



## LOI FONCTION PUBLIQUE

## L'ANALYSE DE LA FÉDÉRATION DES SERVICES PUBLICS

**Fonctionnaires ou agents publics sous contrat, nous sommes depuis 1952 régis par des lois et textes réglementaires, mieux connus sous le nom de Statut de fonctionnaire.** C'est ce qui nous permet, au quotidien, d'exercer nos missions de service public dans des conditions réglementées et d'assurer la réponse aux besoins des usagers pour lesquels nous travaillons. Chaque jour, dans le cadre de nos missions, nous avons des obligations : indépendance, neutralité, laïcité, respect des règles de déontologie, et nous avons des droits : être citoyen et donc pouvoir dénoncer des faits incompatibles avec le Statut (ex : droit d'alerte), droit à se syndiquer et s'organiser, droit à une carrière, à la mobilité, au reclassement, à des droits individuels encadrés collectivement... Ces lois sont garantes d'un service public rendu pour l'intérêt général. Elles ont été réformées au fil des années, preuve que la Fonction publique sait s'adapter aux besoins nouveaux. **Certaines réformes ont été bénéfiques à la société : lois de 1983, 84,86**, d'autres ont hélas largement été des réformes réactionnaires et grignoté les fondements de ce socle républicain qui repose sur trois grands principes fondateurs.


**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. »

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. L'égalité des citoyens devant le service public est également affirmée.


**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 n'est au-dessus du contrôle des citoyens. La puissance publique est instituée dans l'intérêt général et non dans l'utilité particulière des gouvernants. Le fonctionnaire a la responsabilité d'être au service de l'intérêt général et non au service d'intérêts partisans politiques ou économiques. C'est aussi la raison pour laquelle le statut accorde au fonctionnaire l'entière liberté de penser et de s'exprimer et ne lui impose aucune obligation de réserve.


**LE PRINCIPE D'INDÉPENDANCE**

Le préambule de la Constitution de la IV<sup>e</sup> République 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 statut général du fonctionnaire. 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 met par ailleurs en place la séparation du grade et de l'emploi. Le grade, obtenu par la réussite au concours, est la propriété du fonctionnaire. 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.

**Aujourd'hui, le projet de loi présenté par le gouvernement va encore plus loin dans l'attaque libérale de ces trois piliers essentiels à une société démocratique saine. Dès 2022, il ne restera qu'une poignée de fonctionnaires pour assurer les missions publiques territoriales et les droits des agent.e.s en CDD ou CDI vont encore diminuer, alors même que le nombre de contractuels va augmenter. Déjà inférieurs aux droits du Code du travail, imaginons l'étendue des dégâts dès juillet 2019 si la loi est promulguée !**

**C'EST CHAQUE JOUR, À LA FOIS SUR NOS MISSIONS, NOS CONDITIONS DE TRAVAIL, NOS DROITS ET CEUX DES USAGERS QUE CETTE LOI VA AVOIR DES CONSÉQUENCES GRAVES ET HISTORIQUEMENT RÉGRESSIVES, SI L'ON NE SE MOBILISE PAS POUR SON RETRAIT PUR ET SIMPLE !**

1

## DROIT À ACCÉDER À LA FONCTION PUBLIQUE ET DROIT À UNE CARRIÈRE

Le projet de loi remet en cause directement les 3 principes fondamentaux du Statut et le vide de son sens en voulant faire du CDD la norme de recrutement.

### CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

**Les concours** : ils doivent rester la norme de recrutement, car ils permettent de faire vivre les 3 principes du statut de fonctionnaire

**L'accès direct en catégorie C** : de nombreux emplois publics permettent d'accéder, par une mise en stage directe, à un emploi statutaire. Dans la réalité, les employeurs utilisent à gogo les recrutements en CDD, souvent renouvelés pendant des années sans assurance de titularisation. Même en catégorie C ce sont les luttes qui permettent des titularisations, alors même que le Statut les prévoit.

**Le recrutement par contrat** : la loi du 26 janvier 1984 prévoit déjà des cas très larges de recrutement par contrat, pour assurer la continuité de service public, dans les articles 3 à 3-7. Ces motifs de recrutement sont déjà trop nombreux, car ils affaiblissent les règles statutaires, il n'y a pas besoin d'en créer plus !

**Le point d'indice** : c'est le coefficient qui sert de base à la rémunération de la totalité des agents de la Fonction publique. Il permet l'égalité de traitement de base, quel que soit le versant public dans lequel on est recruté, sur tout le territoire.

**La carrière** : Aujourd'hui, un agent de la Fonction publique est recruté en moyenne à l'âge de 25 ans. Il a donc, toujours en moyenne, environ 37 ans de carrière avant de partir à la retraite. Une part importante des agents ne passe jamais, pour une carrière complète, au deuxième grade. Autrement dit, ils restent dans leur premier grade de recrutement et plafonnent au dernier échelon de ce grade durant de nombreuses années. La CGT revendique depuis longtemps des avancements automatiques et le doublement des rémunérations entre le début et la fin de carrière.

### CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

#### ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AUX CONTRATS

**Création d'un CDD « de projet » ou « d'opération »** : L'article 6 modifie l'article 3 actuel de la loi 84-53, en créant un contrat « kleenex » spécifique à la fonction publique. Il est conclu sans obligation de définir sa durée (sauf si la durée du projet ou de l'opération peut être déterminée) et prend fin quand le projet arrive à échéance, dans une limite de 6 ans. Il peut être rompu si le projet échoue ! Ce contrat, ouvert à toutes les catégories, n'ouvre droit ni à la titularisation ni à la CDéisation. C'est la porte ouverte à la généralisation de la précarité statutaire sans garanties collectives ni déroulement de carrière.

**Développement du recours au contrat sur emploi permanent à temps non complet** : L'article 8 et 14 modifient l'actuel article 3-3, qui permettait de recruter des contractuels sur des emplois permanents lorsqu'il n'existait pas de cadre d'emplois de fonctionnaire correspondant à la fonction demandée (très peu en réalité), pour les emplois de catégorie A lorsqu'un fonctionnaire (ou lauréat du concours) n'avait pu être recruté et pour le secrétariat de mairie des communes de moins de 1000 habitants. Le projet de loi prévoit ainsi de pouvoir recruter en CDD à temps non complet inférieur à 50 % pour tous les emplois et toutes les collectivités ! À la précarité statutaire, le gouvernement ajoute la précarité financière.

**Fin du Statut dans les communes de moins de 1000 habitants !** Jusqu'à présent, les communes de moins de 1000 habitants pouvaient recruter des contractuels uniquement sur l'emploi permanent de secrétaire de mairie. Le recours à des contractuels est élargi à tous les cadres d'emplois, quel que soit le temps de travail. Les communes de moins de 1000 habitants sont au nombre de 25 482 sur un total de 35 228 communes au 1er janvier 2018.

**Recrutement de directeurs généraux issus du privé** pour éradiquer la culture

du service public et la déontologie du fonctionnaire : L'article 5 élargit encore la possibilité hallucinante de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire dans les emplois de direction de la Fonction publique. Sont notamment concernés les DGS et DGA des départements et régions et des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants, au lieu de 80 000 précédemment.

**Une rupture conventionnelle pour les contractuels** : L'article 24 institue pour les agents contractuels un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui prévu par le Code du travail.

L'administration et l'agent contractuel peuvent désormais convenir en commun des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie. Cette rupture conventionnelle donne lieu à une indemnité. Mais si l'agent revient dans le public dans les trois ans suivant la rupture conventionnelle, il sera tenu de rembourser cette indemnité ! Dans le privé, la rupture conventionnelle est un moyen de licencier à bas bruit et bas coût.

#### INDIVIDUALISATION DES DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE, RÉMUNÉRATION ET DE LA DISCIPLINE :

**Entretien professionnel** : L'article 10 fait disparaître du statut général des fonctionnaires la référence à la notation et généralise l'entretien professionnel permettant d'apprécier la valeur professionnelle individuelle des fonctionnaires.

**Rémunération au mérite** : L'article 11 souligne l'importance, en plus de la qualification et des fonctions exercées, du critère de l'engagement professionnel et du mérite de l'agent, quel que soit son statut. Il s'agit ici de supprimer toute dimension collective ou garantie collective en matière de rémunération, d'avancement ou promotion par l'individualisation. Ce type de dispositif fonctionne surtout à la tête du client...

## 2

## DROIT À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE, À LA MÉDECINE DU TRAVAIL, AUX CONGÉS

### CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Lignes directrices de gestion :** L'article 12 impose des lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. Autrement dit si une collectivité décide d'une ligne budgétaire « zéro euro » pour les avancements et promotions, ce sera zéro avancement et promotion...

**Suppression de la parité numérique** entre représentants des collectivités et représentants syndicaux en conseil de discipline : L'article 13 abroge les 2 premières phrases (alinéas) de l'article 90 de la loi 84-53 ! Jusque-là la parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants syndicaux devait être assurée. Cette abrogation des 2 alinéas constituerait une 1<sup>ère</sup> brèche d'importance dans le fonctionnement des conseils de discipline.

**L'article 16** prévoit plusieurs ordonnances qui seront prises par le Gouvernement entre 9 et 12 mois suivant la promulgation de la loi de transformation de la Fonction publique :

**Pour réformer :**

- la participation des employeurs,
- les instances médicales et la médecine préventive,
- les congés pour maladie et les règles de temps partiel thérapeutique,
- les congés pour maternité, adoption ou accueil d'un enfant.

À ce stade, nous n'avons pas encore le contenu des ordonnances, mais nous avons le rapport IGAS N°2016-128R/IGA N°16088-R1/IGF N°2016-M-084/IGAENR °2017-011 de mars 2017 :

« Évaluation du dispositif des instances médicales de la fonction publique, rapport de diagnostic ». Les extraits suivants éclairent précisément les projets du gouvernement : « Le dispositif des instances médicales de la fonction publique, complexe, apparaît générateur de lourdeurs et de délais. ».

#### Les quatre scénarii possibles :

« Une première logique conserve la philosophie actuelle du principe d'un avis médical préalable sur une série de situations.

- Le premier scénario procède à l'allègement significatif des cas de saisines et des procédures. Il assouplit et simplifie l'organisation des instances et sécurise le financement du dispositif.
- Le second scénario recentre les instances

sur une approche purement médicale par la création d'une commission médicale unique et propose de confier à une instance différente le dialogue avec les organisations syndicales, notamment sur les situations d'invalidité et de reclassement professionnel. Il envisage par ailleurs la fusion des congés de longue maladie et longue durée dans un but de simplification et s'interroge sur l'opportunité de la création d'une invalidité de type I.

Une seconde logique change la nature du dispositif pour le rapprocher du régime général. Le contrôle a posteriori des arrêts maladie (hors maladies professionnelles) et des accidents devient la règle. Ses implications en matière organisationnelle, financière et statutaire seraient lourdes.

- Le troisième scénario propose ainsi le passage à un contrôle a posteriori propre à la fonction publique. Le cadre juridique et statutaire des congés maladie reste distinct du régime du privé avec le maintien d'une instance spécifique. Il implique la création d'une médecine de contrôle de la fonction publique et fait de la commission médicale du scénario deux une instance de recours ou d'examen des maladies professionnelles hors tableau.

- Le quatrième scénario envisage la mutation du système, en convergence avec le régime général. Il implique un transfert à l'assurance maladie et à son service médical du contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires et l'instauration d'une cotisation des employeurs publics reliée à la sinistralité au travail. »

### CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Nous avons conquis de haute lutte la participation de l'employeur aux frais de mutuelle et de prévoyance, la création de la médecine préventive et de santé, la reconnaissance des maladies professionnelles et accidents imputables au service.

Vouloir transformer des règles, négociées collectivement, par ordonnance démontre encore une fois la volonté du gouvernement de passer en force des réformes scandaleusement régressives et répressives, et de passer au-dessus des Accords de Bercy, qui placent la CGT en position de force dans les négociations. La CGT restant première organisation syndicale dans la Fonction publique, le gouvernement trouve une parade avec les ordonnances.



## 3

## DROIT À AVOIR DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

## CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Temps de travail** : L'article 17 oblige les Collectivités à se mettre « en conformité » avec la règle générale des 1607 heures annuelles. Elles ont un an après 2020 (élections municipales) pour le faire. Autrement dit on pourra, si la loi passe, mettre tous nos accords locaux à la poubelle !

**CT et CHSCT** : L'article 2 supprime les CT et CHSCT et crée une nouvelle « instance » pour les sujets d'intérêt collectif, le Comité social territorial, qui n'aura plus le même rôle et qui rend facultatif la création de CHSCT pour les collectivités de moins de 300 agents, soit plus de 41000 collectivités qui ne seront plus

obligées de mettre en place un CHSCT. Nous ne pourrons plus intervenir sur les baisses d'effectifs dans nos services, sur les réorganisations, dont le temps de travail, ni sur nos conditions de travail si nous laissons faire impunément le gouvernement. Si nous laissons faire, environ 11000 collectivités seulement seront obligées de mettre en place un CHSCT ! Où est l'égalité de traitement des agents sur l'ensemble du territoire ? Est-ce juste pour nous et pour le public accueilli ? Ici aussi l'inspiration provient directement du privé avec la disparition des Comités d'entreprise devenus Comité social d'entreprise. Et alors que la

mise en œuvre de la loi MAPTAM, NOTRe et des SDCI, associée à la baisse des moyens du service public, s'est traduite par une dégradation des conditions de travail de agents territoriaux, le Gouvernement supprime les CHSCT !

**CAP** : L'article 3 maintient l'existence des CAP, mais les vide de leurs prérogatives et compétences ! Au 1er janvier 2020, il opère une réduction des attributions des CAP et les transforme en quasi instance disciplinaire en supprimant leurs avis préalables en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion : Les CAP ne seront plus consultées pour toutes les questions relatives à la promotion interne (article 39), les avancements (articles 78-1 et 79), les mutations internes (article 52) ; l'avis de la CAP est remplacé par un recours administratif préalable obligatoire avant la saisine du juge administratif ; le recours administratif sera très formel et laissera peu de place aux échanges.

L'avis de la CAP ne sera plus requis lorsque des agents sont transférés à des services mis en commun entre intercommunalités ou communes, lorsque les agents sont répartis entre les communes à l'issue de la dissolution d'un syndicat, d'une intercommunalité ou d'une communauté d'agglomération et lorsqu'il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des agents.

L'article 12 supprime la compétence consultative des CAP en matière de promotion de cadres d'emplois et de grades et instaure des lignes directrices de gestion concertées au sein du nouveau comité social.

Par la suppression des CHSCT, par la perte de compétences des CAP, on prive les agents d'un droit à être défendu.e.s dans leur déroulement de carrière et dans le respect de leurs conditions de travail !

## CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

**Temps de travail** : La loi prévoit que les agents.e.s travaillent 1607 heures par année. Des négociations locales ont permis de gagner des avancées, justifiées par l'organisation du service, la pénibilité ou le désir 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. Or, les régimes de temps de travail dérogatoires antérieurs à 2001 seront supprimés. Les collectivités devront délibérer au plus tard en mars 2021 pour les communes, en mars 2022 pour les départements et décembre 2022 pour les régions). Il s'agit d'augmenter le temps de travail des agents territoriaux

**CT** : il permet aux syndicats de débattre des projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des collectivités : conditions de travail, règlement intérieur, application des règles en matière d'hygiène et sécurité.

**CHSCT** : grâce à la lutte, nous avons conquis dans la Fonction publique la création en 2006 de vrais CHSCT,

comme dans le privé. Cette instance, liée au CT, permet d'avoir les moyens et outils pour mener de vraies enquêtes en cas d'accident du travail par exemple, ou d'étudier les impacts et conséquences néfastes pour les agents des réorganisations, fusions de services et collectivités, que nous vivons toutes et tous... Grâce à l'action conjointe des agents et des syndicats qui les représentent, de nombreux projets sont retirés, de nombreuses luttes sont gagnantes.

Actuellement, les représentants du CHSCT sont librement désignés par les organisations syndicales. Dans le projet de loi, ils devront être désignés parmi les représentants du comité social. En limitant le nombre de représentants du personnel alors que les sujets sont plus nombreux et plus complexes, le gouvernement cherche à affaiblir le rôle des syndicats.

**CAP** : elle rend aujourd'hui des avis préalables en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion. Elles sont garantes pour les agents du respect des droits au déroulement de leur carrière.

## 4

## DROIT À LA FORMATION

## CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Le CNFPT est LE centre de formation statutaire des agents, fonctionnaires et contractuels. Il est financé par les collectivités à hauteur de 0,9 % de leur masse salariale. Et même si trop peu d'agents profitent de leurs droits à la formation, le CNFPT reste la structure de référence pour bien former les agents publics. Depuis longtemps la CGT revendique un financement à hauteur de 3 %.

## CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Le CPF contre le droit à la formation :**

L'article 20 garantit la portabilité des droits acquis au titre du Compte personnel de formation (CPF) par les personnes exerçant des activités relevant du Code du travail et les droits acquis au titre de ce même compte par les agents publics. Est instaurée la possibilité de convertir en euros les droits en heures pour les agents et salariés concernés par une mobilité entre le secteur public et le secteur privé. Les heures acquises au titre du CPF pourront être monétisées...

C'est la fin du droit de la garantie de formation, assurée par le CNFPT et la remise en cause de ce dernier. Sans formation tout au long de la carrière, c'est non seulement l'agent que l'on met en danger, mais aussi l'usager et, au-delà, la qualité du service public rendu.

**L'unification de la formation des fonctionnaires**

et notamment des cadres A au mépris des spécificités des 3 versants, la fin du CNFPT : L'article 20 prévoit «le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics» et «harmoniser la formation initiale et continue, notamment en matière d'encadrement, des agents publics de catégorie A».

La volonté est bien de supprimer le CNFPT par un rapprochement et surtout une modification du financement des établissements publics et des services de formation des agents publics.

## 5

## DROIT À ÊTRE DÉFENDU.E PAR DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DANS DES INSTANCES DE PROXIMITÉ ET DANS CHAQUE VERSANT DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Pour mettre en œuvre son projet de casse du statut et de démantèlement du Service public, le Gouvernement a besoin d'affaiblir les instances paritaires et les prérogatives des représentants du personnel.**

## CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Affaiblissement du CSFPT :** L'article 1 prévoit que le Conseil commun de la Fonction publique puisse être consulté sur des projets de texte relevant des compétences d'un seul conseil supérieur, sur saisine de son président et après accord du président du Conseil supérieur concerné. Dans ce cas, l'avis rendu par le Conseil commun de la fonction publique se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé. Là encore le gouvernement fait peu cas du résultat des dernières

élections professionnelles, car la représentativité entre CSFPT (CGT,CFDT, FO, UNSA, FA-FPT, SUD SOLIDAIRES) et CCFP (les mêmes + 3 : CFTC, CFE-CGC et FSU) n'est pas la même !

**Fusion des CDG :** L'article 18 permet aux CDG qui le souhaitent et relevant de la même région «de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires des centres de gestion auxquels il se substitue». Qu'est-ce

que ça veut dire ? Par exemple si vous habitez Moulin dans l'Allier, votre CDG de territoire sera à Lyon...

De plus, alors que l'article 25 prévoit des dispositions d'accompagnement des agents de l'État et de l'Hospitalière dans le cas des restructurations, notamment pour réaffecter les agents, rien n'est décliné pour la Fonction publique territoriale !

## 6

## DROIT À L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

## CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

**En 2015, 62 % des agent.e.s de la Fonction publique sont des femmes** (46% dans le secteur privé), mais malgré une législation riche sur l'application de l'égalité entre les femmes et les hommes, la CGT fait toujours le constat d'inégalités très fortes au niveau du traitement (écart de rémunération de 19 % dans la Fonction publique), du déroulement des carrières, de la reconnaissance des métiers à prédominance féminine, des mesures sur les conséquences de la maternité, du niveau des pensions ou de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Le protocole d'accord de 2013, signé par la CGT, devrait être décliné à tous les niveaux, mais rares sont les collectivités à l'avoir véritablement décliné.

C'est dans ce contexte de non-application des textes existants qu'un nouvel accord a été proposé aux syndicats en septembre 2018. La CGT ne l'a pas signé, car il est bien en dessous des exigences portées : revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine (bien sûr elle concerne les hommes qui sont aussi dans ces filières); mise en place de mesures contraignantes pour les employeurs publics ainsi que des moyens indispensables inscrits dans les textes législatifs ; nécessité d'avoir une véritable démarche intégrée afin d'évaluer les impacts des réformes sur les inégalités

## CE QUI RISQUE DE CHANGER AVEC CE PROJET DE LOI

**Les mesures du projet de loi dans son ensemble se traduiront, assurément, par une augmentation des inégalités entre les femmes et les hommes.**

**Les mesurette des articles 27 à 33** qui consistent à mettre en place un dispositif de signalement des violences, un plan d'action (évaluation des écarts de rémunération, accès égal aux cadres d'emplois, «favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle», à prévenir et traiter les violences sexistes), à établir chaque année un rapport de situation comparée, à obliger des nominations féminines dans les emplois supérieurs, à une représentation équilibrée dans les jurys de concours, au maintien du régime indemnitaire pendant un éventuel congé maladie après le congé de maternité ne sont en réalité que la retranscription légitime de nombreux travaux sur la question qui ont avancé dans la société en général.

**L'article 31**, qui modifie l'article 72 de la loi 84-3, peut être considéré comme une avancée réelle, obtenue par la CGT : « Le fonctionnaire qui bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant conserve l'intégralité de ses droits à avancement pendant 5 ans ». Mais les droits à la retraite ne sont pas acquis dans ces cas-là...

**L'article 30, II**, qui modifie l'article 88 de la loi 84-3, est le seul qui favorise une avancée concrète pour les femmes : il maintient des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

**L'article 32** lui, se contente de réaffirmer que les personnes en situation de handicap doivent accéder aux mêmes droits que les autres !

## 7

## LES AUTRES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI POUR CASSER D'AVANTAGE LA FONCTION PUBLIQUE :

- **Pour mieux supprimer des postes, une indemnité de départ volontaire ouvrant droit à l'assurance chômage :**

L'article 25 crée un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service prévoyant notamment 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 » et « un congé de transition professionnelle, avec l'accord de son employeur, d'une durée maximale d'un an, lui permettant de suivre les actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier ». En cas de démission acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, celui-ci peut bénéficier d'une indemnité de départ volontaire ouvrant droit à l'assurance chômage.

- **Un dispositif pour mieux privatiser :**

L'article 26, en modifiant la loi 83-634, détermine les conditions selon lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service faisant l'objet d'une externalisation vers une personne morale de droit privé sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil.

Dans le cadre de ce détachement, les fonctionnaires concernés bénéficient d'un CDI auprès de l'organisme privé. Celui-ci peut procéder à tout moment au licenciement du fonctionnaire. Ce dernier peut également demander sa radiation des cadres pour rejoindre l'organisme privé avec au passage une prime. Tout est bon pour privatiser les services publics et réduire le nombre de fonctionnaires.

- **Pour mieux contourner le dialogue social et la représentativité, encore une ordonnance !**

L'article 4 prévoit de refonder la place de la négociation en précisant « les autorités compétentes pour négocier », en « adaptant les critères de reconnaissance des accords et leurs conditions de résiliation »... C'est le pendant de la remise en cause des accords nationaux et collectifs de la loi El Khomri. Nous côtoyons les sommets de l'anti-démocratie assumée !

Réaction de la CGT au CCFP du 13 février 2019 : « On fait une ordonnance quand on est malade, ça ne présume pas bien de la bonne suite de nos discussions... »

- **120 000 SUPPRESSION DE POSTES DE FONCTIONNAIRES**

Aucun objectif chiffré ne figure dans le texte, mais le Gouvernement a confirmé l'objectif de 120 000 suppressions de poste de fonctionnaires, dont 70 000 fonctionnaires territoriaux, d'ici 2022. Olivier Dussopt a expliqué que « C'est un objectif de gestion qui ne peut être inscrit dans le projet de loi, qui est toujours d'actualité, mais qui repose sur les collectivités dans le cadre du principe de la libre administration ».

La méthode pour y parvenir est celle de la contractualisation budgétaire qui contraint les principales collectivités et EPCI à ne pas dépasser une augmentation de plus de 1,2% de leurs dépenses de fonctionnement.

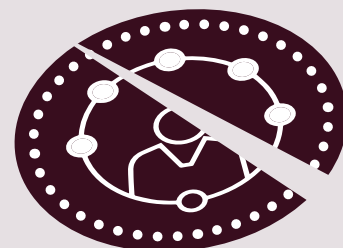
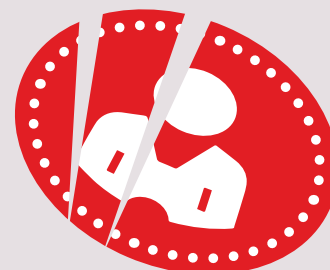
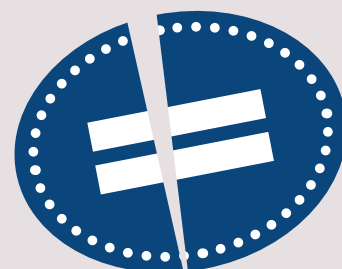
- **UN CALENDRIER CONTRAINT POUR IMPOSER UN RECU SOCIAL D'AMPLEUR !**

La discussion avec les Organisations syndicales des 33 articles en 63 pages du projet de loi est soumise à un calendrier serré : 13 février 2019 : présentation du projet de loi au CCFP ; 15 mars 2019 : vote des organisations syndicales au CCFP ; 27 mars 2019 : Conseil des ministres ; mai : amendements des député.e.s ; Juin : première et unique lecture à l'Assemblée nationale ; Juillet : conseil d'État et promulgation

La CGT a dénoncé le caractère contraint de ce calendrier à la hussarde.

- **RÉACTION SYNDICALES**

Le 13 février, sept syndicats de fonctionnaires sur neuf ont « claqué la porte » de la réunion d'installation du Conseil commun de la fonction publique, suite aux élections professionnelles de décembre 2019. Dans chaque Conseil Supérieur, des boycotts et déclarations ont eu lieu. Nous avons réussi à faire bouger un peu le calendrier, mais seule une mobilisation massive pour le retrait du projet de loi sera payante !





## POUR UNE FONCTION PUBLIQUE MODERNE ET AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL, LA CGT REVENDIQUE :

### UN FINANCEMENT PÉRENNE DES SERVICES PUBLICS, DES MISSIONS PUBLIQUES, DE LA FONCTION PUBLIQUE :

- une réforme fiscale fondée sur la progressivité de l'impôt, le rétablissement de l'ISF et le renforcement de la contribution des entreprises ;
- la création d'un pôle financier public ;
- les moyens nécessaires pour lutter contre les fraudes et évasions fiscales ;
- de nouvelles modalités de financement de la Sécurité et la Protection Sociale ;
- le rééquilibrage des aides aux entreprises avec des contrôles accrus ;

### LE RENFORCEMENT DES LIEUX ET OUTILS DE DÉMOCRATIE :

- la mise en place de creusets démocratiques pour les citoyens ;
- des droits nouveaux pour créer les conditions d'une véritable démocratie au travail ;
- le renforcement des rôles du CHSCT, notamment pour lutter contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles, et de la CAP pour plus de transparence sur les déroulements de carrière

- l'augmentation du point d'indice avec comme base le salaire du premier grade à 1800 €
- des créations d'emplois statutaires pour répondre aux besoins croissants de la population
- un départ à la retraite à 60 ans avec une pension calculée sur les 6 derniers mois, avec reconnaissance de la pénibilité pour des départs anticipés

LE PROJET DE LOI « TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE » N'EST NI AMENDABLE NI NÉGOCIABLE, ÉXIGEONS LE RETRAIT !

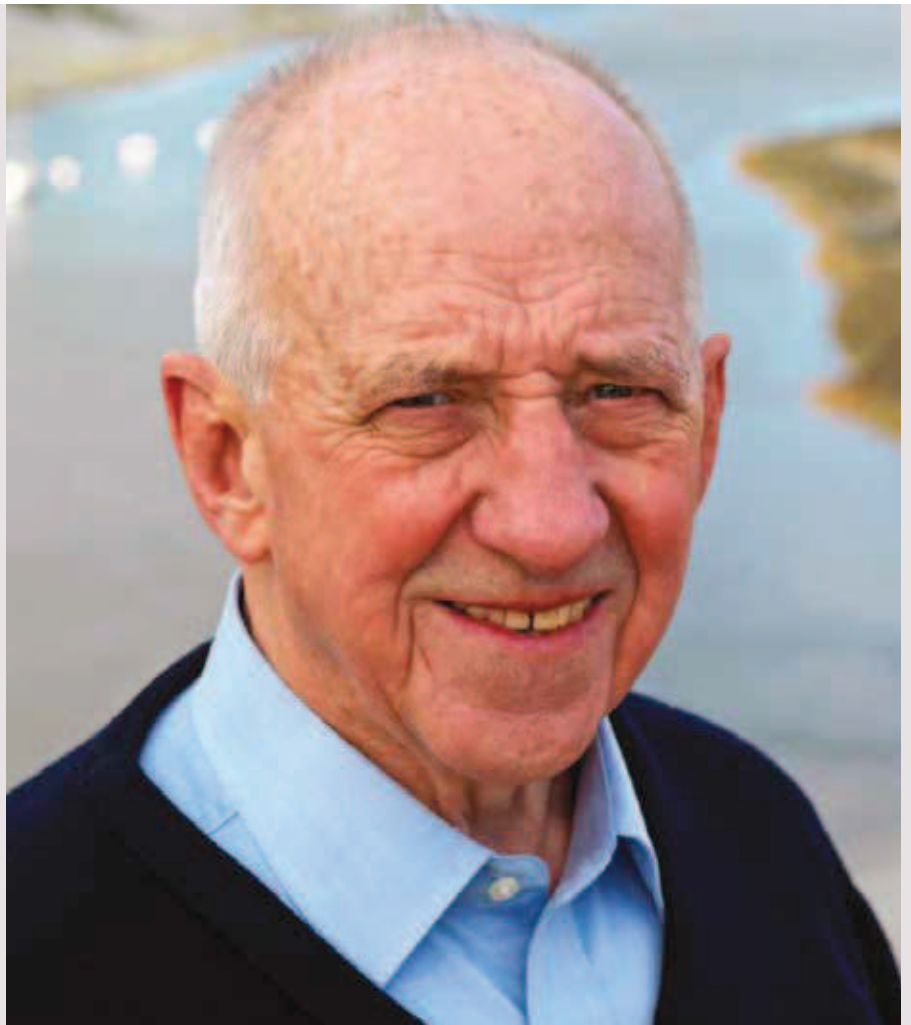
Retrouvez le livret commun FDSP, UFSE, FSAS, Fonction publique : *pour les missions publiques, l'intérêt général, les citoyens, les propositions de la CGT*. mai 2018, supp n°266 sur le site de la Fédération.

Lien : <https://www.cgtservicespublics.fr/societe/politiques-et-finances-publics/plan-action-publique-2022/article/ap-2022-pour-les-missions-publiques-l-interet-general-les-citoyens-les>





«CE QUI SINGULARISE LA POLITIQUE ACTUELLE, C'EST UNE VOLONTÉ DE SUBSTITUER L'IDÉOLOGIE MANAGÉRIALE À L'ESPRIT DE SERVICE PUBLIC. ET POUR CELA, LEVER TOUS LES OBSTACLES À SA MARCHANDISATION.»



## Le projet de réforme de la fonction publique substitue le «manager» au citoyen

**Contribution d'Anicet LEPORS, Docteur d'État en Sciences économiques, Ministre de la Fonction publique de 1981 à 1984**

**E**mmanuel Macron a décidé de s'en prendre aux salariés sous statuts, que ceux-ci soient réglementaires ou législatifs. Il a notamment stigmatisé au cours de la campagne présidentielle le statut général des fonctionnaires, le jugeant « inapproprié ». **Arrivé à la tête de l'État il a d'abord parachevé la réforme du Code du travail entreprise sous le quinquennat de François Hollande imposant comme référence sociale majeure le contrat individuel de droit privé négocié de gré à gré tout en bas de la hiérarchie des normes. Restait alors à en généraliser l'application, dans le privé comme dans le public.** Il y avait

des précédents (La Poste, France Télécom), mais le président de la République a choisi d'entreprendre sa croisade néolibérale par la réforme de la SNCF pour supprimer le statut des cheminots au sein d'un service public dégradé. La roue était libre alors pour une réforme de la fonction publique concernant un cinquième de la population active du pays.

À cette fin, le Premier ministre Édouard Philippe a lancé, le 13 octobre 2017, une gigantesque opération baptisée CAP22, à la fois un leurre au sens où l'exécutif savait parfaitement ce qu'il voulait faire, mais c'était aussi le moyen d'accréditer l'idée d'une politique sérieuse parce que complexe et d'une réelle élaboration collective. Mais la démarche s'est révélée chaotique, un rapport qui devait être rendu public fin mars 2018 ne l'a pas été

et l'opération a tourné au fiasco. Car dès le 1<sup>er</sup> février 2018 le Premier ministre a annoncé les trois terrains principaux de la réforme : le recrutement massif de contractuels au lieu du recrutement par concours de fonctionnaires, l'établissement de plans de départs volontaires, la rémunération dite au mérite. Ces orientations ont été renouvelées lors d'un second comité interministériel de transformation publique, le 29 octobre et un projet de réforme de la fonction publique a été présenté le 13 février 2019, dans la perspective d'une adoption définitive d'un projet de loi avant l'été.

Le statut général des fonctionnaires n'a cessé d'être attaqué depuis la promulgation de son titre 1er par la loi du 13 juillet 1983, soit sous forme d'offensives frontales (loi Galland du 13 juillet 1987, rapport annuel du Conseil