors du Conseil Commun de la Fonction Publique du 15 mars, les neuf organisations syndicales ont voté CONTRE le projet de loi et les représentants des employeurs de la Fonction publique territoriale se sont abstenus !

La CGT pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, passe au crible les principales mesures hautement nocives qu'il contient, afin d'armer les militantes et militants.



**LA CULTURE
EN DANGER**

Culture au poing

Le contenu du projet de loi Fonction publique

Le projet de loi compte 32 articles, qui modifient les 4 titres constituant le Statut général des fonctionnaires. Un dernier article, n°33, précise le calendrier d'application de ces mesures. Les mesures contenues dans le projet de loi se déclinent dans 4 grands chapitres qui reprennent les orientations du gouvernement pour « refonder le contrat social avec les agents publics » et un 5^{ème} chapitre qui est la traduction législative du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT, d'une part, ce projet de 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 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 4, 16 et 20 du projet de loi. Enfin, la CGT affirme que toutes ces mesures régressives et attaques contre les principes qui fondent le Statut général, vont à l'encontre d'avancées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

I - « Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics » (articles 1 à 4) :

L'article 1 : « Renforcer la gouvernance du dialogue social »

L'article 2 : « Le Comité social »

L'article 3 : Rôle et compétence des CAP

L'article 4 : Dialogue social et dispositions législatives par voie d'ordonnance

L'article 4-1 : Procédure de recrutement de contractuels sur emplois permanents

II - « Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace » (articles 5 à 13)

« Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs » (articles 5 à 9) :

L'article 5 : Ouverture aux contractuels des postes de direction

L'article 6 : Le contrat de « projet »

L'article 7 : Recrutement de contractuels sur des emplois de fonctionnaires

L'article 8 : Recours au contrat sur emploi permanent à temps incomplet dans la FPT

L'article 9 : Mutation et affectation des fonctionnaires de l'État

« Renforcer la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels » (articles 10, 11 et 12) :

L'article 10 : Généralisation de l'évaluation individuelle

L'article 11 : Rémunération individualisée pour les contractuels et intéressement pour les personnels de la FPH

L'article 12 : « Mieux reconnaître les mérites individuels dans l'avancement et la promotion au choix »

« Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs » :

L'article 13 : « Moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions entre les trois versants »

III - « Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics » (articles 14 à 19) :

L'article 14 : cet article a été supprimé dans la version revue au CCFP du 15 mars

L'article 15 : « Renforcer la transparence et l'équité des règles en matière de contrôle déontologique »

L'article 16 : « Règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics »

L'article 17 : « Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique »

L'article 18 : Des centres de gestion interdépartementaux dans la Fonction publique territoriale

L'article 19 : « Déconcentrer et simplifier la gestion des RH dans la Fonction publique hospitalière »

IV - « Favoriser la mobilité et sécuriser les transitions professionnelles des agents publics » (articles 20 à 26) : « Élargir les opportunités professionnelles des agents publics »

L'article 20 : Portabilité du Compte personnel de formation

L'article 21 : « Favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État »

L'article 22 : « Encadrer la durée d'affectation des agents de l'État en PNA »

L'article 23 : Création d'une portabilité du CDI en inter-versants

L'article 24 : Une rupture conventionnelle, d'abord pour les contractuels

« Sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration »

L'article 25 : Emploi supprimé dans le cadre d'une restructuration

L'article 26 : Détachement automatique dans le cadre d'externalisation

V - « Renforcer l'égalité professionnelle » (articles 27 à 32)

L'article 27 : Obligation de plan d'action « égalité professionnelle » d'ici 2020

L'article 28 : « Dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction »

L'article 29 : « Composition équilibrée et présidence alternée pour les jurys »

L'article 30 : Deux mesures concernant les congés liés à la maternité

L'article 31 : Maintien des droits à l'avancement/promotion

L'article 32 : Favoriser le déroulement de carrière des personnes en situation de handicap

Rôle et compétence des CAP

Des CAP vidées de leurs prérogatives

Le projet de 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 ! 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 sera 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 subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours, révision du compte-rendu d'évaluation) et à la discipline (cf. art. 13).

Des CAP par catégorie

Le projet de loi prévoit également, des CAP par catégorie hiérarchique A, B et C et non plus par corps (ou grade dans certaines administrations).

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 !

Nous estimons au contraire que nous avons besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés, 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. 10 du projet de loi) entre en vigueur au 1/1/2021 pour l'entretien professionnel conduit au titre de 2020 ;*
- *Les décisions individuelles et collectives relatives aux mutations et aux mobilités (précisées dans l'art. 9 du projet de loi) ne relèvent plus des CAP à compter du 1/1/2020 ;*
- *La composition de CAP par catégorie entre en vigueur au prochain renouvellement des instances en 2022 ;*

Recruter un contractuel au lieu de muter un fonctionnaire

Procédure de recrutement de contractuels sur emplois permanents

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. Un décret précisera les modalités qui pourront 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.

Mobilité choisie vs mobilité imposée

Suppression de l'avis préalable de la CAP

Cet article supprime la consultation préalable de la CAP sur les décisions individuelles relatives aux mutations. L'autorité compétente procède aux mutations en tenant compte des besoins du service et des priorités. Elle édicte, dans le respect des priorités définies à l'article 60 modifié de la loi 84-16, des lignes directrices fixant les orientations générales de la politique de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours après avis du Comité social d'administration (cf. article 2).

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).

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.



Emploi supprimé dans le cadre d'une restructuration

Le projet de loi prévoit un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé en cas de restructurations de service.

Ce dispositif comprend :

- un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ;
- la création d'un congé de transition professionnelle destiné à favoriser l'accès à des formations nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier.

Ce dispositif comprend également :

- la création de deux priorités de mutation qui prévaudront sur celles prévues à l'article 60 du titre II : réemploi à la résidence administrative de son ministère ou, à sa demande, sur l'ensemble du territoire national. À défaut, ce réemploi sera envisagé dans un cadre interministériel, sous l'égide du représentant de l'État dans le département ou la région.

- l'instauration d'une possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée 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.

Par ailleurs, en cas de démission régulièrement acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, ce dispositif lui ouvre le bénéfice d'une indemnité de départ volontaire ainsi que de l'assurance chômage.

Pour la CGT, il s'agit purement et simplement d'un plan social destiné à accompagner les suppressions d'emploi dans la Fonction publique de l'État !

Détachement automatique dans le cadre d'externalisation

Le projet de loi instaure, lors d'une externalisation vers le privé de tout ou partie d'une activité assurée par l'administration, un dispositif de détachement automatique des fonctionnaires comme suit :

- il est détaché d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil ;
- 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 ;
- à la fin du contrat, il peut opter soit pour sa radiation des cadres avec une indemnité, soit pour sa réintégration de plein droit dans son administration d'origine.



C.A.P. /// CARRIÈRE /// SALAIRE /// MOBILITÉ

Le combat contre le projet de loi fonction publique c'est une lutte pour la population, les agents, le progrès social

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique: gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices. En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

Salaire et carrière individualisés au mérite



Mobilité contrainte et droit à mutation bafoué



Des CAP vidées de leurs prérogatives

- » Le gouvernement prétend réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes. Il n'en est rien!
- » 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 sera supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne ! (art.3) Tout est donc lié pour le gouvernement !**

SALAIRE ET CARRIÈRE INDIVIDUALISÉE

Le projet de loi prévoit la généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation (art. 10) et de « mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion » des agents (art.12).

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 ce qui s'oppose au système actuel d'évaluation basé sur des critères subjectifs et au mérite déjà utilisés pour promouvoir le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Dans le même objectif, le projet de loi prévoit d'élargir

la rémunération individualisée pour les contractuels et pour les agents de la FPH. La suppression de la notation aura des conséquences sur l'attribution de la prime de service, si elle est maintenue.

La CGT condamne ce projet qui favorise la carrière et la rémunération au mérite, qui ne fera qu'aggraver les inégalités salariales entre les femmes et les hommes !

En plus, les orientations et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours seront fixées dans des lignes directrices de gestion en Comité social (instance qui remplace le CT): si une direction, une collectivité ou un établissement public décide d'une ligne budgétaire à zéro €, ce sera zéro promotion !

MOUVEMENTS DE MUTATION ET MOBILITÉ

Alors que le droit à mutation n'est toujours pas une réalité dans les trois versants, le projet de loi ne fera que restreindre ce droit en supprimant l'avis de la CAP et en autorisant le recrutement par contrat sur des emplois permanents (art. 7 et 8).

Pour les fonctionnaires de l'État (art. 9) il instaure la possibilité de durées minimale et maximale d'occupation de certains emplois.

Pour la CGT, recruter par contrat sur des emplois permanents vacants c'est une atteinte au Statut, c'est réduire les possibilités de mutation !

Tout est fait dans le projet de loi pour contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial et permettre aux employeurs d'élargir leur vivier de recrutement (art. 21-22).

Pour la CGT, c'est la mobilité contrainte qui est mise en œuvre pour gérer les milliers de suppressions d'emplois, les restructurations et externalisations de missions !

Pour cela, le projet de loi prévoit toute une batterie de mesures (art. 25-26) en cas d'externalisation vers le privé (détachement automatique en CDI, indemnité de départ volontaire si démission) et de suppressions d'emploi (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).

POURQUOI UNE TELLE REMISE EN CAUSE DES CAP ?

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 !

Pour la CGT, c'est la porte ouverte à l'arbitraire, au clientélisme, à l'inégalité des droits

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

Ne subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours) et à la discipline avec une nouvelle sanction d'exclusion de trois jours non soumise à la CAP !

Il prévoit également des CAP par catégorie, voire plusieurs catégories selon les effectifs, dès le prochain renouvellement de cette instance.

C'est la fin des CAP, telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui en tenant compte des spécificités de chaque versant, qui est programmée. C'est la fin de règles de gestion nationales clairement établies qui s'appliquent à tous et toutes de façon égalitaire. C'est la remise en cause des statuts particuliers.

Pour la CGT, nous avons au contraire besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés dans les trois versants. C'est une des conditions pour conforter les personnels dans une Fonction publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

La CGT fait des propositions pour l'égalité de traitement et de déroulement de carrière pour tous les personnels des trois versants de la Fonction publique, pour le droit à être informés et défendus tout au long de la carrière par des élu-e-s disposant des moyens nécessaires.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ **L'égalité d'accès à la promotion interne (intra et inter catégorielle) dès lors que l'agent remplit les conditions statutaires ;**
- ✓ **L'égalité de traitement à grade et échelon identique, l'abrogation du RIFSEEP et de toutes formes de rémunération au mérite ;**
- ✓ **Le renforcement du droit à la mobilité et à la mutation choisies ;**
- ✓ **L'amélioration de l'information des agents en matière de promotion et de disponibilité ;**
- ✓ **L'accroissement des moyens des représentants des personnels.**

Le recours au contrat devient la règle

L'accès aux emplois publics.

Reprenons tout depuis le début.

Le recrutement dans la Fonction publique est régi à l'origine par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 :

Article 6 de la déclaration des droits de l'homme

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.**

Lutter contre les nominations arbitraires

Cette affirmation de l'article 6 de l'égal accès aux emplois publics correspond à la volonté de l'Assemblée Nationale de 1789 de lutter contre les nominations arbitraires ou discrétionnaires fondées sur l'appartenance à une caste, sans rapport avec les compétences réelles nécessaires à l'exercice des fonctions publiques royales de l'époque.

C'est ainsi que se sont mis en place au fur et à mesure les recrutements aux emplois publics par des concours ouverts à tous sur la base de jurys diversifiés et d'épreuves communes à tous afin d'assurer aussi l'égalité des chances aux recrutements.

Fondement de la République

Ce principe d'égalité à l'accès aux fonctions publiques est l'un des fondements de la République. Le Statut général de la Fonction publique (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et loi 84-16 du 11 janvier 1984) en découle pour le recrutement des fonctionnaires de l'Etat. Il garantit que les recrutements de fonctionnaires se fassent en toute transparence et non de manière discrétionnaire, à la tête du client comme on dit. Cette transparence dans le recrutement des fonctionnaires est aussi la base de la garantie pour les usagers des services de la République de la neutralité des fonctionnaires auxquels ils ont à faire.

Fonctionnairexit !

Le projet de loi présenté par le gouvernement du président Macron remet en cause ces fondements de la République en favorisant et même en remplaçant le recrutement de fonctionnaires sur concours par le recrutement sur contrat.

Pour tout savoir sur le projet de loi :

<https://onenveutpas.fr/>

Ainsi dans le projet de loi, tout est déjà dit dans les intitulés :

« Titre II : Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

Chapitre Ier : Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs

Section I : élargir le recours au contrat »

Le projet de loi ne modifie pas l'article 3 du titre I de la Fonction publique (loi n°83-634 du 13 juillet 1983). Rappelons que l'article 3 pose comme principe premier : **« Article 3 : Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, ... et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, ..., occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut. »**

Emploi permanent de l'Etat = titulaire

Ainsi tous les emplois permanents de l'Etat doivent être pourvu par le recrutement de titulaire sur la base de l'ouverture au concours dans le respect de l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique. C'est ainsi qu'est rédigé l'article 13 de la loi 83-634 :

« Les grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers ».

Mais.....

Seules des lois peuvent permettre de déroger à ce principe de fond du recrutement de titulaires sur les emplois permanents de l'Etat. C'est dire que la dérogation n'est pas la règle générale ; au contraire elle reste limitée à des cas particuliers identifiables précisément, pour l'instant. Mais...

Le projet de loi élargit le recours au contrat

En revanche, ce projet de loi étend la dérogation de ce principe à la totalité des emplois des établissements publics administratifs sans autres précisions et distinctions et quelle que soit la nature des fonctions exercées, qu'il existe un corps lui correspondant ou non. En effet il abroge la totalité du 2° de l'article 3 du Titre II du statut (loi 84-16 de janvier 1984) qui avait été modifié profondément en avril 2016 afin de limiter drastiquement les conditions de recours aux emplois dérogatoires à la règle fondamentale du recrutement de fonctionnaires pour de l'emploi permanent de l'Etat et de ses établissements.

L'Etat se débarrasse des fonctionnaires

Ainsi l'article 3-2° de la loi 84-16 devient « *Les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre 1er du statut général (loi 86-634) :*

2° *Les emplois des établissements publics de l'Etat, à l'exception des emplois pourvus par les personnels de la recherche.* »

Ce qui revient à écrire que tous les emplois permanents, exceptés ceux de recherche, rémunérés par des établissements peuvent être pourvus par du recrutement sous contrat !



Les établissements se débarrassent des fonctionnaires

Ce remplacement/abrogation ouvre ainsi tous les emplois permanents des établissements, au recrutement sur contrat et non plus au titulaires. Dans ces conditions on comprend mieux l'empressement du gouvernement et du ministre de la Culture de faire basculer 6 500 postes de titulaires en gestion directe vers les emplois des établissements. Ces 6 500 emplois de titulaires pourront en fait être ouverts au recrutement sous contrat et possiblement transformés en emploi sous contrat.

Nouvelles modalités de recrutements des contractuels...

L'ampleur de la transformation des postes de titulaires en emplois sous contrat est tel que le projet de loi a été obligé de prévoir dans son article 6, la modification de l'article 32 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 touchant au recrutement sous contrat en ajoutant :

« *...leur recrutement pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. Un décret en Conseil d'Etat prévoit les modalités de cette procédure, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat* »

Et remise en cause de l'accès à l'emploi public

En effet la différence fondamentale entre le recrutement d'un titulaire et le recrutement sous contrat est la garantie imposée par la loi que les recrutements de titulaire se fassent dans un cadre juridique stricte. La garantie d'accès de tous les citoyens à ces postes se fait par :

- la publicité obligatoire des postes ouverts par arrêtés ministériels ;
- l'égal traitement des postulants par l'inscription de procédures d'examens et de vérification des compétences clairement établies dans le cadre de décrets adaptés à chacune des fonctions exercées (corps de la Fonction publique) ;
- la constitution de jury diversifié, nature et nombre des épreuves auquel tous les candidats sont également soumis.

Des dérives graves et inévitables

A la différence du recrutement de titulaire, le recrutement sous contrat se fait sans règle préalablement établie. S'ouvrent ainsi toutes les dérives possibles en termes de recrutement discriminatoire aussi bien sur l'origine des candidats, leur genre que sur leurs rémunérations. Indices pharaonique pour certains postes de catégorie A « *très recherchés* » ; en revanche, indice minimum, ras la moquette, pour les emplois les moins qualifiés de catégorie C.

L'exemple du ministère de la Culture

Tous les bilans des recrutements sous contrat au sein du ministère de la Culture font état de ces discriminations. Il est question ici de les généraliser.

En effet rien n'est dit sur le contenu des procédures invoquées par la modification de l'article 32 de la loi du 13 juillet.

On les voit déjà venir ... et bonjour les contentieux !

A qui voudrait-on faire croire que sur toutes les fonctions équivalentes de titulaires ouvertes au recrutement sous contrat dans les établissements, les mêmes règles (décret et arrêté) cadrant strictement les procédures de recrutement seront appliquées aux recrutements de postes sous contrat : publicité obligatoire, constitution de jury diversifié, qualifié, nature et nombre d'épreuves adaptées selon les fonctions et qualifications requises ?

Les nouvelles marges de manoeuvres aux encadrants

Sans compter que les procédures prévues seront adaptées à la durée des contrats : sous CDI et sous CDD, d'1 mois, d'1 an, de 3 ans ?

Autant dans ces conditions pour « *donner de nouvelles marges de manoeuvre aux encadrants* » recruter des titulaires, ce sera plus simple !

Liquider le recrutement par concours

La volonté de liquider le recrutement de titulaires se manifeste aussi avec la modification de l'article 4-2° de la loi 84-16. Celle-ci annulerait la limitation du recours au recrutement sous contrat pour les postes de catégorie A et l'étendrait donc à l'ensemble des fonctions de catégorie A, B et C pour tous les emplois rémunérés par l'Etat et les établissements !

La trop fumeuse nature des fonctions

Certes, la nouvelle rédaction préciserait ce que serait la nature des fonctions et des besoins des services : « *fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles* » ... ça c'est du cadrage hautement contournable ; nous pouvons compter sur les pratiques des responsables RH du ministère pour le faire, ils ont l'expérience requise !

Détournement des avis de vacances

Mais elle introduit surtout un autre cas de recours au recrutement sous contrat en lieu et place de titulaire : « *b) 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 à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article 61 ;* » (article 61 de la loi 83-16 : faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de poste et publicité des emplois réservés).

C'est là, légaliser les pratiques malsaines du ministère de la Culture mais surtout des établissements dont les directions s'arrangent pour que les postes de titulaires, mis à la vacance avec des fiches de poste impossibles, ne puissent jamais être pourvus par un titulaire afin de recruter sous contrat.

Rappelons qu'au ministère de la Culture, les recrutements sous contrat pour pourvoir des besoins permanents à temps complet sous article 4-2 (limités aux catégories A) représentent 2013 postes, soit 68 % des recrutements sous contrat sur ce type de besoin.

Un sacré retour en arrière

Alors que la CGT avait obtenu que les recrutements pour des besoins permanents à temps complet au ministère de la Culture sur des fonctions de catégorie C ne puissent se faire sous contrat ni en emplois dérogatoires, ni sous article 4-1 (lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire), le projet de loi « nouvelles marges de manœuvre » ouvre grandes les portes aux recrutements tout azimut sous contrat en catégories A, B et C !



Le projet du contrat de projet

Pourquoi s'arrêter en si bon chemin ?

Encore une fois, le même projet de loi réinvente le contrat à « objet » ou « d'opération », sans durée déterminée ou indéterminée mais dont le terme dépend de la finalisation de l'objet ou de l'opération : vieille lubie du patronat et du ministère de la Culture.

Les personnels à l'épreuve de l'ultra précarité

Déjà expérimenté sur les opérations d'archéologie préventive dans les années 90 par la sous-direction de l'archéologie dans le cadre du droit privé (AFAN), coulé et enterré par la CGT aux Prud'hommes à l'époque, réanimé par Bercy dans les années 2010 encore une fois pour expérimentation toujours en archéologie préventive (INRAP), mais cette fois-ci dans le cadre du droit public et de nouveau coulé et enterré par la CGT, voilà le serpent de mer de la pire précarité déterrée par le ministre de l'action et des comptes publics, Gérald Darmanin.

ni CDIsable ni titularisable

Un agent recruté sur ce type de contrat, d'une durée maximale de 6 ans, ne sait jamais quand son contrat va être mis fin, mais il ne saurait jamais être ni CDIsable ni titularisable.

On ne licencie plus on met fin à une opération. Là on touche le fond de la précarité absolue, celle qui ne se mesure plus !

Avec ce projet de loi, les chiens sont lâchés ! Déjà avec tous les garde-fous des textes législatifs et réglementaires actuels, le laisser aller du ministère de la Culture sur ses établissements a abouti au recrutement de 10 000 agents sous contrat en lieu et place de recrutements sur poste de titulaire en 20 ans.

Les clés du camion aux établissements

Le transfert des 6500 titulaires sur les budgets des établissements c'est déjà la très forte probabilité de la création d'autant de postes de recrutement sous contrat. Avec les autres dispositifs projetés, alors que le ministère compte déjà la plus forte proportion d'agents contractuels, 12 000 pour 24 000 agents publics, les vannes seraient grandes ouvertes à la précarité sociale et statutaire.

Titulaires, contractuels, ensemble contre la précarité

A croire que le ministère de la Culture a servi d'incubateur à tous ces projets de précarisation de l'emploi dans la Fonction publique !

Rappelons ici qu'un agent contractuel reste hautement licenciable dès que le besoin pour lequel il a été recruté est déclaré sans objet par l'administration.



RECOURS AUX CONTRATS

Le combat contre le projet de loi fonction publique c'est une lutte pour la population, les agents, le progrès social

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique: gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices. En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

Recours accru aux contrats



Contrat « de projet »



C'est plus de précarité, c'est la remise en cause de la neutralité du fonctionnaire, c'est l'aggravation des inégalités femmes-hommes!

LE RECOURS ACCRU AU CONTRAT, C'EST L'INFLATION DANS LA PRÉCARITÉ

Alors que le principe posé par le Statut général, stipulant qu'un emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire, est déjà contourné (voir ci-dessous), le projet de loi prévoit d'étendre de manière considérable le recours au contrat.

AGENTS NON TITULAIRES : LA RÉALITÉ

» Les chiffres officiels fournis par la Fonction publique sont édifiants: plus d'1 agent sur 5 travaillant dans la Fonction publique est contractuel.

» C'est 25 % pour le versant territorial, 21 % dans l'hospitalier et 19 % pour celui de l'État.

» 55 % sont en CDD et près de 70 % de ces CDD sont conclus pour une durée inférieure à 1 an.

» Enfin, 62 % des non-titulaires sont des femmes, majoritairement sur des emplois de niveau C.

Pour justifier l'emploi massif de non-titulaires, les arguments des promoteurs du projet de 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.

A la CGT, en revanche, notre opposition à cette dérive repose sur des éléments justifiés.

Précisons d'abord que, si nous combattons le non-titulariat, nous défendons les non-titulaires. Pour la CGT, pour ses militantes et militants, protéger les plus précaires des salariés et obtenir des améliorations concrètes de leur situation constitue une priorité au quotidien.

Pour la CGT, il y a un moyen très simple de lutter contre la précarité: recruter des fonctionnaires et mettre en œuvre un vaste plan de titularisation!

La main sur le cœur, nos interlocuteurs peuvent jurer qu'ils veulent réduire ce fléau, les faits les contredisent. Comme le démontrent les chiffres ci-dessus, la plupart des contractuels sont des CDD et, surtout, plus de 2 CDD sur 3 sont conclus pour des durées très brèves.

Ajoutons que les femmes sont les plus nombreuses à subir le non-titulariat et que, le plus souvent, les plus précaires des contrats leurs sont réservés.

S'il en est ainsi, c'est que, dans leur grande majorité, les employeurs voient dans le contrat une aubaine pour recruter des agents corvéables à merci. Ils verront d'un bon œil l'arrivée du contrat « de projet ».

LE CONTRAT DE « PROJET »

Pour le gouvernement il s'agit 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 au CDI, ni à la titularisation. Il peut être conclu pour une durée minimale d'un an et maximale de six ans et peut être rompu si le projet ne peut se réaliser, ou arrive à son terme, ou se termine de manière anticipée.

Pour la CGT, ce contrat est une aberration, ce sera plus de précarité pour certains, et plus de « pantouflage » pour des hauts fonctionnaires !

Le non-titulariat, 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 ?

Le projet de loi prévoit aussi une « rupture conventionnelle » avec indemnité pour les contractuels. Mais si l'agent revient dans le public dans les 3 ans suivant la rupture, il devra rembourser cette indemnité. Cette mesure sera expérimentée pour les fonctionnaires de 2020 à 2025.

Pour la CGT c'est un nouveau moyen de licencier, un nouvel outil de la précarité !

L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX EMPLOIS PUBLICS

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 signifie pas qu'avec le concours, tout serait parfait.

La CGT a d'ailleurs des propositions, notamment pour 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.

Pour la CGT, l'impartialité de l'agent public ne souffre d'aucun atermoiement. 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 discriminations faites aux femmes ;
- ◊ La résorption de la précarité ;
- ◊ Des garanties pour l'utilisateur d'un service public neutre et exemplaire.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ Un vaste plan de titularisation ;
- ✓ Des dispositions légales contraignantes empêchant le recours abusif au non-titulariat ;
- ✓ Des mesures pour combattre la précarité et la suppression du recours à l'intérim (FPH).

Le comité social d'administration

Fusion des CT et des CHSCT

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 ajoute aux compétences actuelles des CT, celles des CHSCT relatives à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes.

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.

Une formation spécialisée en fonction d'un seuil

Sous certaines conditions, une "formation spécialisée" dédiée à la santé, la sécurité et les conditions de travail (les questions de réorganisation de service sont traitées dans le comité social) peut être créée au sein de ces comités :

- elle est obligatoirement créée à partir d'un certain seuil fixé au niveau législatif pour la FPE ;
- elle peut aussi être mise en place dans les administrations où existent des risques professionnels particuliers, ou lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un immeuble le justifie ;

Composition

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

Rôle « stratégique » sur les politiques RH

L'article 2 va encore plus loin puisqu'il affirme le rôle « stratégique » du Comité social sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels en ajoutant les questions de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap, liées au parcours professionnel.

C'est donc plus qu'une fusion CT/CHSCT puisque le Comité social absorbe certaines prérogatives actuelles des CAP (cf. article 3, 9 et 12) avec des « lignes directrices de gestion » déconcentrées mais sans réels moyens pour les assumer.

Pour la CGT, la fusion CT/CHSCT par la création du « 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.

La suppression des CHSCT, un recul inacceptable

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, son budget dédié et ses représentants formés et techniciens, et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels !

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.

Calendrier de mise en œuvre

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



Mais, attention ! À compter de la promulgation de la loi et des dispositions réglementaires d'application :

- les CT demeurent seuls compétents sur les projets de réorganisations 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 (pour la FPE) sont compétents pour l'examen des lignes directrices en matière de mobilité, de promotion et de valorisations des parcours (cf. article 9).





DIALOGUE SOCIAL /// C.T. /// C.H.S.C.T.

Le combat contre le projet de loi fonction publique c'est une lutte pour la population, les agents, le progrès social

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique: gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices. En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

Comité technique



C.H.S.C.T.



Fusion dans une instance unique « le comité social » d'administration, territorial ou d'établissement

Dans les trois versants, 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 quatre 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, pour mettre en œuvre ses réformes, le gouvernement 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 unanime des syndicats représentatifs de la Fonction publique, il reste droit dans ses bottes. Le projet de loi, en même temps qu'il vide les CAP de leurs prérogatives, instaure la fusion des CT ou CTE et des CHSCT dans une instance unique – le Comité social – compétant pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail.

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION, TERRITORIAL OU D'ÉTABLISSEMENT

Le projet de loi prévoit que cette nouvelle instance ajoute aux compétences actuelles des CT, celles des CHSCT relatives à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes.

Une « formation spécialisée » sur ces questions est obligatoirement créée au sein du Comité social à partir d'un certain seuil d'effectif (fixé par la loi à 300 agents pour la territoriale), ou en fonction de l'implantation géographique des services sur un site, ou si la nature des risques professionnels le justifie.

Le projet va encore plus loin puisqu'il affirme son rôle « stratégique » sur les politiques RH en ajoutant les questions de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap, liées au parcours professionnel.

C'est donc plus qu'une fusion CT/CHSCT puisque le Comité social absorbe certaines prérogatives actuelles des CAP avec des lignes directrices de gestion déconcentrées mais sans réels moyens pour les assumer.

POURQUOI LE MAINTIEN DES CT OU CTE ET DES CHSCT EST ESSENTIEL ?

Le 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.

Pour la CGT, 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.

LES COMPÉTENCES DES CHSCT DOIVENT ÊTRE RENFORCÉES

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, son budget dédié et ses représentants formés et techniciens, et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels!

Pour la CGT, afin que les CHS-CT jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, leurs compétences doivent être renforcées avec notamment :

- la création de CHSCT dans tous les établissements d'au moins 50 salariés;
- des moyens en formation et en temps donnés aux représentants avec prise en charge de leurs frais;
- la possibilité de décider et valider une expertise effectuée par un expert agréé;
- la reconnaissance du délit d'entrave.

LES COMITÉS TECHNIQUES DOIVENT ÉVOLUER

La CGT revendique des améliorations pour les comités techniques. Par exemple :

- une seconde délibération après un vote négatif majoritaire des représentants du personnels (aujourd'hui il faut un vote unanime). Celle-ci ne devrait plus se réduire à une simple formalité administrative;
- un régime de sanction disciplinaire pour les responsables administratifs qui ne respectent pas les textes relatifs aux compétences et au fonctionnement des CT;
- un droit à enquête et expertise pour les CT et CTE.

La CGT fait d'autres propositions pour l'amélioration de la démocratie sociale et faire évoluer les instances représentatives et les droits existants.

Pour en faire des outils au service de réels processus de négociations qui prennent en compte des propositions et des revendications des personnels portées par les organisations syndicales représentatives.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ Une obligation de négociation sur les projets ayant fait l'objet d'un vote majoritairement contre par les syndicats représentatifs;
- ✓ L'amélioration du droit syndical et des conditions de son exercice ainsi que le maintien et le rétablissement des acquis;
- ✓ La création d'instances consultatives permettant le dialogue entre employeurs, représentants des usagers et représentants syndicaux sur les questions ayant trait aux missions de la Fonction publique.