

Projet de loi fonction publique

Dossier d'information sur cette contre réforme

UN REcul SOCIAL INSPIRE DU PRIVE

POUR CASSER LE STATUT ET LE SERVICE PUBLIC



**PROJET DE LOI
DE CASSE DE
LA FONCTION PUBLIQUE**
ET RAPPORT PARLEMENTAIRE
PRIVATISATION DU CNFPT

**Nous ne laisserons
pas faire !**

Sommaire du dossier

Analyse du projet de loi

Avancements, promotions, mobilité, mutation, les CAP vidées de leurs prérogatives

La rupture conventionnelle où comment licencier à tout moment, à bas coût et bas bruit

Rebellion au CSFPT

Mystification gouvernementale au CSFPT

Devenir du CNFPT et des CDG : les organisations syndicales de la Fonction publique territoriale se mobilisent

La privatisation du CNFPT

Agissons pour nos droits, pour nos salaires, pour la fonction publique !

ANALYSE DU PROJET DE LOI

Le projet de loi Transformation de la fonction publique prévoit un recours accru aux **contractuels**, une **fusion des instances représentatives** du personnel et leur **affaiblissement**, un **déroulé de carrière** et une **rémunération au mérite**, touche à l'**harmonisation de la durée du temps de travail** dans la FPT. Le tout dans un **calendrier très serré**. Olivier Dusopt, le secrétaire d'Etat en charge du projet reconnaît qu'il est **inspiré du privé**.

■ DGS ISSUS DU PRIVE, CDD KLEENEX, DEVELOPPEMENT DES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET, INDIVIDUALISATION DES CARRIERES

Des directeurs généraux issus du privé pour éradiquer la culture du service public et la déontologie du fonctionnaire (neutralité, égalité de traitement des usagers, indépendance) : L'article 5 ouvre la possibilité hallucinante, de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire dans les emplois de direction de la Fonctions publique territoriale. Sont notamment concernés les DGS et DGA des départements et régions et des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants.

Un CDD Kleenex de 6 ans :

L'article 6 crée un CDD spécifique à la fonction publique, le "**contrat de projet**", dans la limite de six ans. **Il prend fin quand le projet arrive à échéance**. Ce contrat, ouvert à **toutes les catégories** hiérarchiques, **n'ouvre droit ni à la CDésation ni à la titularisation**.

"Oui, nous nous inspirons de ce qui **marche bien dans le privé** dans le cadre du statut de la fonction publique", déclare Olivier Dusopt. C'est la porte ouverte à la généralisation de la précarité statutaire avec aucun déroulement de carrière.

D'avantage à temps non complet contractuels : L'article 8 élargit le recours au contrat sur les emplois à temps non complet de la FPT et harmonise les conditions de recrutement des fonctionnaires sur ces emplois, quelle que soit la durée du temps non complet. C'est le développement de mini job comme en Allemagne, en Angleterre ou à la Poste. Comment vivre avec des contrats de 8 heures par semaine. A la précarité statutaire, le gouvernement ajoute la précarité financière.

L'entretien annuel pour individualiser : 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 des fonctionnaires.

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 dispositif fonctionne surtout sur la tête du client...

■ LES AVANTAGES ACQUIS EN TERMES DE TEMPS DE TRAVAIL LAMINES, DES CDG POUSSÉS A FUSIONNER

Temps de travail, les avantages acquis laminés : L'article 17 supprime les régimes dérogatoires antérieurs à 2001. Les collectivités locales devront délibérer dans un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées (soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions). Il s'agit d'augmenter le temps de travail des agents territoriaux.

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".

■ LE CPF AU CŒUR DE LA FORMATION DES FONCTIONNAIRES OU LA FIN DU CNFPT, MOBILITE, RUPTURE CONVENTIONNELLE, UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT POUR LICENCIER PLUS FACILEMENT

Retraite

Le texte aura aussi des impacts sur les régimes de retraite des fonctionnaires.

Olivier Dussopt souhaite ainsi « neutraliser les différences de taux cotisation » (78% coté État versus 27% à la CNRACL) pour « favoriser la mobilité des agents publics entre les différents versants ».

À charge pour les ministères d'origine des agents mis à disposition des collectivités territoriales ou hospitalières de financer la différence.

Corollaire d'un recours accru à des contractuels combiné aux réorganisations annoncées, la baisse escomptée d'ici 2022, à l'État et dans les collectivités locales, de 120 000 postes d'agents cotisants, va aussi s'accélérer et aggraver les déséquilibres.

Santé au travail

Sur la santé au travail, une ordonnance va définir d'ici un an, «l'organisation et le fonctionnement des instances médicales». En vue notamment d'«autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention », mais aussi de «simplifier les règles relatives aux différents congés statutaires pour maladies» ainsi que «les prérogatives des agents traitant des dossiers d'accidents et maladies professionnelles».

«On s'oriente vers un alignement sur les règles du privé », redoute Patrick Bourdillon (CGT).

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 à la formation garanti dans le statut de la Fonction publique et assuré par le CNFPT et le développement de la marchandisation de la formation des agents territoriaux.

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".

Le renforcement de la mobilité inter versant pour supprimer des fonctionnaires étatiques : L'article 21 vise à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier en abaissant le taux de la contribution patronale. "Le taux de cotisation pour la retraite est parfois un obstacle à la mobilité admet Olivier Dusopt qui voit en cet article la possibilité de "neutraliser ces différences de coûts". L'article 23 rend également possible (mais non obligatoire) la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique.

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 licenciement à bas bruit et bas coût.

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 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.**

■ AFFAIBLISSEMENT DES INSTANCES PARITAIRES ET DES PREROGATIVES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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.

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

Protection sociale

Le projet de loi de transformation de la Fonction publique aura aussi de nombreuses répercussions sur leur protection sociale.

En matière de santé/prévoyance complémentaire, il va habiliter le gouvernement à réformer par ordonnance, dans un délai de neuf mois, « les modalités de participation des employeurs publics au financement des garanties ».

**Émilie Chalas,
députée LaREM
de l'Isère et fu-
ture rappor-
teure du projet
de loi de
"Transformation
de la fonction
publique"**

« Le contractuel est embauché très vite à la discrétion de l'employeur public sur un salaire avec une mission pour un temps donné. En revanche, il n'est pas possible de faire évoluer la personne sur ce contrat-là. »

« Les concours et les filières sont relativement archaïques ».

« Paradoxalement, le CDD va permettre déprécier ».

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.

Le CST en lieu et place des CT et des CHSCT : L'article 2 institue, dans les trois versants, une instance unique, issue de la fusion des CT et des CHSCT, pour les sujets d'intérêt collectif, le "comité social" d'administration, territorial ou d'établissement selon les versants. Une formation spécialisée sera obligatoirement créée au sein du comité social territorial (collectivités et EPCI) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, à partir d'un certain seuil d'effectifs fixé au niveau législatif pour la fonction publique territoriale (300). **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 des loi MAPTAM, NOTRe et des SDCI, associée à la baisse des moyens du service public, c'est traduite par une dégradation des conditions de travail de agents territoriaux le Gouvernement supprime les CHSCT !

Des CAP vidées de leurs prérogatives : L'article 3 opère au 1^{er} janvier 2020 une réduction des attributions des CAP sur le seul recours en supprimant leurs avis préalables en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion. **L'article 9** simplifie les procédures de mutation des fonctionnaires en supprimant la consultation préalable des CAP sur ce type de décision individuelle. **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.

■ ENCORE DES ORDONNANCES

Plusieurs articles (4, 16, 20) prévoient des ordonnances. Par ce procédé, le Gouvernement est autorisé à intervenir dans le domaine de la loi qui appartient au seul parlement. **Il s'agit d'un procédé antidémocratique, certes autorisé par la Constitution. Le recours à moyen juridique en dit long sur la nature du projet de loi.**

■ 120 000 SUPPRESSION DE POSTES DE FONCTIONNAIRES

Aucun objectif chiffré ne figure pas 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 REcul SOCIAL

La discussion avec les Organisations syndicales des 33 articles du projet de loi est soumise à un calendrier serré. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) entendra le 20 février Olivier Dussopt, puis le lendemain ses formations spécialisées n° 2, 3, 4 et 5 se réuniront

afin d'examiner les demandes d'amendements des employeurs et des OS. Le 27 février, une séance du CSFPT sera consacrée à un vote sur ces amendements et sur le projet de loi. La CGT a dénoncé le caractère contraint de ce calendrier à la hussarde.

■ REACTION SYNDICALES

Le 13 février, sept syndicats de fonctionnaires sur neuf ont "claqué la porte" d'une réunion informelle du Conseil commun de la fonction publique. Au CSFPT, le 13 février également, les syndicats ont protesté contre le calendrier évoquant une démarche à la hussarde.

La CGT, FO, SUD, l'UNEF, l'UNL et l'UNLSD appellent le 19 mars à une nouvelle journée d'action, de mobilisation et de grève.

**PROJET DE LOI FONCTION PUBLIQUE
NI AMENDABLE NI NEGOCIABLE !
RETRAIT !**



« Comme un salarié du privé, un agent public n'a plus une seule vie. La fonction publique doit donc s'adapter à ces rythmes nouveaux. C'est aussi un texte au service des employeurs publics, puisqu'il leur offre plus de souplesse dans la gestion de la masse salariale. »

« La souplesse ne doit pas être un gros mot dans la fonction publique. Bien au contraire. Elle va permettre de responsabiliser les employeurs publics. »

Source AEF Info

AVANCEMENT, PROMOTION, MOBILITE, MUTATION, LES CAP PRIVEES DE LEURS PREOGATIVES



Le projet de loi de réforme de la fonction publique réduit drastiquement le rôle consultatif des commissions administratives paritaires (CAP) sur les décisions relatives à la carrière des agents. Cette instance deviendrait une structure d'appel pour les cas les plus litigieux. Avant tout recours contentieux, les agents devront obligatoirement formuler un recours administratif préalable.

Macron, Philippe et Dussopt entendent vider de leur substance les CAP actuellement, consultées sur les promotions, les avancements de grade et les mobilités des fonctionnaires.

Le texte supprime ainsi l'avis préalable de cette instance *"respectivement sur les questions liées aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale et sur les questions liées à l'avancement et à la promotion dans les trois versants"*. Le projet de loi supprime aussi la compétence consultative des CAP sur les tableaux annuels d'avancement.

En lieu et place, le projet de texte *"recentre le rôle et les attributions"* des CAP *"sur la*

prévention, le traitement et l'accompagnement des situations individuelles les plus complexes".

Les CAP seraient réduites à examiner les recours administratifs préalables

"obligatoires" (avant toute saisine du juge administratif) en cas de décision individuelle *"défavorable"* en matière de promotion, d'avancement, de mobilité ou de mutation.

En introduisant ce recours administratif préalable obligatoire, l'exécutif transpose ainsi à la fonction publique civile des dispositions actuellement appliquées à la fonction publique militaire.

En plus de supprimer l'avis des CAP, le gouvernement veut désormais dissuader les agents de s'opposer aux déci-

sions les concernant. Une lecture que partage Olivier Renaudie, professeur de droit public à l'école de droit de la Sorbonne : *"On fait en sorte qu'il y ait moins de recours des agents devant les juridictions administratives"*, explique l'universitaire.

L'avis des CAP saute pour les transferts d'agents entre collectivités

Dans le cas où une intercommunalité restituée à l'une de ses communes membres une compétence et où il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des agents de ces communes auprès de l'établissement intercommunal concerné, le fonctionnaire territorial *"qui ne peut être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment reçoit une*

affectation sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper" ou *"sur un poste de même niveau de responsabilités"*, explique le projet de loi de réforme de la fonction publique.

L'avis préalable des CAP sur ces affectations, qui existait jusqu'alors, disparaît donc. Cet avis consultatif des CAP saute également 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.



Casser les syndicats

Émilie Chalas, rapporteure du projet de loi de "Transformation de la fonction publique"

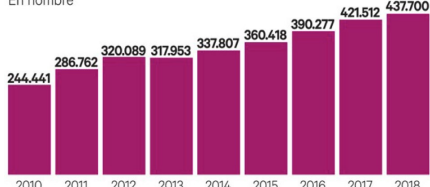
"Nous aurons le courage de percuter le mode de fonctionnement des syndicats".

« Les critiques des organisations syndicales sont légitimes, puisqu'on leur ôte une partie de leur pouvoir et donc la possibilité de capter des adhésions. »

Source AEF Info

Les ruptures conventionnelles homologuées en France

En nombre



LES ÉCHOS / SOURCE : DARES

DES FONCTIONNAIRES DETACHES SUR DES POSTES DE CONTRACTUELS ?

La question se pose.

En effet, le projet de loi précise que le mécanisme de rupture conventionnelle ne s'appliquera pas aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuels.

Est-ce à dire qu'à termes, les fonctionnaires titulaires devront être détachés sur des postes en tant que contractuels ?

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, OU COMMENT LICENCIER A TOUT MOMENT A BAS COÛT ET BAS BRUIT

Pour "favoriser la mixité des carrières publiques et privées" (personne ne sera dupe d'une telle formule), le projet de loi de réforme de la fonction publique institue un dispositif de rupture conventionnelle ouvrant droit au versement d'une indemnité. Le régime d'auto-assurance chômage sera aussi élargi.

Le gouvernement souhaite instaurer un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui en vigueur dans le privé. Une mesure dans la droite ligne des autres dispositions du projet de texte, à savoir le développement des mobilités vers le secteur privé et, en filigrane, l'atteinte de l'objectif présidentiel de 120 000 suppressions de postes dans la fonction publique d'ici la fin du quinquennat.

Ce dispositif s'appliquera uniquement aux contractuels relevant des trois versants de la fonction publique. Néanmoins, ceux-ci ne pourront pas en bénéficier pendant leur période d'essai ni en cas de licenciement ou de démission. Par ailleurs, le mécanisme ne s'appliquera pas aux fonctionnaires détachés en qualité de contractuels.

L'administration et l'agent contractuel pourront désormais convenir "en commun" des conditions de la rupture du CDI qui les lie. Cette rupture conventionnelle – qui ne pourra pas être imposée par l'une ou l'autre des parties – donnera lieu à l'établissement d'une convention et au versement d'une indemnité dont les montants (minimum et maximum) seront aussi fixés par décret.

En cas de retour dans le secteur public dans les trois années suivant la signature de la rupture conventionnelle, l'agent contractuel concerné par cette convention devra rembourser les sommes perçues au titre de son indemnité. Et ce au plus tard dans les deux ans qui suivent son nouveau recrutement dans le secteur public.

Par ailleurs, en cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle, les agents publics pourront désormais bénéficier du régime d'auto-assurance chômage. Le projet de loi de réforme de la fonction publique étend en effet les cas d'ouverture du droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

En plus du cas de ces agents au chômage à l'issue d'une rupture conventionnelle, ce droit sera aussi ouvert aux cas de privations d'emploi résultant d'une démission donnant droit à une indemnité de départ volontaire au titre d'une restructuration.

Pour rappel, les seuls agents publics pouvant bénéficier aujourd'hui des allocations chômage sont ceux involontairement privés d'emploi à la suite d'un licenciement, d'une révocation, d'une radiation d'office des cadres ou lors de la non-réintégration au terme d'un détachement ou d'une disponibilité.

Peuvent aussi prétendre à ces allocations les contractuels en CDD dont le contrat est arrivé à expiration, mais également les fonctionnaires et contractuels qui démissionnent pour un motif légitime (pour suivre un conjoint qui change de lieu de résidence administrative afin d'exercer un nouvel emploi, pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de rési-

dence, sous conditions en raison de son mariage ou de son Pacs, pour cause de changement de résidence justifié par des violences conjugales, pour conclure un contrat de service civique ou de volontariat).

Un contractuel en CDD dont le contrat est arrivé à expiration et qui a refusé la proposition de renouvellement pour un motif légitime peut aussi bénéficier des allocations chômage.

Sont considérés comme des motifs légitimes le refus lié notamment à des considérations d'ordre personnel (pour suivre le conjoint obligé de déménager pour des raisons professionnelles par exemple) ou le refus motivé par une modification substantielle du contrat sans justification de l'employeur. À ce jour, le montant brut journalier de l'allocation de retour à l'emploi comprend une partie fixe égale à 11,92 euros et une partie variable, égale à 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR). *« Cette somme ne peut pas être inférieure à 57 % et supérieure à 75 % du salaire journalier de référence. »*



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, PASSEPORT POUR LE CHOMAGE

Pour l'année 2018, le nombre d'inscriptions à la suite d'une rupture conventionnelle s'est élevé à 410 700 sur un total de ruptures homologuées de 437 700. Plus de 9 salariés sur 10 ayant quitté « à l'amiable » leur entreprise se retrouvent à la case chômage ! Source DARES

UNE RUPTURE QUI NE POURRA ÊTRE IMPOSÉE AUX AGENTS ?

Le texte affirme que la rupture conventionnelle – qui ne pourra pas être imposée par l'une ou l'autre des parties

Près d'un salarié sur 3 déclare avoir été contraint par son employeur à quitter l'entreprise (étude Dares). Les trois quarts des ruptures conventionnelles sont conclues dans les petites entreprises, où les syndicats sont moins présents et les salariés plus précaires et vulnérables.

Il en sera de même dans les petites communes...



REBELLION DU BUREAU DU CSFPT CONTRE LE CALENDRIER D'EXAMEN DU PROJET DE LOI

Communiqué n°1 de la délégation CGT au CSFPT

Mercredi matin 20 février 2019, s'est tenu un bureau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Il a adopté un vœu dénonçant le calendrier imposé par le Gouvernement et a annulé la réunion de travail visant à amender le projet de loi.

Mercredi matin 20 février 2019, s'est tenu un bureau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

À cette occasion et en lien direct avec les décisions de l'intersyndicale Fonction publique (État, hospitalière et territoriale), la Délégation CGT a annoncé son boycott :

- De la présentation au CSFPT du projet de loi Fonction publique par le secrétaire d'État Olivier Dussopt, le 20 février 2019 ;
- De la réunion des formations spécialisées du CSFPT prévue le 21 février 2019 afin de procéder au travail d'amendement dudit projet de loi ;

- De la séance plénière du CSFPT du 27 février 2019 consacré au débat et vote de ce projet. D'autres délégations ont indiqué boycotter également comme la CGT, l'intégralité du processus, ou seulement la réunion des formations spécialisées et participer à la plénière pour amender le projet.

La décision de la CGT, 1ère organisation de la FPT et de la FP constitue une réaction légitime au comportement du gouvernement qui méprise la démocratie sociale.

En effet, alors que 9 organisations de la Fonction publique ont demandé le report de l'examen du projet de loi, celui-ci répond par un calendrier à marche forcée pour mieux imposer sa contre-réforme.

Lors du bureau du 20 février, les employeurs et l'ensemble des 6 organisations syndicales ont considéré comme inacceptable ce calendrier. Le bureau a d'ailleurs adopté un vœu dénonçant les conditions du débat. Employeurs territoriaux et organisations syndicales ont de plus décidé unanimement de ne pas participer à la réunion inter FS du 21 février qui n'aura donc pas lieu.

Voilà la réalité de la période, il n'y a pas de « grand débat », comme l'a déclaré la CGT « Macron persiste et signe : j'ai un programme et je l'appliquerai, avec un cap : continuer à réduire la dépense publique et les services publics dont certains seraient dépassés et trop chers, ne pas revenir sur l'imposition des plus riches, la pour-

suite de la réorganisation de l'État et des services publics pour, là aussi, faire des « économies ».

Bref, c'est « circulez y'a rien à voir ».

Cette morgue gouvernementale envers la démocratie sociale et les organisations syndicales est d'ailleurs inscrite dans les tous premiers articles du projet de loi Fonction publique qui visent à affaiblir les instances représentatives du personnel.

En témoignent :

- La volonté de court-circuiter le CSFPT au profit du CCFP ;
- La réduction des prérogatives essentielles des Commissions Administratives Paritaires ;
- La suppression des CHSCT, au moment même où les conditions de travail se sont fortement dégradées sous l'effet des lois MAPTAM, NOTRe, de la révision des Schémas Départementaux de Coopération Intercommunale et de la contractualisation financière.

Ce coup de massue antidémocratique vise comme l'a souligné le secrétaire d'État, Olivier Dussopt à introduire dans la Fonction publique ce qui prévaut dans le privé.

En 1er lieu, il s'agit d'une extension généralisée de la précarité avec :

- Le contrat de projet, un CDD de 6 ans, kleenex, qui n'offre aucun déroulé de carrière, aucune possibilité d'intégration – titularisation ; ce pour toutes les catégories A, B et C.
- La rupture conventionnelle qui permettra de licencier à bas coût et à bas bruit ;
- Le recours accru aux emplois à temps non complet, une forme de mini jobs.

En second lieu, il s'agit de la fin des garanties collectives avec :

- L'entretien individuel conduisant à une rémunération individualisée dite au mérite en fait à la tête du client ;
- La fin de l'avis consultatif a priori des CAP pour ce qui concerne les avancements de grades, les promotions, le détachement, etc. ;

- La remise en cause des régimes dérogatoires au temps de travail, antérieurs à 2001 ;
- La remise en cause du droit à la formation par le biais du CPF et de la privatisation du CNFPT.

En troisième lieu, il s'agit de supprimer des fonctionnaires et de casser le service public. Même si le projet de loi ne fixe pas cet objectif, il lui est associé : 120 000 postes sont concernés dont 70 000 dans la FPT. Les collectivités et EPCI soumises à la contractualisation financière ont déjà commencé à contraindre leur masse salariale, donc l'emploi public.

Le projet prévoit ainsi :

- Un dispositif d'accompagnement des fonctionnaires dont le poste a été supprimé ;
- Une mobilité inter fonction publique facilitée afin de favoriser le transfert – défausse de fonctionnaires de l'État vers les collectivités territoriales et les EPCI ;
- Des départs volontaires vers le privé ;
- Un dispositif spécifique aux fonctionnaires dont les missions seront confiées

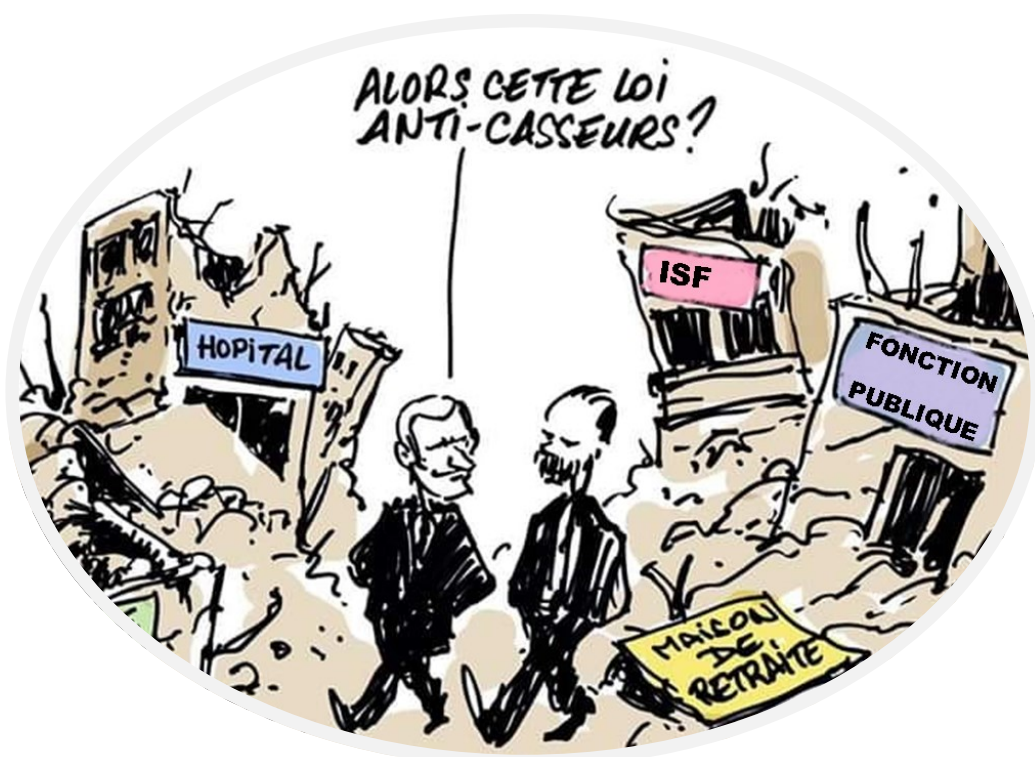
au privé. Il s'agit là de permettre de nouvelles privatisations.

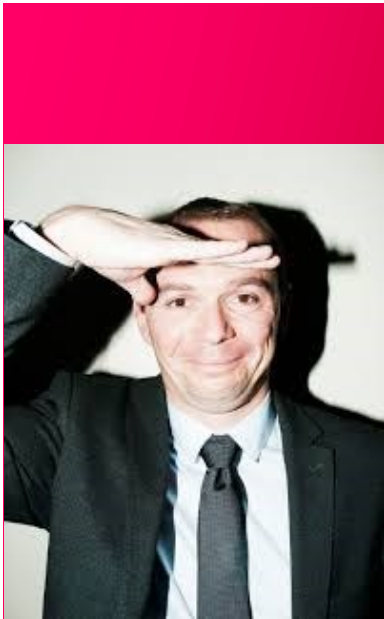
Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces mesures, le gouvernement entend :

- Recruter des directeurs généraux issus du privé pour éradiquer la culture du service public et la déontologie du fonctionnaire (neutralité, égalité de traitement des usagers, indépendance)
- Recourir à des ordonnances. Il s'agit d'un procédé antidémocratique, certes autorisé par la Constitution. Le recours à moyen juridique en dit long sur la nature du projet de loi.

Ce texte n'est ni amendable, ni négociable. La CGT s'oppose donc totalement à ce recul social pour l'ensemble des fonctionnaires, mais aussi pour l'ensemble des usagers des services publics.

Face cette contre-réforme, la CGT affirme l'idée et le projet d'un fonctionariat porteur de progrès social, de développement des territoires, à travers des services publics de qualité et modernes, outil redistributif des richesses.





MYSTIFICATION GOUVERNEMENTALE AU CSFPT

Communiqué n°2 de la délégation CGT au CSFPT

Mercredi 20 février, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics est venu présenter son projet de loi Fonction publique au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Cette présentation a donné lieu à une véritable mystification gouvernementale que ce soit lors de la séance informelle du CSFPT et après celle-ci par le biais d'un communiqué du secrétaire d'État truffé d'auto-satisfecit et de contre-vérités

▣ **« Un projet représentant un juste équilibre » dixit Dussopt**

Pour le secrétaire d'État, sa contre-réforme représente « le juste équilibre entre les attentes des agents, des managers et des usagers des services publics ».

FAUX

Comme le reconnaît le secrétaire d'État lui-même, ce projet est issu de ce qui « marche dans le privé » pour les patrons et les actionnaires. Le texte reprend ainsi les grandes lignes des ordonnances travail, qui ont remodelé en 2017 le Code du travail dans le secteur privé.

Comment croire un seul instant qu'un projet qui généralise la précarité dans la fonction publique (contrat de projet, rupture conventionnelle, extension des postes à temps non complet) repose sur un juste équilibre pour les agents, les cadres territoriaux et les usagers ?

Comment répondre aux besoins de ces derniers quand le gouvernement Macron – Philippe entend supprimer 120 000 postes de fonctionnaires et organise la baisse des moyens des services publics à travers la contractualisation financière ?

❑ « Une séance ayant permis un véritable temps d'échanges nourris, notamment avec les représentants des organisations syndicales » dicit Dussopt

FAUX

Olivier Dussopt ignore-t-il que les 6 organisations syndicales membres du CSFPT avaient annoncé le matin même de la séance informelle leur volonté de voter contre son projet de loi ?

Ignore-t-il que ces mêmes organisations ont adopté en bureau du CSFPT, un vœu commun avec les employeurs dénonçant le calendrier de présentation de la contre-réforme ? Vœu conduisant la Gazette des communes à titrer « La fronde des syndicats et des employeurs territoriaux » !

Ignore-t-il que ces mêmes organisations ont adopté en bureau du CSFPT, un vœu commun avec les employeurs dénonçant le calendrier de présentation de la contre-réforme ? Vœu conduisant la Gazette des communes à titrer « La fronde des syndicats et des employeurs territoriaux » !

Au demeurant, 4 organisations syndicales majoritaires au sein du CSFPT (CGT, FO, FA-FPT et SUD) n'ont pas assisté à la séance informelle pour protester contre les méthodes brutales et antidémocratiques du gouvernement.

❑ « Une volonté de poursuivre le dialogue et la concertation »

Par sa présence à cette séance informelle, le Secrétaire d'État Olivier DUSSOPT aurait « démontré sa volonté de poursuivre le dialogue et la concertation ».

FAUX

Le gouvernement Macron fait preuve de surdité sociale. 9 organisations syndicales ont dans un courrier commun demandé le report de l'examen du projet de loi et lui leur répond par un calendrier à marche forcée à la hussarde.

❑ « La possibilité d'amender le projet de loi »

Pour Olivier Dussopt, « C'est lors de séance que les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics territoriaux pourront enrichir, par leurs amendements, les dispositions du projet de loi qui concernent la fonction publique territoriale ». « Les échanges nombreux qui ont nourri cette séance du CSFPT ont aussi permis au Secrétaire d'État de rappeler sa totale disponibilité pour regarder positivement –à la demande des représentants des organisations syndicales –les articles du projet de loi qui pourront être enrichis par leurs amendements ».

FAUX

Lors du bureau du CSPT, le 20 février, employeurs et organisations syndicales ont décidé de ne pas tenir la réunion des formations spécialisées prévue le lendemain et devant discuter des amendements au projet de loi ; ce afin de protester contre le caractère contraint du calendrier.

La Direction Générale des Collectivités Locales a précisé que ce faisant, aucun amendement des employeurs ou des OS ne serait accepté lors de la séance plénière du 27 février ou lors d'une reconvoction de celle-ci en cas d'absence du quorum ou de rejet du projet de loi.

La CGT est claire, le contenu de ce projet n'est ni négociable ni amendable. Mais en l'espèce, Olivier Dussopt ment quand il déclare que « c'est lors de séance que les représentants des organisations syndicales et des employeurs publics territoriaux pourront enrichir, par leurs amendements, les dispositions du projet de loi ». Et puis amender quoi ? Le CSFPT n'est saisi que de 5 des 33 articles de la contre-réforme !

❑ « Un renforcement du dialogue social »

Olivier Dussopt affirme « un renforcement de la gouvernance du dialogue social au niveau interfonctions publiques ».

FAUX

Où est le renforcement du dialogue social quand le gouvernement par le biais de la DGCL prive le CSFPT de son droit d'amendement à l'occasion de l'examen du projet de loi ? Et quand l'article 1ER du projet de loi entend déposséder le CSFPT (comme le CSFPE et le CSFPH) de ses prérogatives ?

Comment parler de renforcement du dialogue social quand la contre-réforme vide les Commissions Administratives Paritaires de leurs principales fonctions et supprime les CHSCT ? Ce alors que les conditions de travail se dégradent sous l'effet des lois MAPTAM, NOTRe, de la révision des Schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) et de la contractualisation financière.

📄 « Déprécariser, harmoniser le temps de travail »

Olivier Dussopt considère que « les discussions ont également porté sur les nouveaux leviers, proposés par le gouvernement, pour déprécariser les emplois à temps non complet et sur l'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale ».

FAUX

Le projet de loi ne prévoit pas de déprécariser les emplois à temps non complet, mais de renforcer le cadre juridique qui permettra d'accroître le recours à ce type de mini job, avec des salaires de misère pour des précaires institutionnalisés.

Quant à l'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique territoriale, il s'agit d'éradiquer tous les avantages acquis en la matière. C'est là un véritable recul social. Les employeurs territoriaux considèrent d'ailleurs ce volet du projet comme inapplicable.

L'opération de mystification gouvernementale montre que l'opposition à la contre-réforme s'organise, notamment au CSFPT.

Le vœu unanime employeurs territoriaux / syndicats, en témoigne une majorité des OS boycottera la séance plénière du 27 février la rendant caduque faute de quorum. Lors de la séance suivante, l'ensemble des OS votera contre le projet de loi.

C'est parce que le CSFPT est aujourd'hui un lieu de résistance qu'Olivier Dussopt, dans son entreprise de fossoyeur de la Fonction publique et du service public est contraint à de tels artifices de communication qui ne dupent personne. Sauf peut-être lui-même.



DEVENIR DU CNFPT ET DES CDG, MOBILISATION UNITAIRE SYNDICALE



Conférence de presse
intersyndicale
Intervention de Chris-
tophe Couderc, Vice-
président CGT du CNFPT

Vidéo:
[https://youtu.be/UkZe-
gKjMsQ](https://youtu.be/UkZe-gKjMsQ)

**Communiqué de presse CFDT – CGT – FA FPT – FO – FSU –
UNSA - SUD**

**Les organisations syndicales de la Fonction publique terri-
toriale CFDT – CGT – FA FPT – FO – FSU – UNSA - SUD se
sont réunies le 22 février.**

**Le gouvernement vient de publier le projet de loi Fonction
publique à grand renfort de communication et envisage de
procéder, à la hussarde, en bafouant la démocratie sociale
et les organisations syndicales.**

Ce projet de texte constitue une attaque d'ampleur contre la Fonction publique et plus singulièrement contre le versant territorial : recours accru aux contractuels, fusion des instances représentatives du personnel, développement de la rémunération au mérite, remise en cause des accords favorables à la durée du temps de travail...

Ce projet de loi est bien la boîte à outils pour supprimer 120 000 postes de fonctionnaires dont 70 000 rien que pour la Fonction publique territoriale.

Dans le même temps, un rapport remis au Premier ministre par deux parlementaires LREM intitulé pour « renforcer et optimiser la fonction et les outils RH des collectivités pour accompagner les transitions territoriales et professionnelles » accompagne de très près, la communication du projet de loi Fonction publique.

Nous refusons que ces propositions soient intégrées dans le projet de loi par amendements parlementaires ou par ordonnances.

À travers 24 propositions, c'est en effet la porte ouverte à la privatisation du CNFPT avec son changement de statut transformé en établissement industriel et commercial (EPIC), c'est-à-dire en prestataire de formation concurrentiel qui ne serait plus dédié aux seuls agents territoriaux.

La suppression des plans de formation devenant des plans de développement des compétences, c'est-à-dire consacrés aux seuls besoins des employeurs. Toute référence à un droit à la formation est oubliée par cette nouvelle architecture.

L'organisation représentative des employeurs publics territoriaux ne doit pas prendre la main sur la cotisation de la formation, ce qui mettrait fin, de fait, au paritarisme du CNFPT.

Pour se justifier, les auteurs du rapport n'hésitent pas à véhiculer des arguments mensongers :

- CNFPT « insuffisamment déconcentré » alors qu'il dispose de 29 délégations interdépartementales et de 64 antennes, et que la politique libérale ferme de plus en plus d'antennes locales d'organismes publics ;

- « baisse plus que proportionnelle de son activité » engendrée par la baisse de la cotisation, ce qui est démenti par les chiffres ;

- « mise en place d'un observatoire prospectif de l'emploi » qui existe déjà.

En quoi, la casse du service public de formation pourrait servir « l'unicité de la Fonction publique territoriale » ?

Les organisations syndicales réaffirment leur attachement à la cotisation consacrée exclusivement à la formation professionnelle des agents territoriaux, dans le cadre de la gestion paritaire garantissant un égal accès à une formation professionnelle de qualité pour tous les agents territoriaux, et sur l'ensemble du territoire.

L'heure est bien à la mobilisation contre le projet de loi relatif à la Fonction publique et contre le rapport parlementaire de privatisation du CNFPT.

C'est pourquoi, les organisations syndicales de la Fonction publique territoriale prennent d'ores et déjà diverses initiatives pour peser sur le dispositif engagé par le pouvoir exécutif.

Réforme de la fonction publique, mise en place du CPF, rapport parlementaire sur la formation et la gestion des carrières des agents des collectivités territoriales, attaque contre le CNFPT et les CDG, il s'agit d'un tout.

AGISSONS!

POUR NOS DROITS POUR NOS SALAIRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE

LE PROJET DE LOI DIT DE « TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE » RENDU PUBLIC LE 13 FÉVRIER, C'EST :

PLUS DE PRÉCARITÉ

- extension des possibilités pour les employeurs de recrutement par contrat
- création d'un « contrat de projet » pouvant prendre fin n'importe quand avec un délai de prévenance de deux mois et d'une durée maximale de 6 ans, soit la durée d'un mandat municipal
- introduction de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

PLUS D'ARBITRAIRE ET DE FAVORITISME

- individualisation croissante de la rémunération et du déroulement de carrière, qui dépendront en grande partie du bon vouloir des directions et pourront évoluer à la baisse d'une année à l'autre
- suppression des CHSCT et des Comités Techniques, remplacés par une instance unique aux rôles et moyens réduits
- affaiblissement du rôle des commissions administratives paritaires et des droits syndicaux, conduisant à réduire les moyens pour nous défendre face à nos employeurs
- renforcement du pouvoir de sanction disciplinaire des employeurs

MOINS D'EFFECTIFS ET DE MOYENS POUR EXERCER NOS MISSIONS :

- facilitation et encouragement des suppressions de postes
- allongement du temps de travail avec la remise en cause

- des protocoles locaux de mise en place des 35 heures
- démantèlement et privatisation de notre outil paritaire national et solidaire de formation professionnelle, le CNFPT
- mise à mal de la médecine préventive

Cette attaque sans précédent contre la Fonction publique, contre nos droits et garanties, contre nos conditions de travail appelle une mobilisation dans l'unité la plus large possible pour gagner le retrait du projet de loi Dussopt. La journée interprofessionnelle de grève et de manifestation du 19 mars, à l'appel de la CGT, de FO, de Solidaires, de la FSU et des organisations de jeunesse, est une première étape.

**POUR LA FONCTION PUBLIQUE !
POUR UN SERVICE PUBLIC ÉGALITAIRE
POUR LES USAGERS !
POUR LE RENFORCEMENT DE NOS
DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES !
POUR L'AUGMENTATION DES SALAIRES
ET DES PENSIONS !**

AGISSONS !



Février 2019 - Ne pas jeter sur la voie publique

j'adhère!

Nom : Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
Tél. : Courriel :
Collectivité employeur :

CGT & UFICT CGT DU GRAND REIMS

@ cgt.car@grandreims.fr ufict.cgt@grandreims.fr
Téléphone: 06 28 07 40 54
Local Place Max Rousseau - 51100 Reims

<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/>