Projet de loi Fonction publique

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.

Il peut sur certains points, cependant non déterminants, connaître des modifications lors de son passage au Conseil d'État et au Conseil des ministres.

Sans nul doute, d'autres évolutions interviendront lors du débat parlementaire...mais, c'est une autre histoire !

Bien fraternellement

Montreuil, le 25 mars 2019

Projet de loi Fonction publique : analyse de la CGT

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

La Fonction publique compte aujourd'hui 5,5 millions d'agents publics (dont 1,3 million de contractuels), soit 19,9 % de la population active. Répartis dans ses trois versants, la Fonction publique de l'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.

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 CCFP du 15 mars, les neufs 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.

LE CONTENU DU PROJET DE LOI DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le projet de loi compte 32 articles, qui modifient les 4 titres constituant le Statut général des fonctionnaires, ainsi que le Code de la santé publique, le Code de l'action sociale et le Code général des collectivités territoriales. 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 5ème 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. Les réserves exprimées par la CGT qui n'a pas signé le protocole d'accord égalité sont confirmées par ce projet de loi.

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

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

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

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

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

Le projet de loi prévoit de modifier les compétences du Conseil commun de la Fonction publique (CCFP) et des Conseils supérieurs des trois versants, CSFPE, CSFPT et CSFPH.
Actuellement le CCFP peut être saisi des projets de loi, d'ordonnance et de décret communs à au moins deux des trois versants de la Fonction publique, de l'État, territoriale ou hospitalière.

L'article 1 modifie l'article 9 ter de la loi de 1983 : le CCFP peut, sur saisine de son président, être consulté sur les projets de texte qui comportent une ou plusieurs dispositions relevant de la compétence de l'un des

Conseils supérieurs après accord du président du conseil concerné. Dans ce cas, l'avis rendu par le CCFP se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé.

Le projet de loi prévoit aussi de modifier la composition du collège des employeurs territoriaux du CSFPT en l'élargissant aux présidents d'établissement public de coopération intercommunale. Cette disposition entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes.

➔ Pour la CGT c'est une remise en cause des résultats des dernières élections professionnelles et de la représentativité qui est différente au CCFP et pour chaque Conseil supérieur des trois versants.
C'est affaiblir le rôle de chacun des Conseils supérieurs.

L'article 2 : « Le Comité social »

⇨ 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 territorial pour la FPT ;
- ✓ le Comité social d'établissement pour la FPH : le Code de la santé publique et le Code de l'action social sont modifiés et par conséquence les dispositions de l'article 10-1 de l'ordonnance n° 2017-1386 sont abrogées.

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.

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 et la FPH, et fixé à 300 agents pour la FPT, soit seulement 11 000 collectivités ;
- ✓ elle peut aussi être mise en place dans les administrations où existent des risques professionnels particuliers (sans condition d'effectif pour la FPT), ou lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un immeuble le justifie ;
- ✓ elle est créée dans la FPT (sans condition d'effectif) dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant.

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

⇨ 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.

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).

L'article 3 : Rôle et compétence des CAP

⇨ Des CAP vidées de leur 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 pour la FPE, des CAP par catégorie hiérarchique A, B et C et non plus par corps (ou grade dans certaines administrations), à l'instar de ce qui existe dans les deux autres versants.
Dans la FPT et la FPE, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifient, il peut être créée une CAP commune à plusieurs catégories hiérarchiques.

➔ Pour la CGT, les arguments évoqués sont éloquents : 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 dans les trois versants, pour le droit des agents à être informés et défendus tout au long de la carrière par des élu.e.s disposant des moyens nécessaires. C'est une des conditions pour conforter les personnels dans une Fonction publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

⇨ Calendrier de mise en œuvre :

Ces dispositions entrent en vigueur pour les décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.
Mais attention ! Par dérogation elles s'appliquent dans un calendrier différencié comme suit :

- ✓ la généralisation de l'évaluation professionnelle en lieu et place de la notation (cf. art. 10 du projet de loi) entre en vigueur au 1/1/2021 pour l'entretien professionnel conduit au titre de 2020 ;
- ✓ Dans les 3 versants, les décision individuelles et collectives relatives aux mutations et aux mobilités (précisées dans l'art. 9 du projet de loi pour la FPE) ne relèvent plus des CAP à compter du 1/1/2020 ;
- ✓ Dans la FPE, la composition de CAP par catégorie entre en vigueur au prochain renouvellement des instances en 2022 ;
- ✓ Dans la FPT, la mise en place de CAP communes à plusieurs catégories entre en vigueur au plus tard le 1/1/2021.

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

L'article 4 modifié (par le gouvernement au CCFP du 15/3) prévoit, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, une habilitation pour le gouvernement à prendre **par ordonnance**, dans un délai de quinze mois à compter de la promulgation de la loi, toutes dispositions relevant du domaine de la loi, afin :

- De favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la FP en définissant : les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales (article 8-II de la loi de 1983), les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- De déterminer la portée juridique des accords intervenant dans les domaines d'application des dispositions relatives aux agents publics mentionnés à l'article 2 de la loi de 1983 : en définissant les cas et les conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation.
- De rendre obligatoire des négociations dans certains domaines.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.

➔ Pour la CGT, le gouvernement prétend renforcer la place de la négociation, en remettant en cause les accords de Bercy, mais en procédant encore une fois par ordonnance.
À l'image de ce qu'il pratique dans ses pseudo-concertations, son objectif est bien de mieux contourner la démocratie sociale et la représentativité syndicale.

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

Cet article (nouveau suite au CCFP, il supprime l'art.14) complète l'article 32 de la loi de 1983 : il précise que le recrutement par la voie du contrat pour pourvoir des emplois permanents (à l'exclusion des emplois de direction) est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics dans les 3 versants. Un décret 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.

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

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

Alors que le principe posé par le Statut Général, stipulant qu'un emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire, est déjà contourné avec 1,5 million de contractuels dans la Fonction publique, le projet de loi prévoit d'étendre de manière considérable le recours au contrat.
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.
Il s'agit en fait de donner de nouvelles marges de manœuvre aux managers locaux en étendant la possibilité de recourir à des recrutements sous contrat, encore plus précaire tel le « contrat de projet ».

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

Déjà introduite par le gouvernement dans le projet de loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", l'article 5 élargit encore la possibilité hallucinante de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sur des emplois de direction de la Fonctions publique.
Seront ainsi concernés les emplois :
- de directeurs des établissements et les emplois supérieurs hospitaliers ;
- de direction de l'État et de ses établissements publics ;
- de directeurs généraux et adjoints des services des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants (80 000 précédemment).

La liste de ces emplois et les modalités de sélection et d'emploi seront précisées par décret.

L'article 6 : Le contrat de « projet »

Le gouvernement justifie la création de ce nouveau contrat à durée déterminée afin de permettre la mobilisation de profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques.
Ce CDD, ouvert à des contractuels, des salariés de droit privé et des fonctionnaires, n'ouvre droit ni à la CDIsation, ni à la titularisation.

Il peut être conclu pour une durée maximale de six ans. Il peut être rompu si le projet ne peut se réaliser, ou arrive à son terme, ou se termine de manière anticipée.
Suite au CCFP du 15 mars, le gouvernement devrait proposer le versement d'une indemnité en cas de rupture anticipée du contrat et que la durée minimale ne puisse être inférieure à un an.
En tout état de cause, ces aménagements ne rendent pas ce type de contrat plus acceptable. D'une part, les projets dont il est question ne sauraient être regardés comme isolés les uns des autres et constituent bien des missions permanentes et, d'autre part, ces contrats seront constitutifs d'une précarité sans équivalent.

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

Alors que le statut ouvre déjà plusieurs possibilités de recrutement de contractuels, lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, pour des emplois du niveau de la catégorie A, pour certains postes à l'étranger, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, le projet de loi prévoit d'élargir encore ces dérogations.

Dans la FPE, le recrutement des contractuels sera désormais possible sur des emplois de toute catégorie hiérarchique (à l'exception des emplois pourvus par des personnels de la recherche), lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir et enfin lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire obligatoire à l'entrée dans le corps et préalable à la titularisation de l'agent. Ces contrats pourront être conclus pour une durée indéterminée.

Dans la FPT, le recrutement de contractuels de catégorie B sur des emplois permanents sera possible.

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

Actuellement, il est possible de recruter des contractuels sur des emplois permanents lorsqu'il n'existe 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'a pu être recruté et pour le secrétariat de mairie dans les communes de moins de 1 000 habitants et pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.
Ce dispositif élargit la possibilité de recruter sur des CDD à temps incomplet inférieur à 50 % pour tous les emplois et toutes les collectivités ! A la précarité statutaire, le gouvernement ajoute la précarité financière.

➔ Pour la CGT le recours accru à la contractualisation, la création du contrat de projet, c'est la porte ouverte à la généralisation de la précarité « statutaire » sans garanties collectives ni déroulement de carrière, c'est la remise en cause de la neutralité de l'agent public dans l'exercice de ses missions.
Rappelons que le fonctionnaire a l'obligation, par exemple, de s'opposer à un ordre illégal. Ce sont ces devoirs impératifs qui justifient les garanties accordées : être titulaire de son grade et avoir les principales dispositions de sa carrière régis de manière collective par des lois et décrets.

Même avec ces protections, les exemples sont malheureusement nombreux des pressions de toute sorte qui peuvent être exercées sur le fonctionnaire qui dénonce les dérives de sa hiérarchie.
Dès lors, comment pourrait-on croire qu'un agent, dont les éléments principaux de son contrat de travail (voire son contrat lui-même) dépendent du supérieur hiérarchique lui demandant d'obtempérer à une consigne illégale, prendra les risques démesurés de s'y opposer ?

Pour la CGT, l'impartialité de l'agent public ne souffre d'aucun 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 les discriminations et plus particulièrement celles faites aux femmes, la résorption de la précarité et des garanties pour l'usager d'un service public neutre et exemplaire, la CGT revendique :

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

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

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.

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

L'article 10 : Généralisation de l'évaluation individuelle

Le projet de loi prévoit la généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation. Dans la FPH, la suppression de la notation aura des conséquences immédiates sur l'attribution de la prime de service, si elle est maintenue.
Dans les textes, toute référence à la notation sera remplacée par « l'appréciation de la valeur professionnelle » qui se fonde sur une évaluation individuelle lors de l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct. Celle-ci donne lieu à un compte-rendu. À la demande de l'agent, la CAP peut demander la révision de ce compte-rendu.

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

Le projet de loi prévoit d'élargir la rémunération individualisée aux contractuels des trois versants. Leur rémunération sera fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle pourra aussi tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.
Il prévoit également d'instaurer un intéressement collectif, lié à la qualité du service rendu, aux agents titulaires et contractuels de la FPH, dans des conditions fixées par décret.

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

Le projet de loi impose des « lignes directrices de gestion » établies par l'autorité, après avis des comités sociaux (cf. art. 2), qui fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. Les lignes directrices précisent les critères d'appréciation des mérites, expériences et acquis professionnels des agents éligibles à une mesure d'avancement ou de promotion.
Cela signifie que si une direction, une collectivité ou un établissement public décide d'une ligne budgétaire à zéro €, ce sera zéro promotion !

C'est également cet article 12 qui retire les compétences des CAP en matière d'avis sur les promotions. Ce faisant, c'est la porte grande ouverte à toutes les pratiques discriminatoires.
Soyons clairs : les articles 3, 9 et 12 signifient la mise à mort des instances démocratiques que sont les CAP.

➔ La CGT est attachée au principe de reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer sur des critères lisibles et objectifs, et non dans un cadre arbitraire voire clientéliste. Cela s'oppose au système actuel d'évaluation basé sur des critères subjectifs et au mérite déjà utilisés pour promouvoir le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

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

Elle 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, qui passe par la revalorisation de la valeur du point d'indice ;
- L'abrogation du RIFSEEP et de toutes formes de rémunération « au mérite » ;
- L'amélioration de l'information des agents en matière de promotion et de disponibilité ;
- L'ouverture de négociations sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

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

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

Cette article prévoit, d'une part, pour la FPE et la FPH, la création d'une nouvelle sanction du 1er groupe, l'exclusion temporaire des fonctions de trois jours, qui serait comme le blâme inscrite dans le dossier du fonctionnaire et non soumise à l'examen des CAP. Il s'agit en somme de s'aligner sur la situation actuellement en vigueur dans la territoriale.
D'autre part, il harmonise les différentes sanctions s'agissant des durées d'exclusion et des modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradations.

➔ La CGT n'est pas favorable à cette nouvelle sanction du 1er groupe qui ne fera qu'exacerber le pouvoir discrétionnaire des chefs de service. Pour la CGT, il est indispensable dès lors qu'une sanction impacte la rémunération de l'agent, que celle-ci figure dans le 2ème groupe et qu'elle soit soumise à l'avis de la CAP.
La CGT est pour le maintien, dans l'art. 90 de la loi 84-53 de la FPT, de l'obligation de parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants syndicaux des Conseils de discipline, que le projet de loi supprime.

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 »**

Le projet de loi procède à une réforme du cadre déontologique adopté en 2016. Il assouplit les conditions de passage à temps partiel pour les créations en reprise d'entreprise, et revoit le rôle et le mode de fonctionnement de la commission de déontologie. L'objet est de faciliter les passerelles public/privé.

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

Le projet de loi prévoit d'habiliter le gouvernement à légiférer **par ordonnance** dans un délai de 12 mois suivant la promulgation de la loi FP, sur des mesures visant à « améliorer la qualité de vie au travail des agents » :

- ✓ Réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) de leurs personnels ;

➔ La CGT demande l'ouverture d'un processus de négociation dans l'objectif d'assurer un droit à la PSC pour toutes et tous (actifs, fonctionnaires et non titulaires, retraités). Cette PSC assurerait des droits couplés dans les domaines de la santé, de la prévoyance et de la prise en charge de la perte d'autonomie.
Enfin, les employeurs publics seraient obligés de participer a minima à une hauteur de 50% au financement de cette PSC.
Bien évidemment, la CGT entend créer les conditions d'un nouveau développement des systèmes de sécurité et de protection sociales obligatoires. Les systèmes complémentaires n'interviendraient qu'en complément de ces derniers.

- ✓ Réformer l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention ;
- ✓ Simplifier les règles applicables aux agents relatives à l'aptitude physique lors du recrutement, aux différents congés et positions statutaires pour maladie (professionnelle ou non), aux prérogatives et obligations professionnelles des agents traitant des maladies professionnelles ;
- ✓ Réformer les dispositions applicables en matière de temps partiel thérapeutique et de reclassement ;
- ✓ Clarifier et compléter les dispositions relatives au congé pour maternité, adoption, paternité, accueil d'un enfant, congé du proche aidant un agent public.

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

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

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

Le projet de loi prévoit d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique en mettant fin dans la Fonction publique territoriale aux régimes dérogatoires mis en place dans certaines collectivités et leurs établissements publics.
Celles-ci disposeront d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'art. 7-1 de la loi du 84-53, les règles relatives au temps de travail de leurs agents, soit :
- au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal ;
- en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions.

➔ La CGT rappelle que dans la Fonction publique territoriale, ce sont des négociations locales qui ont permis de gagner des avancées, justifiées par l'organisation du service, la pénibilité ou la volonté politique de créer des emplois publics statutaires supplémentaires en réduisant le temps de travail mais en conservant les rémunérations.
Ainsi dans certaines collectivités, le temps de travail est à 32h/semaine, voire 30 heures ! Ces conquêtes sociales sont justes et nécessaires. Autrement dit, si la loi passe, tous les accords locaux seront mis à la poubelle !

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

Le projet de loi prévoit que des centres de gestion (CDG) départementaux relevant de la même région et des territoires limitrophes, puissent décider après délibérations concordantes de leur conseil d'administration et après avis de leur Comité social, de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires et les centre de gestions auxquels il se substitue.
Cela signifie, par exemple, que pour un agent habitant à Moulins dans l'Allier, le centre de gestion pourrait se trouver à Lyon !
Il stipule aussi que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) devra remettre au Parlement, avant le 30 septembre, un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources.

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

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

➔ La CGT défend le principe de la gestion nationale pour tous les corps relevant de statuts nationaux : recrutement, titularisation, discipline, quotité de travail, positions administratives, formation, avancements et mobilités (géographique, ministérielle et fonctionnelle).
La gestion nationale est la seule à même de garantir un traitement équitable et harmonieux des directeurs sur l'ensemble du territoire. Elle permet des recours possibles contre des décisions arbitraires ou différenciées en fonction de conjectures , de spécificités ou d'intérêts locaux. Elle facilite aussi un meilleur contrôle des vacances de postes , du recours injustifié aux personnels contractuels et des intérims, pratiques encouragées par les ARS pour des raisons budgétaires mais aussi idéologiques de réduction continue des effectifs statutaires. Enfin une gestion nationale offre un cadre sécurisé aux études prévisionnelles sur les postes, les emplois et les compétences.

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

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

➔ Pour la CGT, c'est la mobilité contrainte qui est mise en œuvre pour gérer les 120 000 suppressions d'emplois, pour faciliter les projets de restructurations et d'externalisations de missions engendrées par Action publique 2022, pour contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial.
Pour cela, le projet de loi prévoit toute une batterie de mesures selon la situation de l'agent et du service : détachement automatique en CDI, indemnité de départ volontaire si démission, congé de transition professionnelle, priorités de réintégration de plein droit et possibilité d'une mise à disposition d'un an vers le privé pour les agents de l'État, priorité de recrutement dans l'hospitalière.

À cela s'ajoute la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle pour les contractuels, un nouvel outil pour plus de précarité ! Même si c'est à titre expérimental il en est de même pour tous les fonctionnaires.

Pour mettre en œuvre et gérer tous ces dispositifs de mobilité, on comprend mieux pourquoi le gouvernement ne veut plus de CAP de mutation/mobilité !

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

1) « Élargir les opportunités professionnelles des agents publics »

L'article 20 **: Portabilité du Compte personnel de formation**

Le projet de loi garantit la portabilité et la conversion des droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) des agents relevant du Code du travail (ces droits seront comptabilisés en euros) et des agents publics. Les heures acquises au titre du CPF pourront être monétisées.
Cet article autorise par ailleurs le Gouvernement à prendre **par ordonnances**, et dans un délai de 18 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant :
- à organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics ;
- à améliorer et harmoniser la formation initiale et continue des agents publics de catégorie A.

Pour la CGT c'est une atteinte au droit à la formation garanti dans le Statut général et les statuts particuliers, c'est une harmonisation par le bas de la formation initiale, c'est la marchandisation de la formation des agents.
L'unification de la formation et notamment celle des cadres A va se faire au mépris des spécificités des différents métiers des 3 versants.

➔ C'est la remise en cause des établissements publics et services de formation.
Par exemple, le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) est l'établissement national paritaire de formation statutaire des agents, fonctionnaires et contractuels. Actuellement, il est financé par les collectivités à hauteur de 0,9 % de leur masse salariale. Et même si 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 son financement à hauteur de 3 %.

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

Le projet de loi prévoit de favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers la FPT et la FPH, en ramenant le coût de la contribution patronale au Compte d'Affectation Spéciale (CAS institué pour la constitution des droits à pension des agents de l'État) à la charge de l'employeur d'accueil.
- en cas de mise à disposition d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier : l'employeur d'accueil rembourse à l'employeur d'origine une contribution sur la base d'un taux inférieur à celui déterminé par l'employeur d'origine (ce dernier versera la contribution au taux normal au CAS).
- en cas de détachement : l'employeur d'accueil paye au CAS une contribution à ce taux inférieur.

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

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

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

Le projet de loi crée la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants. Un contractuel lié par un CDI à une administration, une collectivité ou un établissement dans un des versants pourra bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un employeur public relevant d'un autre versant.
La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

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

Dans les trois versants, le projet de loi prévoit de créer un dispositif de rupture conventionnelle pour les CDI aligné sur celui prévu par le Code du travail.
L'administration et l'agent contractuel pourront désormais convenir en commun des conditions de la rupture du CDI qui les lie. Cette rupture conventionnelle donnera lieu au versement d'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 ! Durant tout le processus de la rupture conventionnelle ou en cas de refus par le fonctionnaire de cette modalité, ce dernier pourra être assisté.
Le projet de loi prévoit aussi de créer à titre expérimental (entre 2020 et 2025) un dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires des trois versants.

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

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

Le projet de loi prévoit un dispositif d'accompagnement des agents de la FPE et de la FPH dont l'emploi est supprimé en cas de restructurations de service. Rien n'est prévu pour les agents de la FPT.
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.

Dans la FPE, 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.

Dans la FPH, le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté au sein de son établissement, sera affecté sur tout emploi vacant dans un autre établissement du département, par l'autorité administrative compétente de l'État. À sa demande, il bénéficiera d'une priorité de recrutement sur tout emploi vacant dans un établissement de la région.

⇨ 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 et la Fonction publique territoriale !

L'article 26 : 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.

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

Dans la Fonction publique, 62% des agent.e.s sont des femmes et elles subissent encore de nombreuses inégalités et discriminations. Leurs salaires sont 19% en deçà de ceux des hommes. Cela tient au fait qu'elles sont majoritairement à temps partiel ou non complet (à 82,3%), qu'elles occupent des métiers à prédominance féminine dévalorisés, qu'elles accumulent des retards de carrière et qu'elles touchent globalement moins de primes.

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

L'employeur public a le devoir de faire respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il se doit d'être exemplaire et d'intégrer l'égalité réelle dans toutes les discussions et projets selon la démarche intégrée. Or, aujourd'hui nombre de réformes, de restrictions budgétaires, sont porteuses de régressions en contradiction avec l'exigence d'égalité réelle.
Face aux inégalités de pensions et de retraites, la CGT revendique, outre la revalorisation de ces dernières, la résorption de ces discriminations entre les femmes et les hommes.

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

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

Le titre V du projet de loi a pour vocation de transposer les dispositions d'ordre législatif de l'accord du 30/11/2018 (art. 27 à 31) et de favoriser l'égalité professionnelle des agents en situation de handicap (art.32).

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

- la mise en place de plans d'action dont l'absence d'élaboration peut être sanctionnée d'une pénalité financière dans la limite de 1% de la rémunération annuelle globale de l'ensemble des personnels :
Ils doivent être établis avant le 31/12/2020 et mis en œuvre dans un délai de 3 ans renouvelables. Ils traitent a minima des écarts de rémunération, de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois, de l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, de la prévention et du traitement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.
Il s'agit là d'une obligation de moyens pour une partie des employeurs publics (sont concernées dans la FPT les communes et intercommunalités de moins de 20 000 habitants).

- Établissement d'un rapport annuel de situation comparée avec de nouveaux indicateurs sur les violences :
L'intégration de données sur les violences sexistes et sexuelles dans le rapport de situation comparée fait suite aux propositions de la CGT, mais les données sur les promotions sont omises du projet de loi.

➔ Pour la CGT, le projet de loi minimise la portée contraignante prévue dans l'accord de 2018, en envisageant la pénalité financière seulement comme une possibilité en cas de non-élaboration et mise en œuvre du plan d'action et en prévoyant 3 ans de mise en œuvre renouvelables sans même limiter ce caractère renouvelable.
L'État doit être exemplaire et l'ensemble des employeurs publics doivent être soumis à une obligation de résultat (comme dans le privé) et non seulement de moyens, avec des budgets dédiés. L'ensemble des agent.e.s de la Fonction publique doit pouvoir en bénéficier. Les écarts de rémunération doivent comprendre tous les biais discriminants dont la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, les temps partiels et temps non complets, la précarité, les déroulements de carrière.
Enfin, l'aspect contraignant pour l'employeur public d'établir un rapport de situation comparée doit être davantage affirmé. Des études de cohorte doivent être systématisées.

- la mise en place par les employeurs publics d'un dispositif de signalement qui peut être saisi par « tout agent qui s'estime victime d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ». Un décret en précisera les conditions d'application.
Ce dispositif a pour objet le recueil des signalements et l'orientation vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

➔ Pour la CGT, le projet de loi est insuffisant par rapport à l'accord de 2018, et le décret devra prévoir la mise en place d'un dispositif d'accompagnement, de protection, de traitement et de suivi.
Ce dispositif doit également intégrer les situations de violences intra-familiales repérées sur les lieux de travail et la possibilité pour les témoins de signaler les situations de violences sexistes et sexuelles.
La CGT revendique également que les CHSCT disposent de davantage de prérogatives sur la question des violences sexistes et sexuelles et le droit pour la victime de prendre part à la procédure disciplinaire, non pas comme témoin mais comme intervenante volontaire avec la possibilité d'être assistée.

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

Le projet de loi vise à étendre le dispositif des nominations équilibrées, prévu par la loi Sauvadet de 2012, aux emplois de direction des établissements publics de l'État nommés en conseil des ministres ainsi qu'aux emplois de direction des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants (80 000 en 2012) et du CNFPT.
Cette disposition est une avancée mais insuffisante. Le bilan de 2017 qui fixait un objectif de 40% n'a pas été atteint par de nombreux employeurs publics qui ont été contraints à verser des pénalités : à l'État le taux est de 36% (6 ministères sur 11 n'ont pas atteint l'objectif) et à la territoriale il est de 34% (17 des 41 collectivités et EPCI ayant terminé leur cycle de nomination ne l'ont pas atteint non plus).
Même si la part des femmes augmente chaque année, elles ne sont que 30% en 2017 à occuper un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant, alors qu'il y a plus de 64% de femmes en catégorie A.

➔ La CGT revendique pour lutter contre le plafond de verre que les renouvellements et nominations dans un même type d'emploi fassent partie du dispositif de nomination équilibrée et que le champ de ces dispositifs contraignants soit étendu.

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

La représentation équilibrée des jurys et instances de sélection pour le recrutement et avancement des fonctionnaires des 3 versants est une bonne chose.

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

- La dispense du jour de carence pour les congés maladie durant la grossesse :

La CGT exige l'abrogation pour toutes et tous du jour de carence pour les agent.e.s de la Fonction publique.
Il est démontré que ce dispositif pénalise encore plus les femmes que les hommes. Prenant en compte partiellement cet argument, le gouvernement avait prévu que les congés maternité fassent partie des cas de dispense mais les congés maladie afférents à la grossesse (avant et après le congé maternité) n'étaient pas compris dans cette dispense. Le gouvernement étend la dispense du jour de carence aux congés maladie durant la grossesse à compter de la déclaration de celle-ci. Or, l'ensemble des congés afférents à la grossesse ne sont toujours pas pris en compte dans cette disposition.

- Le maintien du régime indemnitaire durant les congés maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant :

La CGT revendique la neutralisation des effets des congés familiaux sur la rémunération et la carrière. Cette disposition va dans le bon sens mais elle ne va pas assez loin et exclue la question des congés afférents à la grossesse. De même, les congés familiaux et congés maladie afférents à la grossesse ne doivent pas entraîner de proratisation de RTT, ce qui n'est pas pris en considération par le gouvernement.

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

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

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

- Le projet de loi prévoit la prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agent.e.s promouvables et des agent.e.s promues avec des actions à mettre en place pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions :

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

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

Le projet de loi ajoute, parmi les obligations qui s'imposent à tout employeur public en matière d'égalité de traitement des agents en situation de handicap, l'obligation de favoriser leurs parcours professionnels à égalité avec les autres agents sans discrimination.
S'ajoutent une procédure de promotion dérogatoire (à l'instar de celle du recrutement externe) et une meilleure prise en compte du handicap pour bénéficier d'aménagements d'épreuves des concours.
Cet article réaffirme que les personnes en situation de handicap doivent accéder aux mêmes droits que les autres agents et améliore certaines dispositions.